



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE İŞSİZLERİN ALDIĞI İŞ TEKLİFİ SAYISINI
ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Hazırlayan

Mervenur YURT

İktisat Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ŞENTÜRK

TOKAT – 2019

TÜRKİYE'DE İŞSİZLERİN ALDIĞI İŞ TEKLİFİ SAYISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Tezin Kabul Ediliş Tarihi 22/11 / 2019

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi İsmail ŞENTÜRK

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Murat ÖZDEMİR

Üye :Doç. Dr. Türker ŞİMŞEK

Üye :

Üye :

İmzası
.....
.....
.....

Bu tez, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 13/11/2019 tarih ve 71/19 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: **Prof.Dr.İlhan EROĞLU**
Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının her aşamasında değerli bilgileriyle büyük katkılar sağlayan tecrübelerini ve değerli zamanlarını esirgemeyerek bana her fırsatta yardımcı olan saygıdeğer danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi İsmail ŞENTÜRK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, çalışma sırasında önemli katkılarda bulunan Murat İSTEKLİ'ye ve Hülya ASLAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatımın her anında bana maddi ve manevi destek olan ve her konuda yol gösteren sevgili annem Sıdıka YURT ve babam Dursun YURT'a, beni sevgisiyle kucaklayan saygısıyla saran ablamlarım Feride YURT KUZU ve Ayşegül YURT'a son olarak hayatıma girdikleri andan itibaren anlam katan sevgili yeğenlerim Eylül KUZU ve Ela KUZU'ya bütün kalbimle teşekkür ederim.

TÜRKİYE'DE İŞSİZLERİN ALDIĞI İŞ TEKLİFİ SAYISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

ÖZET

Çalışmada, dünyanın büyük bir sorunu haline gelmiş olan işsizlik problemine değinilmiştir. İşsiz olan bireylerin iş bulması yada işsizlik sürelerinin kısaltılması için nasıl daha çabuk ve daha çok iş teklifi alabilecekleri incelenmiştir. Bu amaçla bir anket hazırlanmıştır. Anket, işsiz bireylerin iş teklifi alma sayısının incelenmesi bakımından önemlidir. Anket hazırlığında daha önceki çalışmalarda dikkate alınmıştır. Hazırlanan toplam 2162 anket, Türkiye'nin farklı bölgelerinden 13 adet ilde işsiz ve iş arayışında bulunan bireylere uygulanmıştır. Çalışmada aşırı yayılım olduğundan negatif binomial model uygulamasına yer verilmiştir. Bireylerin iş teklifi almasını etkileyen nedenlerin karşılaştırılması yapılarak işsiz bireylerin neler yaparlarsa yada hangi özelliklere sahip olurlarsa daha kolay ve hızlı iş bulacakları yönünde önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır. Çalışmada işsiz bireyler cinsiyet, yaş, eğitim, mesleki eğitim, staj, iş arama yöntemleri ve alkol kullanımı gibi özelliklere göre incelenmiştir. Sonuç olarak yapılan çalışmaya göre bireyin eğitim seviyesi arttıkça iş teklifi alma sayısı azalmıştır. Staj yapmış olmak ve mesleki eğitimi olan bireylerin beklentiyle aynı yönde iş teklifi alma sayısı artmıştır. İncelenen makalelerde ve çalışmalarda görüldüğü üzere bireyin iş arama yolu arttıkça iş teklifi sayısı artmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş teklifi, İşsizlik, Türkiye

THE FACTORS AFFECTING NUMBER OF JOB OFFERS OF THE UNEMPLOYED IN TURKEY

ABSTRACT

In this study, the unemployment problem, which has become a major problem in the world, has been prepared in order to examine how the unemployed individuals can get a job offer more quickly and to find a job or shorten their unemployment period. A questionnaire was prepared for this purpose. It is important to examine the number of unemployed individuals receiving job offers in the survey. It has been taken into consideration in the previous studies in the preparation of the survey. The questionnaires were made with unemployed individuals in 13 provinces in from different regions of Turkey. A total of 2162 questionnaires were administered. In this study, negative binomial model is applied because of over dispersion. By comparing the reasons that affect individuals' getting job offers, it is tried to make suggestions that unemployed individuals will find jobs more easily and faster whatever they do, or which features they have. This study examines unemployed individuals according to gender, age, education, vocational training, internship, job search methods and alcohol use. As a result, as the education level of the individual increases, the number of job offers decreases.

The number of internship and vocational training individuals has increased the number of job offers in line with the expectations. In the way of job search, the number of job offers increased as the numbers of job search methods used by individual increased, which was frequently included in the articles examined and appeared in the study.

Key Words: Job offer, Unemployed, Turkey.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	i
JÜRİ ONAY SAYFASI	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. İŞSİZLİK TANIMI VE TÜRLERİ.....	4
1.1.1. İşsizlik Tanımı.....	4
1.1.2. İşsizlik Türleri.....	5
1.2. İŞSİZLİK VE EKONOMİ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM.....	7
1.2.1. İşsizliğe Genel Bakış ve Tarihsel Gelişimi.....	7
1.2.2. Türkiye’de İşsizliğin Gelişimi.....	9
1.2.3. İşsizliğin Etkileri ve Önleyici Politikalar.....	13
BÖLÜM 2. LİTERATÜR TARAMASI	21
BÖLÜM 3. VERİ VE YÖNTEM	31
3.1. VERİ.....	31
3.2. YÖNTEM.....	36
3.2.1. Sayma Veri Analizi.....	37
3.2.2. Poisson Dağılımı.....	37
3.2.3. Poisson Regresyon Modeli.....	38
3.2.4. Negatif Binomial Modeli.....	38
3.2.5. Aşırı Yayılım Testi.....	39
3.2.6. Marjinal Etkiler.....	39
3.2.7. Sıfır-Şişkin Sayma Veriler.....	40

BÖLÜM 4. BULGULAR.....	42
4.1. Parametrik Olmayan Bulgular.....	42
4.2. Parametrik Bulgular	51
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	57
KAYNAKLAR	59
ÖZGEÇMİŞ	63

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Bölgelere göre işsiz ve anket satırları.....	33
Tablo 2. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler	36
Tablo 3. Alınan iş teklifine göre birey sayısı.....	42
Tablo 4. Cinsiyet ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler	43
Tablo 5. Eğitim seviyesi ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler	44
Tablo 6. Mesleki eğitim ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler.....	46
Tablo 7. Staj ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler.....	47
Tablo 8. Kullanılan iş arama yolu sayısı ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler	48
Tablo 9. Alkol kullanma durumu ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler	50
Tablo 10. Sıfır Kesilmiş Negatif Binomial Model Sonuçları	52
Tablo 11. Marjinal etkiler	55

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ERG	: Eğitim Reformu Girişimi
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
İBBS	:İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
İŞKUR	:Türkiye İŞ Kurumu
NAURI	:Non-Accelerated Inflation Rate of Unemployment

GİRİŞ

Günümüzde sürekli değişen ve gelişen bir dünyada yaşamak insan ve toplum hayatını kolaylaştırdığı gibi çözülmesi zor sorunları da beraberinde getirmiştir. Bunlardan biri de çalışmanın çıkış noktasını oluşturan işsizlik sorunu olmuştur.

İşsizlik birey bazında incelenebileceği gibi toplum, ülke ya da ekonomi alanlarının içinde de ayrı ayrı ele alınıp incelenebilecek geniş kapsamlı bir konudur. Bu çalışmada ise işsiz bireylerin iş bulmasındaki etken faktörler incelenmeye çalışılmıştır. Bir bireyin iş arama sürecinde neler yaparsa ya da nelere dikkat edip hangi özelliklere sahip olursa daha kolay iş bulacağını tespit etme amacıyla yapılmıştır.

Osberg (1980), bireyin iş aramasını balık avına benzetmiştir. İş arayan birey balıkçı, iş teklifleri de balığa benzetilerek büyük balığın nasıl avlanacağı anlatılmıştır. Çalışmada bireyler neler yaparlarsa yada ne tür özelliklere sahip olurlarsa daha fazla iş teklifi alabilirler sorunu açılmaya çalışılmıştır.

Yaşadığımız çağın hızlı gelişimi ile beraber teknolojinin, insan hayatında büyük bir yeri oluşmuştur. Bu en başta yaşantımızı rahatlatır da fark edilen ya da edilemeyen birçok zararı ve olumsuzluğu da peşinden getirmiştir. Aynı durum ülkeler içinde geçerli olmuştur. Sahip olunan ve günümüzde gelen teknoloji ne kadar ileri seviyede olsada insanlık bunun olumlu olumsuz birçok etkisini görmüştür.

İşsizlik sanayi devrimiyle beraber üretimde makineleşme ile başlamıştır. İş gücünün yerini icat edilen makinelerin almasıyla beraber insana duyulan ihtiyaç azalmıştır. Makinelerin insan emeğinden daha çok, daha hızlı ve daha ucuz üretim yapmasıyla beraber işsiz kalan bireylerle işsizlik olgusu başlamıştır. Bunun yanında insanların iş bulmak istemelerine rağmen işsizlik süreleri uzarken, yeni gelen nesilden de eklenen işsiz birey sayısı ile beraber, işsiz insan sayısı artmıştır. Daha sonrasında işsizlik ekonomide mücadele edilmesi ve çözülmesi gereken bir sorun olmuştur.

Keynesyen İktisat görüşüne göre, işsizliğin önüne geçilebilmesi için devlet tarafından bireylere gerekirse çukur açıp çukur doldurarak istihdam edilmesi gerektiği savunulmuştur. İşsizliği azaltmaya yönelik bir takım çalışmalar, öneriler ve politikalar uygulanırsa da bu sorun tamamen çözülememiştir.

Gelişmekte olan ülkelerin sorunu gibi görünen işsizlik, günümüzde global bir statüye ulaşmıştır. Artık gelişmiş ülkelerinde yaşadığı bir sorun haline gelmiştir. Bu çalışmada ise işsizlik sorununun nasıl kısa süreceği bir bireyin neler yaparsa daha çok iş teklifi alabileceği incelenmeye çalışılmıştır. İş teklifinin çok olmasının işsizlik süresini de kısalttığı görülmüştür. Burada önemli olan bir konuda iş teklifi almak için başvurulmuş iş arama yolları olmuştur.

Mouw (2003) çalışmasında iş arama yollarından biri olan referans yöntemiyle iş aramaya değinmiştir. Bireylerin bu yolla iş aradıklarında daha hızlı iş bulduklarını savunmuştur. Buna karşılık, Holzer (1986) tarafından ise referans yoluyla iş bulmanın bir süre sonra işten çıkma yada çıkarılmalarla ilgili olarak aksaklıklar yaratacağı belirtilmiştir. Böylelikle bir süre sonra referansla iş bulmanın yerini iş arayan bireyin verimliliğinin alacağı savunulmuştur.

Çalışmada uygulanan anket herhangi bir nedenden dolayı işsiz kalmış bireyler üzerinde yapılmıştır. Anketler işsiz bireylerle iş bulma kurumlarında birebir gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze anket tekniği kullanıldığı için toplanan veriler ile daha sağlıklı ve doğru bilgilere ulaşılmıştır. Bireylerin yeni bir iş ararken, sahip olduğu yetenek ve becerileri ile çalışmak istedikleri işin özellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Her bireyin bir asgari kabul ücreti olduğu varsayılmıştır. Bu, bir bireyin çalışmayı kabul edeceği en düşük ücret anlamına geldiği kabul edilmiştir. Kişi aldığı iş tekliflerini içerisinde ücrete, çalışma saatlerine, yapacağı işin kendi özellikleriyle uyumuna ve benzer bir çok şeyi belirli ölçülerde kategorize etmiştir. Aldığı iş tekliflerini de bunlara göre değerlendirmiştir. Hiç iş teklifi almayan yada uzun süre işsiz kalarak iş teklifi az alan bireylerin ise neler yapması gerektiğinin incelendiği bu çalışmada toplanan verilerle istatistiksel analizler yapılmıştır.

İlk bölümde işsizlik sorunu ve bu sorununun nasıl ortaya çıktığından bahsedilmiştir. İkinci bölümde ise literatür taramasıyla beraber çalışmaya yardımcı olabilecek daha önceki makale ve tezler incelenmiş bu incelemeler sonucu çalışma ile ilgili olan kısımların kısa bir özeti çıkarılarak bu tez için kronolojik bir inceleme yapılmıştır. Üçüncü bölümde elde edilen veriler tanıtılmıştır. Bununla birlikte analizde kullanılan ekonomik yöntem de açıklanmıştır. Bulgular kısmında ise parametrik ve parametrik olmayan bulgular açıklanmıştır. Son bölümde ise bulgular

ışığında elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞSİZLİK TANIMI VE TÜRLERİ

Bu bölümde işsizlik türlerine ve bunların tanımına yer verilmiştir. Öncelikle işsizlik tanımı yapılmıştır. Daha sonrasında işsizlik türlerinin iktisat biliminde açıklamalarına değinilmiştir.

1.1.1. İşsizlik Tanımı

İşsizlik, ekonomi bilimindeki genel tanımı çalışmak isteyip ve cari ücret düzeyine razı olduğu halde iş bulamayan iş gücüdür. İktisatçı bakış açısıyla bir kimsenin işsiz sayılabilmesi için cari ücret düzeyinde çalışmayı arzu etmesi ve iş bulamaması gerekir. İşsizliğin başka bir tanımı ise, çalışma çağında bulunan, çalışma iradesini gösteren ve çalışmaya engel bir durumda bulunmayan bir insanın atıl kalma ve mevcut potansiyelini üretime etkin olarak katamama durumudur (Akın, 2017: 85).

Ücret düzeyini beğenmediği için çalışmayanlar işsiz sayılmamaktadırlar. Bu durum, gerçek işsizlik oranlarının saptanması bakımından güçlük yaşanmasına neden olabilmektedir. Söz gelimi iş bulma ümidi kalmadığı ya da olmadığı için iş aramayanlar iradi işsiz gibi görünürler. Oysa bu insanlar gerçek işsiz sayılmaktadır. Bu yüzden gerçek işsizlik oranının saptanmasında güçlük çekilmektedir.

İşsizlik ile ilgili hesaplamalarda kullanılan bazı oranlar vardır. İşsizlik oranına u dersek $u = (\text{işsiz sayısı} / \text{işgücü}) \cdot 100$ olarak hesaplanır. İşgücü, çalışanlar ve işsizlerin toplamıdır. İstihdam oranı ise çalışanların aktif nüfus içindeki oranıdır. $(\text{Çalışanlar} / \text{aktif nüfus}) \cdot 100$ şeklinde bulunur. Aktif nüfus ise okul, çocuk yuvası, huzurevi, hastane, hapisane, kışla, yurt gibi yerlerde ikamet edenlerle yabancı uyruklular dışında kalan çalışma çağındaki nüfusa denilmektedir. Aktif nüfus işgücü ile işgücüne dahil olmayanların toplamını oluşturmaktadır.

İşsizliğin tanımında iki farklı başlık karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki görünürlüğe göre diğeri ise tercihe göre işsizliktir. Görünürlüğe göre işsizlik de kendi altında açık işsizlik ve gizli işsizlik olarak ikiye ayrılmaktadır.

Açık işsizlik, bir kişinin para kazanacak veya geçimini sağlayabilecek anlamda yapacak bir işinin olmamasıdır. Gizli işsizlik, bir kişinin açık bir şekilde işsiz statüsünde olmamasına rağmen, gerçekte üretim sürecine katkısının olmadığı durumdur (Yıldırım vd., 2012: 362). Daha detaylı açıklanırsa, bir iş yerinde çalışanların bir kısmı işten çekildiği halde üretim miktarında bir azalma olmuyorsa o iş yerinde gizli işsizlik söz konusudur.

Tercihe göre işsizlik türleri de kendi içinde iradi işsizlik ve gayri iradi işsizlik olarak ikiye ayrılmaktadır. İradi (gönüllü) işsizlik; cari ücret düzeyinde iş olduğu halde çalışmak istemeyenlerin sayısına denilmektedir. Bu kavrama işsizlik türleri bölümünde daha detaylı yer verilecektir. Gayri iradi (gönülsüz) işsizlik ise; bir işçinin piyasada geçerli olan cari ücret düzeyinde asgari kabul ücretinin altında dahi olsa çalışmayı kabul ettiği halde istihdam edilemeyerek ortaya çıkan işsizliğe denilmektedir.

1.1.2. İşsizlik Türleri

İşsizliğin türlerini beş başlık altında değerlendirmek mümkündür. Bu kavramlar detaylı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1.2.1 Friksiyonel İşsizlik

Friksiyonel işsizlik olarak adlandırılan geçici yani arızı işsizlik, iş gücünün iş ve yer değiştirmesine bağlı olarak yaşanan işsizliktir. Arızı işsizlik, istihdam edilmiş olan bir bireyin daha yüksek bir ücret beklentisi ya da mevcut işinden daha iyi çalışma koşullarına sahip olabilmek için istihdamdan çekilmesi şeklinde oluşan işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Pekin, 2007: 105).

Friksiyonel işsizlik iktisat politikaları ile yok edilememektedir. Ekonomi üzerindeki olumsuz etkisi en az olan işsizliktir. Bir ekonomide belli bir anda işsiz gibi görünen insanların çoğu belirli bir süre sonra iş bulabileceklerdir. Çünkü o anda henüz aradıkları türde iş bulamadıkları için işsiz kalmaktadırlar. İş aramak belli bir süreyi gerektirmektedir. Bu nedenle her zaman için işsizlik oranı sıfırın üzerinde görünmektedir. Buna sebep olan işsizliğe friksiyonel işsizlik denilmektedir.

1.1.2.2. Yapısal İşsizlik

İşgücünün coğrafik, demografik ve niteliksel yapısının talepteki değişimlere uyum sağlayamamasının sonucu olarak ortaya çıkan işsizliktir. Teknolojik değişimlerin veya ekonominin yapısal değişiklikleri nedeniyle emek talebinde yaşanan artışın sonucunda görülen işsizlik türüdür (Yıldırım vd., 2010: 31). Ekonominin yapısal özellikleri ve talep yapısındaki değişikliklerden kaynaklanır. Ekonomi içi ve dışı nedenlerden dolayı ortaya çıkabilir. Hızlı nüfus artışı ile üretim faktörlerinin artışı arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan, istihdam olanaklarının yetersizliği ve çalışmak isteyenlerin sürekli ve yaygın bir biçimde açıkta kalmaları şeklinde beliren işsizlik türüne denilmektedir. Friksiyonel işsizlik uzun süre devam ederse yapısal işsizliğe dönüşür.

1.1.2.3. Konjonktürel İşsizlik

Konjonktürel işsizlik devrevi işsizlik olarak da adlandırılmaktadır. Ekonominin genişlemesi; toplam talep miktarının, istihdam seviyesinin ve milli gelir düzeyinin artması ile ekonominin canlanması durumudur. Ancak bir süre sonra ekonomi daralma dönemine girer. Bu dönemler birbirini izleyen dönemler olup bu iki dönem arasındaki zaman aralığına konjonktür devresi denmektedir. Konjonktür devrelerinde, iki dönem aralığında, iş kayıpları yaşanabilmektedir (Yanbaşı, 2014: 13). Konjonktürel işsizlik üretim miktarındaki dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkan işsizliktir. Toplam talep ile toplam arz arasındaki uyumsuzluklara bağlıdır. Biraz daha detaylandırmak gerekirse istihdam hacminin konjonktürel dalgalanmalarına bağlı olarak daralması sonucu ortaya çıkan geçici fakat yaygın bir işsizlik halidir. Konjonktürel, özellikle depresyon ve durgunluk aşamalarında talebin yetersizliği nedeniyle üretim ve yatırımların daralması ve durgunlaşması ile gelişmiş sanayi ülkelerinin de çok sayıda işçi çıkarmalarına neden olabilmektedir. Konjonktürel işsizlik kapitalist sistemin doğal bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Ancak hükümetlerin uyguladıkları anti depresyonist politikaların yanında, işsizlik sigortası gibi çeşitli refah önlemleri konjonktürel işsizliği ve bunun olumsuz etkilerini giderme kısmen başarılı olmuştur.

1.1.2.4 Gizli İşsizlik

Bir iş yerinde çalışanların bir kısmı işten çekildiği halde üretim miktarında bir azalma olmuyorsa o iş yerinde gizli işsizlik söz konusudur. Emegın üretime katıldığı halde üretimde değişiklik olmaması durumudur. Ekonomi terimleri ile marjinal fiziki ürünün değişmemesi şeklinde açıklanabilmektedir.

1.1.2.5. İradi İşsizlik

Cari ücret düzeyinde iş olduğu halde asgari kabul ücretinin altında kalması nedeniyle daha iyi bir iş bulmak için mevcut iş teklifinin kabul edilmemesi durumunda ortaya çıkan işsizliktir. İş olduğu halde çalışmak istemeyen bireylerin toplamına denilmektedir.

Son olarak doğal işsizlik veya olarak adlandırılan bir işsizlik türü daha bulunmaktadır. İşgücü ve mal piyasalarındaki dengeyle uyumlu olan işsizlik türüdür. Enflasyon hızlandırmayanişsizlik olarak da ifade edilir. Fırıksiyonel işsizlik ve yapısal işsizliğin de toplamında oluşmaktadır.

1.1.2.6. Doğal İşsizlik

Doğal işsizlik olarak da nitelendirilen NAIRU (Non-Accelerated Inflation Rate of Unemployment), yapısal ve fıriksiyonel işsizliğin toplamından oluşmaktadır. İstikrar ile uyumlu ve enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranını ifade etmektedir. NAIRU'nun önemi, politika yapıcılarının enflasyonu aşağı çekmek için faydalı bir araç olarak kullanılmasından kaynaklanmaktadır. NAIRU'nun yüksek olması emek piyasasının zayıflığını gösterebileceği gibi, işsizliğin devrevi bileşeninin belirlenmesinde bir gösterge olmaktadır (Temurlenk, 2012: 72).

1.2.İŞSİZLİK VE EKONOMİ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM

Bu bölümde işsizliğin öncelikle tüm dünya ekonomilerinde ki tarihsel sürecine değinilmektedir. Daha sonra ise işsizliğin Türkiye'de ki gelişimine yer verilmektedir.

1.2.1. İşsizliğe Genel Bakış ve Tarihsel Gelişimi

İşsizlik artık bir yada birkaç ülkenin ekonomik sorunu değil küresel bir sorun haline gelmiştir. İşsizliğin sonuçlarından en çok etkilenen kesim gençlerdir. İşsizliğin

önde gelen nedenlerinin başında genç olarak kabul edilen yaş grubu arasında eğitime katılım oranının artması, yeni işler yaratılmaması, tecrübe eksikliği ve nitelikli bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi sayılabilmektedir.

Bir ülkenin ekonomisinin gelişmişlik göstergelerinden biri de işgücünün durumu ve niteliğidir. Ülkeler sahip oldukları insan gücünü en verimli haliyle üretime katabilmelidir. Tersine bir durumda göz ardı edilemeyecek bir sosyal ve ekonomik maliyet yüklenmek zorunda kalmaktadırlar. Ekonomik sorunların temel sebeplerinden birisini de işsizlik problemi oluşturmaktadır. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin göstergeleri arasında, sahip olduğu işgücüne yeterli istihdam olanakları sağlaması yer almaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 245).

Gelişen ve değişen dünyanın bize sunduğu teknolojik gelişmeler beraberinde işsizliğin oluşmasına ve büyümesine neden olmuştur. Ekonomi tarihi incelendiğinde, 1929 Büyük Buhranına kadar işsizlik, bir problem olarak görülmemiştir. 1929'dan önceki dönemde hâkim düşünce olan klasik iktisada göre, ekonomi her zaman tam istihdamdadır. Bireyler denge ücret düzeyini kabul etmediği için çalışmamaktadır. Yani, klasik iktisada göre iradi işsizlik dışında bir işsizlik söz konusu değildir. Ekonomi her zaman için kendiliğinden tam istihdama gelecektir. Birinci Dünya savaşı tüm etkisini sürdürürken, 1920'li yıllarda alınan tedbirlerle bile, iflasların ve işsizliğin önüne geçilememiştir. 1929'lara gelindiğinde ise ABD'de başlayıp tüm dünyaya yayılan ekonomik gerileme, her yerde işsizliğin artmasına, üretim ve milli gelirden gerilemeye yol açmıştır (Özsağır, 2000: 285).

Keynesyen iktisatçılara göre ise, ücretlerin geriye doğru esnek olmayışı, eksik rekabet piyasasında fiyatların esnek olmayışı, faizin ise, mal piyasasında değil para piyasasında oluştuğu için yatırım tasarruf eşitliğini sağlayıcı bir rol oynamayacağı iddia edilerek, ekonominin eksik istihdamda bulunabileceği düşünülmektedir. Ekonomiyi eksik istihdamdan tam istihdam seviyesine yükseltecek, gerekli büyümeyi sağlayacak, işsizliği azaltacak yegâne faktör toplam talebi artırarak yapılacak bir devlet müdahalesidir (Akın, 2017: 84).

Tarihsel olarak bakıldığında sanayi devrimiyle beraber yaşanan üretimde makinalaşma insan gücüne olan ihtiyacı düşürmüş ve seri üretimi başlatmıştır. Bu, ilk bakışta ekonomik olarak güzel bir adım gibi görünmüştür. İcat edilen makinalarla

beraber çok sayıda üretim, ticaretin gelişimi ve üretilen mallara kolay ulaşım sağlanması ekonominin canlanması gibi görülsede artan bu canlılık beraberinde işsizliği de getirmiştir. İnsan gücünün yerini alan makineler insanlara duyulan bağımlılığı azaltmış ve işsiz sayısının artmasına neden olmuştur. Daha sonra ekonominin yöneticileri bu sorunla boğuşmaya başlamış yapılan hiçbir çalışma ve alınan hiçbir aksiyon işsizliği tamamen bitirememiştir. Ancak işsizliği kontrol altında tutmaya çalışmıştır. Alınan aksiyonlar bir yana, işsizliğin işsiz bireyler üzerindeki etkileri de artık günümüzde çalışmaların yapıldığı önemli konular arasında yer almaktadır.

Az gelişmiş ülkelerde ekonominin bünyesinde, özellikle sermayenin yetersizliğinden ileri gelen bir işsizlik söz konusu olduğu halde, gelişmiş ülkelerde emeğin talebinde meydana gelen değişimler işsizliğe sebebiyet vermektedir. Çünkü bu ülkelerde teknik ilerlemeler işçilerde aranan vasıflarda sürekli değişikliklere ihtiyaç göstermektedir. Genel olarak da bütün toplumlarda ortaya çıkan işsizlik problemi, yetersiz toplam talep, mevsimsel döngü, işgücü mobilitesi, nüfus artış hızı ve sendikal faaliyetler gibi çok sayıda unsurdan kaynaklanmaktadır. Sayılan bu sebepler birbirinden bağımsız olabileceği gibi birbirini de etkilemektedir (Akın,2017: 86).

İşsizlik, daha çok nüfus artışı ve genç nüfusun payının yıl bazlı yükselişi gibi demografik unsurlarla ilişkilendirebilir. Bunun yanında, ülke içi yaşanan kırsal bölgeden kentsel kesime olan iç göç ve kentleşmeyle birlikte ortaya çıkan eğitim süresinin uzaması işsizliği arttırmıştır. Ülkemizde coğrafi bölgeler arasındaki iktisadi büyümenin dengesiz dağılımı da yine o bölgelerde istihdamı azaltmıştır (Aydemir, 2013: 118).

1.2.2. Türkiye’de İşsizliğin Gelişimi

İşsizliğin Türkiye tarihine bakıldığında, 1950’den sonra şehirleşme hareketleriyle birlikte ülke gündemine giren işsizlik ve istihdam sorunu, özellikle kırdan şehre göçlerle artarak 1970’li yıllarda üst seviyelere ulaşmış ve günümüze kadar da devam etmiştir. 2001 yılında yaşanan ekonomik krizler ülkemizdeki işsizlik sorunu daha da artırmıştır. Türkiye’de genç nüfus sayısı fazla olduğu için, işsizlik sorunu en çok gençleri etkilemektedir. İşsiz bireyler, özellikle eğitim süresinin

uzamasıyla beraber eğitim ve askerlik sonrası 20-24 yaş grubunda artış göstermektedir. İlk defa iş arayanlar da önemli sayıdadır (Yılmaz, 2005: 54).

Kalkınma planlarının hayata geçirildiği 1962 ile 1977 yıllarında ve sonrasında istihdamı artırmak amaçlı politikalara yer verilmemiştir. Bu dönemlerde ekonominin önceliği GSMH büyüme hızı ve sanayileşme olmuştur. 1980 öncesi faiz oranlarının düşmesi istihdam etkisi düşük yatırımları artırmıştır.

1980 sonrası devletin ekonomik olarak küçülmeye gitmesi ve izlediği özelleştirme politikası istihdamın artmasında beklenen olumlu etkiyi yaratmamıştır. 1980 ve 2004 döneminde artık devlet kuruluşları tek istihdam sağlayıcı olarak görülmemiştir. Kamu kesiminde iş bulma sayısı makul düzeyde seyretmektedir. Bu dönemde 1961 yılında başlayan yurtdışı işgücü talebi geçmişteki gibi sürmemiş ve 1980'lerde daha düşük düzeyde kalmıştır.

1990 ve 2001 döneminde ekonomideki istikrarsızlığın derinleşmesi özel sektörü uzun vadeli yatırım yapma konusunda çekimserliğe itmiştir. Reel sektördeki yatırımların yetersiz kalması istihdam kapasitesindeki açığı artırmıştır (Şahin, 2011: 626).

Türkiye'nin yaşamış olduğu 1994, 1999 ve 2001 yıllarında yaşanan krizler işsizliği artırmıştır. Bu yıllarda yeni istihdam alanları yaratılmadığı gibi işyerlerinin kapasite küçültmesi ve bazı işyerlerinin tamamen kapanarak üretimine son vermesi ekonomideki daralmayı derinleştirmiştir. İşini kaybeden bireylerin işsizlik sayısına katılmasıyla beraber işsizlik oranı daha da artırmıştır. 2001 krizinde ise en çok bankacılık ve tekstil sektörü etkilenmiştir. Bu dönemde yaşanan istihdam kaybı en çok daralan bankacılık ve tekstil sektörlerinde olmuştur. Bu kriz sonucunda GSMH %9,5 küçülmüştür (Şahin, 2011: 626).

Türkiye'de 2000'li yıllara ait emek arzını belirleyen nüfus artışı gelişmiş ülkelere göre daha yüksektir. Buna karşılık emek talebi aynı hızla artış göstermediği için işsizlik sorunu artmıştır. 2003-2007 yılları arasında ekonomide yüksek oranlı büyüme yakalanmıştır. Fakat iktisadi olarak yaşanan bu büyüme istihdama yansımamıştır. Bunun nedeni büyümenin, sermaye bazlı ve ithalata bağlı üretimin artmış olmasıdır. Nominal döviz kurunun enflasyon oranı kadar yükselmemesi ve TL'nin değer kazanması, yani reel döviz kurunun yükselmesi, ithal girdi kullanımına

yöneltmiştir. Bunun sonucu olarak ekonomik büyüme gerçekleşmesine rağmen istihdama olumlu herhangi bir etkisi olmamıştır (Şahin, 2011: 623).

Türkiye’de ki işsizlik oranı 2000’ler öncesinde ortalama yüzde 7,5 dolaylarında bulunmaktadır. İşsizlik oranının çift hanelere yükselme nedenleri arasında öncelikle 2001 krizi, daha sonra ise Türkiye’yi asıl olarak 2009 yılından başlayarak etkileyen küresel krizdir. Bu krizler sonucunda birçok işyeri kapanmış, açık kalan işletmeler ise işçi çıkarmaya mecbur kalmıştır. Bunların aksine büyüme bu dönemde ortalama yüzde 6’ya yaklaşmış olsa da enflasyonun yüzde 10’a yakın olması, tasarrufların ve yatırımların düşük kalması, büyümenin istihdam olanaklarını artırmaktan uzak sektörlerde olması işsizlik sorununun büyümesine neden olmaktadır. (Eğilmez, 2018: 2).

Türkiye ekonomisi sonraki yıllarda ise yüksek büyüme hızına ulaşmıştır. 2002 ve 2007 dönemlerinde yaşanan yüksek oranlı büyüme işsizlik rakamlarına yansımamıştır. 2002-2007’de ortalama %6,9 büyüyen Türkiye ekonomisinde aynı yıllarda işsizlik ortalama %10,1 olarak gerçekleşmiştir. 1995-2001 döneminden farklı olarak ekonomik büyümeden daha yüksek işsizlik oranı görülmüştür.

Bölüm başında da bahsedildiği gibi işsizliğin temel nedenlerinden biri de nüfus artışı olmuştur. TÜİK verilerine göre 2000 sonrası hane halkı iş gücü anketlerine göre 2000 yılında 66 milyon olan nüfus 2007 yılında 73 milyona çıkmıştır. Yine aynı yıllarda 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus 46 milyondan 52 milyona çıkmıştır. Bununla beraber bu dönemde iş gücü rakamı 23 milyondan 25 milyona yükselmiş, istihdam edilenler ise 23 milyonda kalmıştır (Gündem, 2009: 10).

2008 ile 2009 krizi ise işsizliğin boyutunu arttırmıştır. Bu dönemdeki küresel kriz ile beraber zirve yapan işsizlik, sonraki dönemlerde ise azalış trendi izlemiştir. İşsizlik oranı, 2000 yılındaki düzeyinin üzerinde seyrederek, 2011’de tek haneli rakamlara inmiştir. 2012 yılı Eylül döneminde istihdam bir önceki yılın aynı dönemine göre 723 bin kişi artmıştır. Söz konusu bir yıllık dönemde tarım istihdamı 27 bin kişi artarak 6502 bin kişi olurken, tarım dışı istihdam 696 bin kişi artarak 18.970 bin kişi olmuştur. Tarım dışı istihdam oranlarına bakıldığında, sanayi sektörü payı azalmıştır. Hizmet ve inşaat sektöründe ise artış görülmüştür. Tarım sektörünün payında ise tarım istihdamındaki artışa rağmen tarım dışı istihdam oranına kıyasla

azalış gözlemlenmiştir. TÜİK verilerine göre, 1990 yılında Türkiye’de istihdam edilenlerin %46’sı tarım sektöründe çalışırken, 2011 yılında ise istihdam edilenlerin %25,5’i tarım sektöründe çalışmaktadır. İstihdamda tarım sektörünün payı son 10 yılda yaklaşık %33 azalmasına rağmen, hala çalışan 4 kişiden biri tarım sektöründe istihdam edilmektedir (Aydemir, 2013: 120).

Türkiye’de işsizlik oranı 2001 krizinden sonra artış göstermiş ve kronik bir sorun haline gelmiştir. Tarım sektöründe makineleşme ile beraber insan gücüne ihtiyacın azalması ve tarım sektörünün ekonomideki payının giderek düşmesine bağlı olarak kırsal kesimlerde işsizlik artış göstermiştir. İşsiz kalan bireyler ise yeni istihdam olanaklarına sahip olabilmek için kırdan kente göç etmiştir. Bu göç sonucu ise işsizlik sorununun kentte büyümesine neden olmuştur. Bu problemleri çözümü ise, öncelikle istihdamın düzenli dağılımı sağlanmalı, sanayi sektörüne gerekli önem verilmeli, yerli yatırımlara bazı ayrıcalıklar tanınarak özel sektör yatırıma teşvik edilmeli, tarım sektöründe makineleşme vs. nedenlerle göçlerin yaşanmasına engel olunmalı ve sağlıklı şehirleşme için gerekli politikalara yer verilmelidir (Ümit, 2018: 330).

Türkiye’de tarım sektörü uzun yıllar emek arzının büyük bir bölümünü karşılamıştır. 2002 ve 2008 döneminde tarım sektöründe hızlı bir istihdam azalışı yaşanmıştır. TÜİK verilerine göre 2004-2008’de 1,5 milyon tarım işgücü, tarım faaliyetini sonlandırarak üretimden çekilmiştir. Bunun akabinde tarımı terk eden bireyler ile istihdam edilmeyi bekleyen işgücünün birleşmesi işsizlik oranının daha da artmasına neden olmuştur. Üretimde aktif olarak yer alamayan işgücü oranı kadar istihdam alanı açılmamıştır. Nüfusun yaklaşık %25’i kırsal kesimde barınmaktadır. Aktif nüfusun yaklaşık %25’i tarımda istihdam edilmektedir.

Tarımdaki işgücü kaybı, Türkiye’deki işsizliğin tek nedenini oluşturmamaktadır. İstihdam olanağı sağlayacak yatırım projeleri ve bu projelerin hayata geçirilmesi için oluşturulacak yatırım fonlarının eksikliği istihdam olanağını azaltmaktadır. 2002-2008 döneminde AB ile tam üyelik müzakerelerinin başlaması ve devletin bazı kamu kurumlarını özelleştirmesi yabancı sermaye girişinin artmasına neden olmuştur. Bu dönemlerde yabancı sermayenin ülkeye girişiyle beraber yatırımların artacağı ve bu nedenle işsizliğin azalacağı beklentisi oluşmuştur. İç ve

dış kaynakların doğru kullanılmaması ve proje seçimlerinin hatalı olmaları işsizlik oranını beklenen seviyelere düşürmemiştir (Şahin, 2011: 624).

1.2.3. İşsizliğin Etkileri ve Önleyici Politikalar

İşsizliğin yarattığı diğer önemli bir problem de yoksulluktur. Her büyük ekonomik kriz beraberinde işsizlik oranının artmasını, işgücüne katılım oranının azalmasını ve yoksullaşmayı getirmiştir. Emek piyasalarında, azalan işgücüne katılım oranı ve artan işsizlik olarak adlandırılabilir iki temel eğilim görülmektedir. Bu iki eğilim yoksulluk probleminin derinleşmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda, yoksulluk ve işsizlik birbirini besler gözükmektedir. Ayrıca, genç ve eğitilmiş işsiz nüfusun varlığı da bu süreci hızlandırmaktadır (Erdil, 2007: 172).

İşsizken iş aramak maddi ya da manevi bakımdan oldukça zor ve yıpratıcı bir süreç olmaktadır. İşsiz bireylerin iş arama sürecinde yaşadıkları problemler hem bireylerin psikolojik olarak tüm hayatını etkileyen bozukluklara neden olmakta, hemde zaman, verimlilik gibi arka planda göz ardı edilen önemli faktörleri olumsuz etkilemektedir. İşsiz olan, iş aramayı bırakan, cesareti kırılan veya kötü çalışma koşulları altında çalışan bireylerin kendileri, aileleri, toplum ve ekonomiye önemli maliyetleri vardır. Bireyin iş arama yöntemleri arasında yer alan devlet kurumlarına başvurular yada internet siteleri üzerinde yaptıkları aramalar sonucu bireyin yaşadığı zaman kaybı, bireyin üzerindeki psikolojik etkileri ise ölçülemeyen maliyetler olarak bu konunun içinde yer almaktadır.

Artan işsizlik hem bireysel hem de sosyal düzeyde önemli sonuçlara sahiptir. İşsiz bireylerin sabit ve düzenli bir gelirin olmaması psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir. Zamanla fakirleşen birey fiziksel ve ruhsal olarak etkilenmekte ve özgüven yitirmektedir. Bireyin yeniden istihdam edilene kadar geçen sürede maddi ve manevi kayıplar giderek artmaya başlamaktadır. Bu da yeni bir işe girme başarısı ve isteği üzerinde olumsuz etki yaptığı gibi, tekrar çalışmaya başlama durumunda da benzer bir etkinin uzun bir süre daha devam etmesine yol açmaktadır (Yılmaz vd., 2004: 170).

Bu süreci kolaylaştırmak için bireylerin iş ararken dikkat edebileceği bazı hususlar bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı bireyin güçlü yanlarını, bilgi ve becerilerini, yapabileceklerini ve başarılarını keşfetmesidir. Bunun yanında kısa, orta

ve uzun vadeli hedeflerini belirlemesidir. Çalışmanın da asıl konusu olan etmen ise bireyin kendi gelişimine odaklanması, becerilerini güçlendirmesi ve kısacası kendine yatırım yapması en önemli unsurlar arasında yer almaktadır.

Ayrıca, işgücünün vasıflı ve eğitilmiş bireylerden oluşması için mesleki eğitim kursları, meslek yüksekokulları gibi meslek eğitimlerine gerekli önem ve destek verilmelidir. Ülkemizde büyüme dönemselsel ve geçici olarak değil, kalıcı olması sağlanmalı ve bu amaca yönelik doğrudan yabancı yatırımları arttırıcı politikalar geliştirilmeli ve yatırımcılara bazı imtiyazlar tanınarak yatırım yapmaları teşvik edilmelidir. Aynı zamanda yabancı yatırımların kalıcı olması için yeni yatırım, tesis ve işletmeler kurulması teşvik edilmeli ve istihdamı arttırması sağlanmalıdır (Ümit, 2018: 330).

İşverenlerin işsizlik sorunu hakkındaki tepkisi eleman bulamamak olarak belirtilmektedir. Yani işverenin aradığı nitelikte elemanın teklif ettiği ücretle bulunamadığı dile getirilmektedir. Çoğu işyeri ve işveren nitelikli teknik eleman aramasına rağmen karşısında mühendis ünvanlı eğitim seviyesi olarak daha donanımlı bireyleri bulmaktadır. Ancak sorunu doğuran ana etken burada başlamaktadır.

Örneğin, işveren yaptırmak istediği bir işi mühendis yapmak istememekte ya da mühendisin istediği ücret o işe göre çok yüksek kalmaktadır. Diğer bir önemli detay ise eğitim düzeyi yükseldikçe, birey daha düzenli ve sakin bir iş hayatının hayalini kurmakta ve bu iş hayatını istemektedir. Aradığı iş ve aldığı iş tekliflerini değerlendirirken bunu da göz önünde bulundurmaktadır.

Devletin önemli görevlerinden biride işsizliği oluşmadan önce gerekli önlemleri almak veya oluşan işsizliği en aza indirmek için çözüm yolları bulmaktır. Devletin işsizlikle mücadelede alacağı önlemlerin ve üreteceği çözümlerin başında hukuki düzenlemeler gelmektedir. Mevcut kanunlarda gerekli düzenlemeleri yapmak, esas itibariyle siyasi otoritenin uygulayacağı politikalarıdır. Bu politikaların en önemlileri arasında yer alan yatırım teşvik politikaları ve işgücü piyasası politikalarıdır (Erer, 2011: 21).

Türkiye’de işveren ve işsiz bir araya getirmek amacıyla devlet tarafından İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. İŞKUR, iş arayan bireylerin başvurularını alırken işçi arayan işverenlerden de talepleri toplamaktadır. Daha

sonra,elindeki iş arayan bireylerin özelliklerine göre iş tekliflerini eşleştirmekte ve istihdam sağlamaktadır. İŞKUR geliştirdiği çalışma metodlarıyla işverenlere ziyaretler düzenlemektedir. Bu ise, işverenlerin ihtiyaçlarını ve işletmelerini yerinde inceleme fırsatı doğurmaktadır. Aynı zamanda İŞKUR yönlendirdiği işçilerin çalışma ortam ve şartlarını da incelemektedir. Bu çalışmalara ek olarak İŞKUR, işsizlik üzerine tespit ve çalışmalarda da bulunmaktadır.

Gerek işverenlere gerekse iş arayanlara yapılan danışmanlık hizmetleri son yıllarda artış göstermiştir. Bu amaçla daha çok işsiz bireyin bu faaliyetten yararlanması, işsizlerin işgücü piyasasında sürekli irtibat kuracakları bir danışmanları olması sağlanmış ve İŞKUR'un insan kaynakları bölümü geliştirilmiştir. İş ve meslek danışmanlığı çalışmaları, 2012 ve 2013 yıllarında yaklaşık 4,000 sözleşmeli "İş ve Meslek Danışmanı" istihdamı ile desteklenmiş, daha geniş kitlelere ulaşılarak daha etkin bir şekilde hizmet sunmak amaçlanmıştır. 2013 yılında yaklaşık 1 milyon 240 bin iş arayan kişiye İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti verilmiştir. İşveren ilişkilerini geliştirerek daha fazla istihdam sağlamak amacıyla, 2010 yılından itibaren İŞKUR, işveren ziyaretleri için eylem planları hazırlamaktadır. Eylem planları kapsamında 2011 yılında yapılan yaklaşık 70 bin ziyaret sayısı 2013 yılında 391 bine ulaşmış, ziyaretler neticesinde işverenlerden yaklaşık 1,5 milyon işgücü talebi alınmıştır (Çelik, 2013: 13).

İŞKUR'a başvuran kişilerin eğitim durumlarına bakıldığında, kurumun genellikle eğitim düzeyi düşük kişiler tarafından tercih edildiği görülmektedir. 2004-2012 yılları arasındaki dönemde İŞKUR'a başvuran her iki kişiden birinin ilkökul ya da altındaki eğitim seviyelerinde olduğu, İŞKUR'a başvuranlar içinde ağırlığı en yüksek grubun ise ilkökul mezunları olduğu görülmektedir. Öte yandan İŞKUR'a başvuran herkesin aktif şekilde iş aradığını söylemek mümkün değildir. Kuruma başvuranların bir kısmının sadece işsizlik sigortasından ya da mesleki eğitim kurslarından faydalanmak üzere İŞKUR'a başvurduğu düşünülmektedir (Dost, 2014: 57).

Eğitim ve işsizlik arasındaki ilişki, eğitimin işgücünün niteliğini ve vasfını belirlemede önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye'de eğitim seviyesi arttıkça, teorinin aksine, işsizlikte beklenen düzeyde bir azalma yaşanmamaktadır. Gelişmiş ülkelerden

farklı olarak, Türkiye’de asgari ücretin oldukça düşük ve istihdam edilenleri koruyan kurumsal yapının zayıf olması, düşük eğitim seviyelerinde işsizlik oranının göreceli olarak daha düşük olmasının nedenidir (Erer, 2011: 18).

İşsizliğin belirleyici unsurları arasında potansiyel işgücünün eğitim düzeyi ve işsizliğe etkileri önemli bir konu olarak değer bulmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik sonucu yaşanan sıkıntının da boyutları farklılaşmakta ve işsizlik seviyesi yükselmektedir. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin beklenenin aksine işsiz kalma durumları,ekonomi açısından genellikle haksızlığa uğrama olarak görülmektedir. Eğitimli bireylerin işsiz kalmasının önemli bir sonucu da eğitimlerine ve mesleklerine karşı yaşadıkları isteksizlik ve gönülsüzlüktür (Yılmaz vd., 2004: 177).

Eğitim seviyesi yüksek olan birey makinenin başına geçmek istemediği için işveren, bu işi hem daha az ücretle çalıştırabileceği hemde istediği işi yaptırabileceği, lise mezunu işgörenlere yönelmektedir. Bunun yanında eğitim seviyesinde bir de lise mezunu altı kesim bulunmaktadır. Okuma yazma bilmeyen ve ilkokul mezunu olan bireyler ile lise mezunu bireyler arasında durum biraz daha farklılık göstermektedir. Bu durumda yine lise mezunlarının lehine bir durum ortaya çıkmaktadır.

Türkiye genelinde okuma ve yazma bilmeyenlerin istihdamdaki payının düşük olduğu ve zamanla bu payın daha da azaldığı, ancak ortaokul veya dengi meslek okulmezunlarının paylarının giderek arttığı görülmektedir (Yanbaşı, 2014: 42).

Eğitim düzeyi yüksek bireylerin (üniversite mezunu) işsizlikle, istihdam eksikliği ve buna bağlı olarak işsizliğin artması ile karşı karşıya olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, yalnızca ülkemizin değil, pek çok ülkenin sorunu olarak görülmektedir. Bu ise, iş sürecini ve bir bütün olarak toplumsal yaşamı zedeleyen bir durumdur. Çünkü işsizlik bir yandan toplumsal maliyet, diğer yandan bireysel maliyet açısından tartışılabilir bir konudur. Eksik istihdam iş sürecini önemli ölçüde zedelemektedir. Çünkü, üniversite mezunlarının bir bölümü, kendilerini, beklentilerine hiç uygun olmayan, bilgi ve becerilerini engelleyen bir ortamda bulmaktadırlar. Bireylerin bilgi ve becerilerinin iş ortamında yeteri kadar faydalanılmaması kişilerin iş ortamına uyumunu zorlaştırmaktadır. Böyle bir durum

yalnızca bireysel sorunların belirtisi değildir. İşyerindeki verimlilik problemlerinin bir başlangıcı olarak da görülmelidir (Ünal, 1990: 44).

Bu kapsamda ülkemizde yapılan bir çok proje bulunmaktadır. Meslek lisesi eğitimlerinin kalitesinin artırılması amaçlanmaktadır. Bunların en başında Koç Holding ve Milli Eğitim Bakanlığının 2006 yılında ortak çalışması olan "Meslek Lisesi Memleket Meselesi" projesi kapsamında Türkiye'de mesleki eğitimin kalitesini artırmak amacıyla, Eğitim Reformu Girişimi (ERG) işbirliği anlaşması imzalanmıştır. Bu projeye mesleki eğitimin, toplumsal kalkınma için olan nitelikli insan gücü ihtiyacının karşılanması ve bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmesine katkıda bulunması amaçlanmıştır.

Bunun dışında devlet destekli projeler arasında İŞKUR tarafından hayata geçirilen 'İş Kulüpleri Projesi' yer almaktadır. Aslında yurtdışında bir çok ülkede yıllar önce uygulamaya konulan ve çok başarılı sonuçlar alınan 'İş Kulüpleri Projesi', işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan; kadınlar, engelliler, gençler, uzun süreli işsizler, madde bağımlıları, sosyal yardım yararlanıcıları gibi kişilere iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vermeyi amaçlayan bir çalışmadır. Dezavantajlı grupların en kısa zamanda mümkün olan en iyi işe girmelerini hedefleyen, iş arama motivasyonunun kazandırılması, en kısa zamanda mümkün olan en iyi işe girmelerinin sağlanması, çalışmak isteyen herkese göre bir iş olduğu fikrinin kişilerde oluşturulması, işsizlere iş arama kanallarının gösterilmesi ve kişilerin özgüveninin yükseltilmesi hedeflenmektedir.

Çalışmada bireylerin iş bulmasını etkileyen bir diğer faktör de referans yolu olarak adlandırılan iş arama yöntemidir. Bu şekilde iş aramalar genellikle eş, dost, akraba yada bir tanıdık vasıtası ile iş aramayı kapsamaktadır. Referans yoluyla iş teklifi alma sayısı bu konu ile ilgili yapılan çalışma ve araştırmalarda hatırı sayılır derecede önemli bir yer almaktadır. Öncelikle üzerinde durulması gereken noktalardan birisi, işverenin neden iş teklifinde bulunacağı birey için bir referans görüşüne ihtiyaç duyduğudur. İşveren her ne kadar işe alım araçları (kişilik testleri, vaka analizi, mülakat gibi) kullansa da, nihayetinde iş teklifinde bulunacağı adayın iş ve sosyal ortamındaki gerçek halini görme imkanı bulamamaktadır. Bu nedenle gerçek ortamında adayı tanıyanlardan birey üzerinde yapılan tespitlerin

karşılaştırılması ihtiyacını duymaktadır. Bu açıdan referans araştırması işverenin doğrulama ya da yanlışlama aşaması olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle işveren bireyin önceki performansı hakkında bilgi sahibi olabilecek kişilerle görüşmek istemektedir. Örneğin, staj yapan bir bireye iş teklifi yapılacaksa staj yapılan yerdeki yönetici, yada daha önceki çalıştığı iş yerindeki müdürü gibi bireyler iş teklifi almasında işverene görüş ve önerilerini sunarak referans olabilmektedir.

Temel olarak iş arayan kişinin akrabalarını ve arkadaşlarını iş arama durumundan haberdar etmesi olarak açıklanabilecek referans yöntemi sosyal ağların yoğun olduğu ülkelerde çok daha popüler bir arama yöntemidir. İş arayan kişi yakınlarını bilgilendirerek onların da arama sürecine katılmasına neden olur. Durumdan haberdar olan kişiler, kendi işyerlerinde açık pozisyonları sorgulamaya başlarlar. İş arayan kişiler, personel sayısı fazla olan işyerlerinde çalışan tanıdıklarına bildirimlerde bulunurlar. Böylelikle bu kişilerde de açık iş pozisyonlarına karşı algıda seçicilik durumu gelişir. Sonuç olarak iş arama süreci kalabalıklaştırılmış olur. Bu yöntemin bir diğer avantajı da referans olarak görülen arkadaş ve akrabalar sayesinde güven olgusunun olmazsa olmaz bir şart olduğu kuyum, güvenlik gibi sektörlerde işveren tarafından en çok tercih edilen işe alım yöntemi olmasıdır. Bunun yanında referans kişiler işler hakkında kişiye samimi ve doğru bilgiler vererek kişinin işe uygunluğunu rahatça tespit etmesine de vesile olur. Bu yöntem işveren için de tercih edilen işe alım yöntemlerinden birisidir. İş arama yöntemleri kendi içlerinde maliyet sıralamasına tabi tutulursa akraba ve arkadaş yoluyla iş arama en alt sıralarda olacaktır (Dost, 2014: 36).

Referans olgusunda aslında iş arayan birey işverene referans gösterirken daha önce referans gösterdiği kişilerin kendi çalışma hayatına tanıklık ettikleri için olmaktadır. Nasıl çalışabileceğini yada ne tür prensiplere sahip olduklarını göstermektedir. Buda iş teklifi yapan işverene kendi iş yerinde de nasıl çalışacağı hakkında bir fikir oluşturmaktadır. Ancak günümüzde referans olgusunun değiştiği görülmektedir. Referans yoluyla yani eş, dost, akraba yada tanıdık vasıtasıyla aranan ve bulunan işleri bireyin iş teklifi alma sayısını ne kadar önemli oranda etkilediği çalışmanın ilerleyen aşamalarında tablo ve sayısal verilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Gayriresmi yollarla alınan iş teklifleri sayısı, aslında arka planda bir çok sorunu da beraberinde getirmektedir. Referans yoluyla istihdam edilen bireylerin yaptıkları işle

uyumlu olmamalarından dolayı verimliliklerinin düşük olması yaşanan sorunlar arasında yer almaktadır. Üretime katkıları da düşmektedir. İşverenlerin referansla aralarındaki sosyal bağdan dolayı bu insanları üretimden ve istihdamdan çıkaramamaları da işverenin üretimine olumsuz etki yapmaktadır. Bunun yanılabirde bireylerin içinde yaptıkları işten mutsuz oldukları halde referans olan kişi nedeniyle yine işten çıkamamaları da verimliliği ve üretkenliği düşürmektedir.

Bunların hepsinin haricinde referans yoluyla işe giren bireyin daha iyi bir iş teklifi almasıyla sahip olduğu işi bırakması da referansın işverenle bağını zorlayıcı bir durum oluşturmaktadır. Bu da yine referansla iş bulma yönteminin yarattığı sorunlar arasında yer almaktadır.

İş arama yollarından bir diğeri de sosyal medya kullanımı ve internet gibi sosyal ağlardan yapılan iş başvurularıdır. Sosyal medyanın etkili kullanılması, değişen dünya ve gelişen teknoloji sayesinde iş bulma sürecini hızlandıran bir faktör olmaktadır. Sosyal medyayı sadece bir eğlence aracı olarak görmek yerine kapsamlı bir alan olarak iş bulma sürecinde de değerlendirmek gerekmektedir.

Günümüzde bir çok firma, adayların sosyal medya hesaplarına kadar bir çok ortamda tutum ve davranışlarını göz önünde bulundurarak, işe alım sürecinde bu değerlere göre karar vermektedir. Bu durum bireyin işveren tarafından iş teklifi alması için işverenin tercih kriterlerinden biri olabilmektedir. İş arayan bir bireyin bir çok kariyer sitesinde oluşturduğu özgeçmişi, aldığı iş teklifi sayısını olumlu etkilemektedir.

Bireyin kariyer sayfalarına üye olması, ilgilendiği iş alanlarını takip edebileceği site ve blogları, yeni makaleleri, iş dünyasındaki yenilikleri yakından takip etmesi, iş bulma sürecini hızlandırabileceği gibi adayı, iş arayan diğer adaylardan da bir adım ileriye taşıyabilecektir.

İnternet sitelerinden yapılan başvurular daha hızlı olduğu için günümüzde iş arayan bireyler tarafından daha çok tercih edilmektedir. İşveren ise aradığı işçinin özelliklerine, yetenek ve becerilerine internet üzerinden yapılan başvurularda kolaylıkla ulaşması iş teklifi iletme kararını hızlandırmaktadır.

Ayrıca, işveren için önemli bir konu da maliyettir. Bu durumda önereceği ücretin özgeçmişini incelediği bireyin beklentisinin üstünde yada altında olduğunu

rahatlıkla görebilmesi de büyük bir avantajdır. Artık sosyal medya aracılığı ile iş arayan bireyler kayıt oldukları sitelerdeki birkaç kısa soruya verdikleri yanıtla beklentilerini kolaylıkla belirtebilmektedirler.

Örneğin, çalışmayı kabul edeceği ücret aralığını bu platformdan seçen işsiz birey, işveren tarafından da uygun bulunursa hemen bir iş teklifiyle karşılaşacak belkide istihdam edilebilecektir. İş arayan birey ayrıca internet ağında iş ilanlarında gelişmiş arama seçeneklerini kullanarak iş ararken vakit kazanabilmektedir. Sosyal ağlarda birey çalışmak istediği yeri, bölümü, şehri belirtme imkanına sahip olduğu için en ideal işi seçebilmektedir.

Ayrıca, sosyal ortamlarda aranan işlerde bir başvuru yapıp geri dönüş bekleme zorunluluğu da bulunmamaktadır. Yani birey kendisine uygun birden fazla istediği kadar iş başvurusu yapabilmektedir. Böylece kendisine ve isteklerine uygun ve beklediği asgari kabul ücretine göre iş teklifi yada teklifleri alırsa buna göre seçim yapılmışansı olmaktadır.

Burada dikkat edilmesi gereken bir önemli husus da sosyal medya aracılığı ile oluşturulan özgeçmişin sürekli güncellenmesi ve eklenecek yeni şeyler oldukça bunlara yer verilmesidir. İşçi arayan ve iş teklifi yapacak olan işveren iş arayan birey hakkında ne kadar fazla bilgiye ulaşırsa iş teklifinde bulunması ihtimali de olumlu etkilenecektir. Sosyal medya aracılığıyla yapılan iş teklifleri yada iş başvuruları günümüzde çok sık kullanılmaktadır. Hem işverenin işçiyle hemde iş arayan bireyin işle buluşma ihtimali artabilecektir.

Sonuç olarak bir işe sahip olmak, günümüzde kadın ya da erkek ayırmaksızın bir gereksinim haline gelmektedir. Düzenli bir gelire sahip olmak isteyen birey kendine uygun bir işi arayışına girmektedir. İş arayan birey için ya eğitim aldığı alanda ya da becerileri olduğu bir alanda işinin olmasını istemektedir.

Birey kendi iş yerine sahip olabileceği gibi herhangi bir şirketin çalışanı da olabilmektedir. İş arayan bireyler zaman zaman isteklerine becerilerine yada potansiyel başarılarını gösterecekleri bir iş bulamayabilir veya işsizlik süreleri uzun sürebilmektedir.

BÖLÜM 2. LİTERATÜR TARAMASI

İktisat biliminin hep gündeminde olan işsizlik sorunuyla ilgili olarak pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada ise diğer işsizlik üzerine yapılan çalışmalardan farklı olarak Türkiye'deki işsizlerin iş bulma sürecinde yapması gerekenler üzerinde bir inceleme yapılmaya çalışılmaktadır. Konu ile ilgili yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalarda işsizliğin ya da iş arama yöntemlerinin iş arayan bireylerin eğilimlerinin farklılıklarına değinilmektedir.

Burdett(1978)'in çalışmasında iki işsizlik türü varsayılmıştır. İlki saf işsiz olarak nitelendirilen istihdam edilmeyi bekleyen bireyler, diğeri ise iş değişikliği yapmak için işsiz kalan ve geçici işsiz olarak nitelendirilen kişilerdir. Birey, bir iş teklifi almadan önce asgari kabul ücretini piyasanın durumuna göre belirlemiştir. İş tekliflerinde sunulan bütün ücretler asgari kabul ücretinin altında olursa iş tekliflerinden herhangi birini kabul edeceği beklenmiştir. Burdett'in araştırmasının sonucunda bireyler neden işlerini bırakır veya iş değişikliği yapmak ister sorusuna iki önemli cevap verilmiştir. İşçilerin işlerini bırakmak veya iş değişikliği yapmak istemelerindeki davranış biçimlerinde iki olasılık göz önünde bulundurulmuştur. Bunlardan biri işçinin yaşı diğeri ise çalıştığı firmanın özelliklerini bilmesidir. Bu olasılıklar dikkate alınarak Burdett'in çalışmasındaki iki ana sorunun cevaplarından ilki işçinin yaşı arttıkça yaptığı işin azaldığı belirtilmiştir. Bu durumdaki bir işçi firmanın sermaye birikiminden payını (tazminat) talep edildiği belirtilmiştir. İkincisi ise firmada çalışan işçi, firmasının özelliklerini öğrendiğinden dolayı işten çıkarsa uygun ve kabul edilebilir bir iş bulamayacağını düşündüğü belirtilmiştir. Araştırmanın sonucunda;

İşi bırakma ve görev arasında negatif;

İşi bırakma ve yaş arasında negatif;

Görev ve yaş arasında pozitif bir korelasyon bulunmuştur.

Osberg (1980) bu çalışmasında iş arama eylemi balık avına benzetilmiştir. Bir balıkçı hangi balığın daha cazip olduğunu hangi balığı seçmesi gerektiğini ve balık avına çıkmak için avlanma zamanının saatlerini tahmin edilmiştir. Balık tutma ve iş arama olayının benzerliği bulunduğu ifade edilmiştir. Bireylerin alternatif iş arama

seçimi, balıkçıların aradığı cazip balık ve bu balıkları avlama yerinin seçimiyle benzerlik göstermiştir. Bireylerin farklı beceri seviyelerine ve donanımlara sahip olmaları başka türdeki mesleklerin seçiminde önemli yer tutmuştur. Birden fazla mesleği yapma özelliğine sahip olan bireyler seçecekleri mesleklerin farklılıklarına cevap verebilmiştir. Büyük balıklar (meslekler) genellikle bu yöntemle yakalanabilmiştir. Mesleki bilgi ve teknik olarak sıradan alternatif seçenekleri olan bireyler ise iş teklifi alma ve iş bulma sırasında nispeten zayıf seçenek olarak kalabilmişlerdir. Bütün sanayileşmiş ülkelerde devlet iş bulma ve bireylerin iş arama sürecine doğrudan müdahale edildiği belirtilmiştir. Kamunun bu anlamda iş bulma kurumları kurması ve buralardan istihdam sağlanması buna örnek verilmiştir. Ancak iş bulma kurumları ücret ve bireylerin iş yerindeki pozisyon bakımından iyi işleri genellikle, kişisel temas ağları olarak nitelendirilen gayri resmi bilgi yoluyla işçileri istihdam etmeleri ve diğer iş bulmak isteyenlerin çalışmak için belirledikleri asgari ücretin altında iş bulmalarına neden olduğu belirtilmiştir.

Holzer (1986)'in genç işsizlikle ilgili yapılan bu çalışmada iş gücü seçimi yapılırken işverenler tarafında dikkat edilen özelliklerine değinilmiştir. İş gücü bulmada maliyet ve beklenen verimliliğin üzerinde durulmuştur. Diğer faktör olarak nitelendirilen ücret dışı gelir ve ücret teklifi de göz önünde bulundurulmuştur. Bu faktörlerde dahil edilerek yapılan çalışmada istihdam sonuçlarındaki büyük bir etki ise makalede arkadaş ve akraba olarak belirtilen referans olgusu ön plana çıkmıştır. Referans yoluyla iş bulmanın sonucunda işe giren bireylerin daha sonrasında işveren tarafından işten çıkarılmaları ya da keyfi olarak işten çıkmaları bu yolla iş bulma olgusunda aksaklıklar yaratmıştır. İşverenin işten çıkarması referans olan kişi ile işten çıkarılan birey arasında, işten ayrılan bireylerin ise referans ile işveren arasında negatif bir etki oluşturduğuna değinilmiştir. Bu olaylarında arkadaş ve akrabaların etkisi ile yani referans yoluyla iş bulmanın zaman içinde azalacağı da belirtilmiştir. Bu durumda iş aramalarında artık verimlilik daha yüksek oranda etkiye sahip olacağına değinilmiştir.

Berg (1990) çalışmasında iş arayan birinin rezervasyon ücretinin (asgari kabul ücreti) değişkenlik hareketini incelemiştir. Rezervasyon ücretinin dinamiği olarak işsizlik süresinin dağılımından türetilmiştir. Son zamanlarda işsizlik süresinin analizi için iş arama modellerinin kullanımı yaygınlaşmıştır. Bu kapsamda çalışmanın

sonucunda iş arama süresinin uzaması rezervasyon ücretlerinin düşmesine neden olduğu belirlenmiştir.

Osberg (1993) çalışmasında ise işsizlik sigortası ve işsizlik arasındaki bağlantı incelenmiştir. Bu bağlantı üç farklı temel üzerine değerlendirilmiştir. Bunlardan ilki işsizlik sigortasının bireylerin tutumlarını şekillendirmesidir. İkincisi işsizlik sigortasının işsizlik oranı ve süresini etkilemesidir. Üçüncüsü ise makroekonomik düzeyde toplam işsizliktir. Bu konularda yapılan mikroekonomik çalışmalar genelde talebe yönelik olduğu için bireysel incelemeler yaparken makroekonomik çalışmalarda gerçeği yansıtmaya oranı düştüğü belirtilmiştir. 1990'larda sıkça rastlanılan "günlük istihdam" olarak adlandırılan gündelik işçilerin sayısı gittikçe azaldığı gözlemlenmiştir. Buna karşılık günümüzde daha çok yüksek maliyetli çalışan sayısını azaltmak, düşük ücretli ve sürekli çalışan işçiler tercih edildiği belirtilmiştir. Bu kapsamda oluşan işsizlik sonucu iş arayan bireylerin daha uzun vadeli, kalıcı, itibarlı ve pozisyonu iyi olan işleri tercih ettikleri belirlenmiştir. İşsizlik sigortası ise çeşitli nedenlerle işsiz kalan bireylerin asgari kabul ücretlerini yukarıya çekmiştir. İşsizlik ödeneğinin etkisinde olan bireyler iş bulma zamanlarının uzamasından ve yaşlarının artmasından dolayı iş bulma konusundaki tutum ve davranışları değiştirmişlerdir. Çalışmada bu tespit için göreceli bir kanı olduğu ayrıca, belirtilmiştir. Kabul edilebilir bir iş arama süreci uzun olabilmektedir. Buda toplam işsizlik oranını etkilemektedir. İşsizlik oluşumundaki emek arz fazlası dönemlerinde kişilerin işsizlik süresi de artabilmektedir. İşsizlik sigortası geliri bireylerde daha eğitim ve yeteneklerine uygun iyi bir pozisyonda olan bir işi daha uzun süreli arama imkânı sağlamaktadır. Ancak yapılan mikroekonomik analizler kişilere göre göreceli olarak yorumlanabilmektedirler. Çünkü işsizlikten istihdama geçiş kalıcı olarak kabul edilmektedir. Ancak bu istihdam süresi kısa da olabilmektedir. Bu nedenle makroekonometrik analizler kullanılmaktadır. Sonuç olarak işsizlik sigortası yardım süresi; bireysel işsizlik, toplam işsizlik, işsizlik oranları ve asgari kabul ücreti arasında bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir.

Berg (1994) makalesinde genellikle işsizlik süresi iş teklifi almayı ters yönde etkilediği ifade edilmektedir. İş arama sürecinde ücret teklifinin yeterli koşulları sağlaması gerekmektedir. Bununla birlikte ücret teklif dağılımı iş arayan bireyi ve aileler için memnun edici olmamaktadır. Bu makalede işten ayrılma oranının iş teklifi

almasına etkileri incelenmektedir. Bu etkiler yeterli koşulların olumlu olması halinde hiçbir ücret ödemediğinde organize olabilmektedir. Bunun yanında iş teklifinde sunulan ücret teklifi üzerinde etkileri makro açıdan önem taşımaktadır. Bu nedenle iş arama, işsizlik (beklenen süre) ve iş teklifi alma oranı modellerinde olumlu ya da olumsuz koşullar altında iş teklifi değişikliklerinin etkisini incelenmiştir.

Koning vd. (1997) çalışmasında resmi ve gayri resmi arasındaki farkı ortaya koyan iş arama yöntemleri incelenmiştir. İş teklifi her iki yöntemle de elde edilebilmektedir. Ancak ücretlerin farklılık göstermesine neden olmaktadır. Standart iş arama teorisinde rezervasyon ücreti iş arayanın karar problemini azaltmaktadır. İşsiz bireyin kendi belirlediği asgari bir ücreti olması iş bulma ya da iş teklifleri arasında seçim yaparken daha kolay seçim yapmasına olanak sağlamaktadır. Bu çalışmada gayri resmi aramanın daha yüksek karlar elde ettiği savunulmaktadır. Başvuranlar aynı verimliliğe sahip olsalar bile gayri resmi arama yoluyla elde edilen denge ücret teklifi resmi arama ile elde edilenden daha yüksek olabilmektedir. Sonuç olarak eşit derecede verimli olsalar bile gayri resmi arama kanallarına erişimi olan kişiler daha yüksek kazanç elde edecektir. Bu çalışmaların yanı sıra konuyla ilgili yapılan araştırmalar ülke bazlı da dağılmaktadır. Bu çalışmada olduğu gibi Türkiye'deki işsizler üzerine yapılan analizler diğer ülkeler içinde yapılmıştır.

Bloemen(2000) çalışmasında incelenen iş tekliflerinin sayısı sınırlı ve takip edilebilir düzeyde belirlenmiştir. İş tekliflerindeki ücret ve çalışma saatleri de dikkate alınmıştır. Bireyler yüksek yarar düzeylerini üç alternatifte göre belirler. Kişisel özellikleri, ücret ve çalışma saatleri. Bireyler çalışma saatlerini çok kısıtlı bir şekilde seçim hakkına sahiptir. Önceki çalışmalar iş tekliflerini daha çok ücrete bağlı olduğunu gösterirken günümüzdeki araştırmalar çalışma saatlerini de ön plana çıkarıyor. Birey en yüksek yarar düzeyini elde edeceği iş teklifini seçer. Sunulan tüm işler çalışmadığı zamanki faydasından daha az düzeyde fayda sağlarsa, birey işsiz olmayı tercih eder. İş tekliflerinin sayısı kişisel özelliklere bağlı değilse, tercihler çalışma saatlerine göre şekillenir. Eğer ücret saatlere bağlıysa haftada 40 saat zirveyi gösteren çalışma süresi yukarı saat düzeylerini seçme fırsatı sunulan bireylerin fazla saat çalışma seçiminin düşük düzeyde olduğu gözlemlenmiştir.

Gonzalo (2002) İspanya'da işsizlik sigortasının istihdama geçiş olasılığına etkileri üzerine bir çalışma incelenmiştir. 1989 – 1994 dönemi İspanya'da uzun vadeli işsizlik oranı %18,9'dur. İspanya toplumu için uzun süreli işsizlik önemli bir konu olduğu belirtilmiştir. 89-94 döneminde %18'lerde olan uzun vadeli işsizlik oranı yok denecek kadar az olduğuna değinilmiştir. Uzun süreli işsizlik problemini anlayabilmek için iki sorun üzerinde durulmuştur. Bunlardan ilki iş arama yöntemleri diğeri ise bireylerin davranışlarıdır. Bireylerin davranışları ve iş sayıları zamanla değişiklik göstermiştir. Bu da iş bulma olasılığını değiştirmiştir. Makalede bunun nedeni üzerinde durulmuştur. İspanya'nın yaklaşık %75 istihdam oranı olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmanın odak noktası istihdamdan ücretli işsizliğe geçiş olasılığının olmasıdır. Sonuç olarak işten çıkma oranı ve işsizlik süresi arasındaki ilişki yapılan deneylerde bir etkileşim olmasada ücretli işsizlikten istihdama geçiş süresi ne kadar artarsa iş bulma tehlikesi belirli bir zaman sonra insanları istihdama itmiştir.

Suarez (2003) bu makalede kadın bireylerin çalışma süresini analiz edilmiştir. Makalede iki olasılık varsayılmıştır. İlki iş tekliflerinin bireyler tarafından kabul edildiği, ikincisi ise tekliflerin sabit olduğudur. Kadın iş gücü arzının erkeklere göre sosyo-ekonomik değişkenlere daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir. Standart neo-klasik analizlerde çalışma süresi tamamen işçi tarafından belirlenmiştir. İstenilen saat her zaman eşit olacak şekilde modellere dahil edilmiştir bu çalışmada ise İspanyol kadın emek arzı verileri kullanılarak çalışma saatleri modellenmiştir. Çalışmada İspanyolca veri tabanı sunan anket seçilmiştir. Bu çalışma sonuçları bize bireysel çalışma süresinin tamamlanması, kadın iş gücü arzını açıklayıcı faktörleri ve fırsatları analiz edebilmek iş teklifi ve iş saatleri arasındaki ilişki hakkında bilgi vermiştir. İspanya'nın iş gücü piyasasının diğer Avrupa ülkelerinden farklı olduğuna değinilmiştir. Bunun nedeni ise Avrupa Birliği'nin en düşük iş gücüne katılım oranına sahip olduğu belirtilmiştir. Kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklerden daha fazla olmasının aksine, iş arayan erkeklerin sayısı kadınlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. İspanya'da part-time çalışmak isteyenlerin sayısının çok olması nedeniyle tam zamanlı iş bulmada zorlanıldığı da iddia edilmiştir. Ücretlerin, kişilerin yeteneklerin ve aile özelliklerinin çalışma saatlerine etkileri incelendiğinde en çok ücretlerin çalışma saatlerine duyarlı olduğuna ulaşılmıştır.

Mouw (2003) çalışmasında iş bulmak için iş görüşmelerinde “kimi tanıyorsun?” sorusunun önemli bir yer tuttuğunu belirtmiştir. Referans olarak adlandırılan bu olayın ücret ve mesleki prestij bakımından aralarında bir ilişki olduğu savunulmuştur. Referansı güçlü olan kişilerin iş bulmada bu bağlantılarını kullanmaya yatkınlığı daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ne bildiğin değil kimi tanıdığın önemli, cümlesi makalenin odak noktasını oluşturmuştur. İşgücü piyasasında güzel bağlantıların olması iyi bir iş bulmak için en önemli etkenlerden birisi olmuştur. Gronevetter’in 1995 yılında yaptığı araştırmaya da değinen bu makale ABD’deki bütün işlerin %40 ile %50’si oranında referansla bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, güzel referansı olan kişilerin buna bağlı olarak ücretleri ve mesleki kariyerlerinde de artış görünmüştür. Bireysel firmalardan alınan işe alım süreci bilgilerinden yola çıkarak yapılan çalışmalarda referans alarak giden bireylerin diğerlerine göre daha çok iş teklifi aldıkları belirlenmiştir. Ancak kurulan kontakların yararı işçi anketlerinde ortaya çıkmamıştır. Çünkü bir işçinin işe sahip olmasında referans etkisi tam olarak ölçülememiştir. Yapılan çalışmalarda pek sağlıklı sonuçlar vermemiştir. Direk ilişkiler incelenirken yerel işletmeler dışında tutulup daha kurumsal firmalara bakıldığında referanslara dair veriler bulunmamıştır bu tip firmalarda iş prestiji kontaklardan önce tutulmuştur. Mouw çalışmasında Weinberg, Fernandez ve Petersen üç firma üzerinde yaptıkları bir incelemeye de yer vermiştir. Bu çalışmada bir bankanın, telefon operatörünün ve ileri teknoloji firmasının işe alım süreçleri incelenmiştir. Bu üç firmaya referansla başvuruların referanssız başvurulara oranla daha çok olduğu tespit edilmiştir. İş başvurularına olumlu geri dönüş daha çok referanslı başvurulara yapılmıştır. Yüksek ücretler teklif edilmiştir. Sonuç olarak referansla iş sahibi olmada ve yüksek ücretli işler bulma arasında bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir.

Smirnova (2003) çalışmasında Rusya’da işsizlerin iş arama davranışlarını incelemiştir. 1991’de Rusya’da ekonomik dönüşüm başlamasından bu yana iş arama ve iş gücü faaliyetleri bir bütün haline getirilmiştir. İş arayan ve iş ilanlarının eşleşmesi gelişmeye başlatılmıştır. 2002’de istihdam ajanslarına yapılan başvurular neredeyse iki katına çıkmıştır. 2000 ile 2003 arasında üçe katlanmıştır. İnternet kullanımı gibi yeni iş arama yöntemleri ortaya çıkmıştır. Bu makale iş arama davranışlarının belirleyicilerini, iş arama yoğunluğunu ve Rusya’daki işsiz bireylerin

iş arama yöntemlerindeki seçimlerini incelemiştir. Bu araştırmanın sonucunda iş aramada kadınların erkeklerden önemli ölçüde daha az olduğu gözlemlenmiştir. İşçilerin iş arama davranışları Moskova, Petersburg gibi büyük şehirlerde diğer bölgelere göre ciddi farklılık göstermiştir. Rusya'da diğer ülkelerde olduğu gibi iş ilanları için arkadaş ve akrabalarla iletişim kurulduğu da belirtilmiştir. Ancak bu ilişkiye makalede çok ayrıntılı yer verilmemiştir.

Cobb-Clark (2004) iş arayan bireylerin iş bulma başarısı ile istihdam içinde ve dışında iş tekliflerinde yapılan ücret fiyatlarının karşılaştırılması üzerine yapılmış bir çalışmadır. Çalışmada hem kabul edilen hemde reddedilen iş teklifleri hakkında bilgi içermektedir. Avusturalya'da yapılan bir çalışma olduğu için veri olarak burası alınmıştır. Bireylerin belirlediği asgari kabul ücreti aralığında işsiz ve istihdamda yani işsiz olmadığında, çalışırken iş teklifi alma konusunda eşit olarak yer verilmiştir. Bir bireyin iş arama süreci dört aşamada değerlendirilmiştir. İlk aşamada iş arayışı yer almaktadır. Bireyin yoğun yada daha az yoğun olarak nitelendirilen iş arayışında daha fazla iş arayan bireye göre iş arama hızı düşük olan bireyler beraber değerlendirilmiştir. Bir sonraki adım ise bir iş için başvuruya karar verilmesidir. Diğer bir aşama başvuruyu dikkate alan potansiyel bir işveren içerir. Bu olay iş arayan bireyin kabul edebileceği yada reddedebileceği bir iş teklifi ile sonuçlanabilir. Bireylerin yalnızca asgari kabul ücretlerinden daha fazla ücret ödeyen işler için başvurdukları sistematik bir iş arama stratejisi olduğu varsayılmıştır. Çalışmanın aslında önemli bir sorunun cevabı üzerine yapılmıştır. İşsiz veya çalışan bireyler için daha kabul edilebilir bir iş teklifi alanlar kimler olmuştur. Yani bir araya gelerek yapılan iş arama sürecinin ilk üç adımının sonucu olan işe varış oranı incelenmiştir. Bu soruyu cevaplamak çeşitlidenlerden dolayı önemlidir. İlk olarak işsiz bir bireyin çalışan bir bireye göre iş arama işinde daha etkili ise bu durum önemli bir ayrımı ortaya çıkarmıştır. İş arama sürecinde çalışanlar dışsallıklar arasında riskten kaçınma riskini de garanti ettiği bir durum ortaya koyabilmektedir. Pek çok işsiz bireyin iş gücü piyasasında verimliliği artırma oranı olarak katılmak için işsizlik yardımlarını kullanmayı savunmaktadır. Konunun önemine rağmen bunun hakkında yapılan çalışmalar, bulgular ve kanıtlar sınırlı sayıda kalmaktadır. ABD'de yapılan araştırmaların sonucunda gençlerin işsizlik ücretlerinin istihdam edilen bireylerin ücretlerine göre daha az olmasına rağmen iş arama yoğunluğunun tahmin edildiği

kadar yüksek olmadığı tespit edilmiştir. İngiltere’de ise birçok işçinin işyerini seçtiği görülmüştür. Buda işçilerin iş ararken göreceli bir faydayı önemseyerek iş aradığının göstergesi olarak belirtilmiştir.

Loury (2006) makalesinde gayri resmi temaslar üzerine yapılan çalışmalarda iş bulma sürecinin %50’sinin bu yolla olduğu belirtilmiştir. İşçiler arkadaş ve akrabaları aracılığı ile bulunduğu işlerde referanslarının etkisiyle daha uzun süreli çalışmışlardır. Bunun bir diğer nedeni ise gayri resmi yollarla bulunan yüksek ücretli işler olmuştur. Bu iş ve mesleklerde çalışan işçiler eğer gayri resmi kanallar aracılığıyla farklı bir iş alternatif oluşursa daha az çalışmayla daha yüksek ücretli işlerle değiştirilmiştir.

Weber ve Mahringer (2007) yılındaki çalışması ise iş bulma sürecinde farklı bir konuya temas ederek iş arama sürecini bilgi toplama olarak değerlendirmiştir. İş arama sırasında işçi iş teklifi dağılımı ve en iyi yöntemlerle iş arama hakkında bilgi toplamaktadır. Daha az çaba harcayarak iş arama sonucunu etkileyebilir iş teklifleri ve çeşitli iş arama yöntemleri arasında seçim yapıldığı belirtilmiştir. Sosyal ağlar işveren ve işçinin eşleşmesinde büyük rol oynamıştır. Gayri resmi olarak nitelendirilen arkadaş ve akrabalar yoluyla başvurular da elde edilmiştir. İnfomal arama daha az maliyetli kabul edilebilir bir iş teklifi üretmede belki de en üretken teklifleri oluşturmuştur. İşgücünden referans ile işe alımlar daha çok sağlanmıştır. Bu metotla iş arama ve iş bulma daha ucuz ve kullanışlı bir arama yöntemi olarak belirtilmiştir.

Caliendo vd. (2010) çalışması Almanya bazlı olup sosyal ağlar ile iş arama arasındaki ilişki analiz edilmiştir. İşsiz bireylerin iş arama döneminde sosyal ağlardan bilgilerini daha net ve faydalı ilettikleri düşünüldüğü ifade edilmiştir. İş arama sürecinde daha geniş ve büyük sosyal ağlar bireylerin iş arama verimliliğini arttırdığı söylenmiştir. Ağlar iş arama kanallarında sık kullanılır ancak buradaki bilgiler gayri resmi olarak birleştirildiği belirtilmiştir. Arama verimliliğindeki artış yeni iş sayısının ve alternatifinin çoğalması rezervasyon ücretlerini de arttırmıştır. Almanya da iş arama davranışları hakkındaki kapsamlı yapılan bu araştırmada daha büyük sosyal ağlara sahip olan bireylerin yaygın olarak iş bulmada bu ağları kullanmaları ve ağ büyüklüğü ile rezervasyon ücreti arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bireyin sahip olduğu sosyal ağların büyüklüğü aldığı iş teklifi sayısını artırmıştır. İş teklifi sayısının artması işsiz bireyin iş seçimini yaparken ücretleri dikkate almasına neden olmuştur. Bu da iş teklifi sayısı ile kişinin kabul ettiği asgari rezervasyon ücretini arttırmıştır. Çalışmada Almanya'daki işsiz bireylerin davranışları hakkında bu sonuç çıkarılmıştır.

Becker (2010) İşverenler uzun süreli çalışmak üzere işçi bulmak istedikleri baz alınarak yapılan bir çalışma yer almıştır. İşverenlerin bu davranış şartı üzerine başvurulara verilen reaksiyonlar bu yönlü dikkate alındığında iş arayan bireylerin başvurularına daha hızlı geri dönüş yapıldığı tespit edilmiştir. Çalışma, öğrenci ve deneyimli bireyler olarak 2 grupta sürdürülmüştür. İşverenlerin devamlı ve deneyimli personellere belirgin bir farklılıkla daha hızlı geri dönüş yaptıkları gözlemlenmiştir. Yapılan anketlerde insan kaynakları yöneticilerinin %85'nin belirttiği işgücü yönetimine göre bireylerin yetenekleri iş seçiminde büyük zorluk yaratmıştır. Her birey kendi mesleki eğitim ve becerisine göre iş ilanlarına başvurduğunda bazı iş tekliflerine başvurular az olmuştur. Bu da işçi seçimi yaparken kurumların önüne çıkan problem haline gelmiştir. İş teklifi kabul verimliliğindeki gelişmeler genel ölçüde iş maliyetlerini azaltarak firmaların hedefe ulaşmalarını kolaylaştırmak üzere sürdürülmüştür. Amaç firmaların yeni çalışan asimilasyon ve gelişimi desteklemek için harcanan kaynakları azaltmak olmuştur. Mevcut araştırmalar işe alım esnasında geri dönüşlerdeki hız ve zamanlamanın önemli olduğunu göstermiştir. İşverenlerin iş başvurusu yapanları yavaş değerlendirmelerinden dolayı iş başvurusu yapanlar gelen başka teklifleri kabul edip diğer teklifi kabul etmeme ihtimali doğmuştur. İş tekliflerinde zamanlama etkilerinde firmalar tarafından bir mekanizma olduğu öngörülmüştür. Bu çerçevede teklif-zamanlama etkisi adil kabul edilmiştir. Başvurular başvuran bireyler tarafından bilinçsiz ve otomatik yönlendirmeler sonucu yapıldığında işverenlerin bu başvuruları çekme veya reddetme olasılığı çok yüksek olmuştur. Bireylerin mesleki yeteneklerine ve asgari kabul ücretlerine göre yaptığı kendilerine daha uygun olarak başvurular olumlu geri dönüş oranını arttırmaktadır. Çalışmada işsizlik süresinin uzaman nedenleri arasında bunlara da yer verilmiştir.

Bachmann ve Baumgarten (2013) bu makalede bir işsiz nasıl iş arar sorusunu yanıt bulmak amacıyla yapılmıştır. Çalışma Avrupa Birliği iş gücünü ele almıştır. Anket uygulaması da yine Avrupa Birliği ülkelerinde yapılmıştır. Finansal kuruluşları

yaşadığı ekonomik krizlerden sonra Eylül 2013 de Avrupa Birliği iş gücünün yaklaşık %11'inin işsiz olduğu belirtilmiştir. Mart 2008'e kıyasla bu oran %4 artış gösterdiği saptanmıştır. Sonrasında yaşanan ekonomik iyileşmeler döngüsel bileşenin azalmasına yol açacak olsa da işsizlik oranlarının Avrupa Birliğine göre yüksek olduğu söylenmiştir. Krizlerden sonra ülke ekonomilerinin piyasayı hareketlendirerek iş gücüne duyulan ihtiyacın artmasıyla beraber işsizlik oranı düşme eğilimine girmiştir. Ancak bu durum hala Avrupa Birliği ülkelerinde yapısal işsizlik oranının birçok ülkede sorun olmaya devam ettiği gerçeğini ortadan kaldırmadığını belirtmişlerdir. İşsizlik oranları da büyük ölçüde bu sürecin etkinliğine ve nasıl yönetildiğine bağlıdır. İşsiz bireylerin açık pozisyonlarla nasıl eşleştirildiği ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın sonucuna göre ekonomide yaşanan olumsuz durumlar işsizliği arttırarak uzun vadede düzeltilemeyen hasarlar oluşturduğu belirtilmiştir. Bunun yanında bireylerin yaşadıkları bu ekonomik sorunlar sonrasında verecekleri kararlarda işsizlik süresini etkiler. Uzun süre işsiz kalan bireylerin iş teklifleri arasında daha hızlı karar vererek yeteneklerine uygun olmayan ve asgari kabul ücretinin altında çalışmayı kabul ederek istihdam olmaları işsizlik oranlarını da düşüşe geçme yönünde etkiledikleri belirtilmiştir.

BÖLÜM 3. VERİ VE YÖNTEM

3.1. VERİ

Bu çalışmada bireylerin sosyo-ekonomik, kültürel ve demografik yapılarının işsizlik süresi ve iş bulmaları üzerindeki etkisini anket yöntemiyle edinilen verilerle incelenmeye çalışılmıştır. Bu anlamda ilk aşamada gerekli literatür taraması yapılmış, konu hakkında bilgi toplanmış ve incelenen çalışmalar anket sorularının ana hatlarının belirlenmesi ve anketin hazırlanmasında önemli bir yer tutmuştur. Anket formunda kişisel bilgilere yer verilmemiştir. Bu ise çalışmaya katılan bireylerin daha objektif cevaplar vermelerine olanak sağlamıştır. Çalışmada yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anket sorularının yatay kesit çalışmasına uygunluğu ve çalışmaya uygun veriler elde edilebilmesi için sorularda ki eksiklik veya aksaklıkların tespiti amacıyla ilk olarak pilot illerde (Samsun-Tokat) inceleme yapılmıştır.

Ana kitle Türkiye'deki 16 ve üzeri yaş grubunda bulunan işsiz ve iş arayışında olan bireylerden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması'na (İBBS) göre bölgeleri işsizlik oranlarından faydalanılarak ana kitleyi en iyi belirleyecek biçimde seçilmiştir. Veri kaybına karşı şehirlerde uygulanan anket sayıları ihtiyatlılık amacıyla %10 oranında fazla tutulmuştur. Anket 13 ilde 2393 işsiz ve iş arayan birey ile gerçekleştirilmiştir. Yanıtsız bırakılan sorular ve tutarsız cevaplar sonucu yapılan elemeler sebebiyle net olarak 2162 anket kalmıştır. Örnekleme oluşturan şehirler, sosyal ve ekonomik açıdan Türkiye bölgelerini en uygun temsil edecek şehirlerdir. Ayrıca, cinsiyete göre işsiz sayısı oranlanmış ve anketler kadın ve erkek bireyler arasında oranlara göre dağıtılmıştır. Bölgelere göre yapılan anket sayısı ve iller Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'e bakıldığında Türkiye'de 2013 yılında toplam işgücü sayısı 28 milyon 271 bin kişidir. Bu bireylerin 25 milyon 524 bini istihdam edilmişken 2 milyon 747 bini ise işsizdir. İşsiz sayısının 1 milyon 714 binini erkekler oluştururken 1 milyon 33 binini ise kadınlar oluşturmaktadır. İşsizlik oranı %9,7'dir. TR1 bölgesinde yani İstanbul'da işgücü sayısı 5 milyon 248 bin iken istihdam edilen sayı 4 milyon 658 bindir. İşsizlik oranı %11,2 olmakla beraber işsiz sayısı 361 bini erkek

228 bini kadın olmak üzere toplam 589 bin kişidir. Bu bölgenin toplam işsizlik içindeki oranı %21,44'tür.

Batı Marmara Bölgesi'ndeki iller Tekirdağ, Edirne, Balıkesir, Kırklareli ve Çanakkale'dir ve bu iller TR2'yi oluşturmaktadır. TR3 Ege Bölge'si İzmir, Aydın, Denizli, Muğla, Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya ve Uşak illerinden oluşmaktadır. TR4 Doğu Marmara Bölgesi ise Eskişehir, Bilecik, Bursa, Sakarya, Kocaeli, Düzce, Bolu ve Yalova illerinden oluşmaktadır. TR5 Batı Anadolu Bölgesi Ankara, Konya ve Karaman illerinden oluşmaktadır. TR6 Akdeniz Bölgesi ise Adana, Mersin, Antalya, Isparta, Burdur, Hatay, Kahramanmaraş ve Osmaniye illerini kapsamaktadır. TR7 Orta Anadolu Bölgesi ise Aksaray, Niğde, Kırıkkale, Nevşehir, Kırşehir, Kayseri, Sivas ve Yozgat illerini kapsamaktadır. TR8 Batı Karadeniz Bölgesi ise Zonguldak, Karabük, Bartın, Kastamonu, Çankırı, Sinop, Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya illerinden oluşmaktadır. TR9 Doğu Karadeniz Bölgesi'nin kapsadığı iller Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane'dir. TRA Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi Erzurum, Erzincan, Bayburt, Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan illerinden oluşmaktadır. TRB Orta Anadolu Bölgesi Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli, Van, Muş, Bitlis ve Hakkari'den oluşmaktadır. Son bölge olan TRC Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan iller ise Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt'tir.

Tablo 1. Bölgelere göre işsiz ve anket satıları

	İgücü (bin kişi)	İstihdam edilenler (bin kişi)	İşsizlik oranı (%)	İşsiz sayısı (bin kişi)	İşsizlik Oranı (%)	Yapılması gereken anket sayısı	Yapılan			Net anket					
							E	K	T	E	K	T	E	K	T
Türkiye geneli	28 271	25 524	9,7	2 747	1 714	1 033	1248	752							
TR10 (İstanbul)	5 248	4 658	11,2	589	361	228	263	166	429						
TR1 (İstanbul)	5 248	4 658	11,2	589			263	166	429	302	168	470	299	168	467
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	748	692	7,5	56	27	29	20	21	41						
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	625	587	6,0	38	23	15	17	11	28						
TR2 (Tekirdağ)	1 373		6,8	94			36	32	68	40	35	75	40	35	75
TR31 (İzmir)	1 790	1 514	15,4	276	134	142	98	103	201						
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	1 289	1 201	6,9	89	51	38	37	28	65						
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	1 142	1 080	5,4	62	37	25	27	18	45						
TR3 (İzmir)	4 221		10,1	427			162	149	311	183	160	343	179	144	323
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	1 490	1 385	7,0	105	59	46	43	33	76						
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	1 486	1 340	9,8	146	80	66	58	48	106						
TR4 (Bursa)	2 976		8,4	251			101	82	183	148	128	276	122	97	219
TR51 (Ankara)	1 856	1 667	10,2	190	101	88	74	64	138						
TR52 (Konya, Karaman)	795	757	4,7	37	25	13	18	9	28						
TR5 (Ankara)	2 651		8,6	227			92	74	165	97	83	180	89	77	166
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	1 211	1 115	7,9	96	53	43	39	31	70						
TR62 (Adana, Mersin)	1 381	1 203	12,8	177	105	72	76	52	129						
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	1 018	893	12,2	125	92	33	67	24	91						
TR6 (Adana)	3 610		11,0	398			182	108	290	77	51	128	65	49	114

Not: E, Erkek, K, Kadın, T ise toplam anlamına gelmektedir.

Tablo 1 (devamı). Bölgelere göre işsiz ve anket satırları

	İgücü (bin kişi)	İstihdam edilenler (bin kişi)	İşsizlik oranı (%)	İşsiz sayısı (bin kişi)	İşsizlik Oranı (%)	Yapılması gereken anket sayısı			Yapılan anket sayısı			Net anket sayısı					
						T	E	K	E	K	T	E	K	T	E	K	T
TR71 (Kırkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	545	510	6,5	36	12	1,31	17	9	26								
TR72(Kayseri, Sivas, Yozgat)	844	762	9,6	81	28	2,95	39	20	60								
TR7(Sivas)	1 389		8,4	117			57	29	86	179	101	280	165	82	247		
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	449	416	7,4	33	17	1,20	12	12	24								
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	281	263	6,4	18	9	0,66	7	7	13								
TR83(Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	1 006	941	6,5	65	28	2,37	27	20	47								
TR8(Samsun, Tokat)	1 736	1 620	6,7	116			45	39	84	91	58	149	71	46	117		
TR90(Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	1 027	958	6,8	69	49	20	36	15	50								
TR9(Rize)	1 027		6,7	69			36	15	50	39	16	55	39	16	55		
TR A1(Erzurum, Erzincan, Bayburt)	335	313	6,6	22	18	5	13	4	17								
TR A2(Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	413	385	6,7	28	21	7	15	5	20								
TR A(Bayburt)	748		6,7	50			28	9	37	29	9	38	20	8	28		
TR B1(Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli)	670	618	7,7	52	32	20	23	15	38								
TR B2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	581	519	10,6	62	56	6	41	4	45								
TR B(Bingöl)	1 251		9,1	114			64	19	83	70	22	92	60	13	73		

Not: E, Erkek, K, Kadın, T ise toplam anlamına gelmektedir.

Tablo 1 (devamı). Bölgelere göre işsiz ve anket satılan

	İşgücü (bin kişi)	İstihdam edilenler (bin kişi)	İşsizlik oranı (%)	İşsiz sayısı (bin kişi)	İşsizlik Oranı (%)	Yapılması gereken			Yapılan			Net anket sayısı			
						E	K	T	E	K	T	E	K	T	
TRC1(Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	763	707	7,3	56	43	13	31	9	41						
TRC2(Şanlıurfa, Diyarbakır)	805	664	17,5	141	123	18	90	13	103						
TRC3(Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	473	373	21,1	99	85	14	62	10	72						
TRC(Şanlıurfa)	2 041		14,5	296			183	33	216	249	58	307	228	50	278

Not: E, Erkek, K, Kadın, T ise toplam anlamına gelmektedir.

Tablo 2. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler

Değişken	Açıklama	Ortalama	St. sapma
<i>TEKLIF</i>	Bireyin aldığı iş teklifi sayısı	0,494	1,104
<i>ISSORN</i>	Bireyin yaşadığı bölgedeki işsizlik oranı	10,098	2,145
<i>YAS</i>	Yaş	30,654	8,286
<i>CNS</i>	Cinsiyet (0=erkek,1=kadın)	0,363	0,481
<i>MHAL</i>	Medeni hal (0=diğer,1=evli)	0,451	0,498
<i>EGT</i>	Eğitim seviyesi (0=lise ve altı, 1=üniversite ve üstü)	0,316	0,465
<i>DRC</i>	Son mezun olduğu okuldaki mezuniyet derecesi	0,736	0,141
<i>COCSAY</i>	Çocuk sayısı	0,809	1,176
<i>MESEGT</i>	Mesleki eğitim almış olmak (0=hayır,1=evet)	0,190	0,392
<i>STAJ</i>	Staj yapmak (0=yapmayan, 1=yapan)	0,238	0,426
<i>DILSAY</i>	Bilinen dil sayısı	0,385	0,537
<i>FIZENG</i>	Herhangi bir fiziksel engele sahip olma durumu(0=hayır,1=evet)	0,043	0,204
<i>ARYONT</i>	Kullanılan iş arama yolu sayısı	2,281	1,129
<i>ALKOL</i>	Alkol kullanma durumu (0=hayır, 1=evet)	0,104	0,305
<i>ADLİCEZA</i>	Adli ceza almış olma durumu (0=hayır,1=evet)	0,017	0,128
<i>SIGSUR</i>	Sigorta süresi (ay)	46,165	50.554

Tablo 2’de iş teklif sayısı ortalama olarak yaklaşık 0,5’dir. Bireyin yaşadığı bölgede işsizlik oranı ise ortalama %10 olmaktadır. Ankete katılan bireylerin yaş ortalaması yaklaşık 30’dur. Ankete katılan bireylerin %36,3’ünü kadınlar %63,7’sini ise erkekler oluşturmaktadır. Ankete katılan bireylerin %45,1’i evlidir. Eğitim durumu üniversite ve üstü olan bireyler %31,6 oranındadır. Anketi cevaplayan bireyler içinde mesleki eğitim almış olanların oranı %19’dur. Ankete katılan kişilerden staj yapanların oranı ise %23,8’dir. Tabloda yer olan bir diğer değer ise bilinen yabancı dil sayısıdır. Ortalama olarak bilinen yabancı dil sayısı %0,38’dir. Alkol kullananlar toplamın %10,4’ünü oluşturmaktadır. Anket katılımcıların %1,7’sinin ise adli cezası bulunmaktadır.

3.2.YÖNTEM

Anket sonuçları ile elde edilen veriler öncelikle parametrik olmayan yöntemlerle incelenmiştir. Sonrasında ise parametrik yöntem kullanılmıştır. Bu bölümde parametrik yöntem olan sayma veri yöntemi açıklanmıştır.

3.2.1.Sayma Veri Analizi

Bazı olaylar hiç gerçekleşmez veya sadece tam sayılar ile ölçülebilecek şekilde gerçekleşir. Örneğin, bir yere kaç kez gidildiği, trafik kazalarının sayısı ya hiç gerçekleşmez ya da sadece tam sayılar ile ölçülebilir. Bu durumda bu olayları incelerken negatif olmayan tam sayılar ile ifade etmek mümkündür. Böylelikle veri 0, 1, 2, 3,...değerlerini alabilir. Bu ise sayma verileri sınırlı bağımlı değişkenli yöntemlerin özel bir türü haline getirmektedir.

Sayma veri analizinde iki yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan biri Poisson (1837) tarafından geliştirilen dağılımı kullanan Poisson Regresyonudur. Bir diğer yöntem ise Greenwood ve Yule (1920) tarafından geliştirilmiş olan Negatif Binomial yöntemidir. Negatif Binomial yöntemi Poisson Regresyonunun standart bir genelleştirmesidir (Cameron ve Trivedi, 2013: 1).

3.2.2.Poisson Dağılımı

Sayma veri analizinin dayandığı dağılım Poisson dağılımıdır. Eğer sınırlı rassal bir değişken olan Y Poisson dağılımına sahipse ve yoğunluk parametresi μ , $\mu > 0$, ise ve t de olayın gerçekleştiği zaman dilimini tanımlıyorsa, Y 'nin yoğunluğu şöyle olur (Cameron ve Trivedi, 2013:3):

$$Pr[Y = y] = \frac{e^{-\mu t} (\mu t)^y}{y!} \quad y = 0, 1, 2, \dots \quad (1)$$

Burada $E[Y] = V[Y] = \mu t$ 'dir.

Eğer t zaman dilimini bire eşitlersek:

$$Pr[Y = y] = \frac{e^{-\mu} (\mu)^y}{y!} \quad y = 0, 1, 2, \dots \quad (2)$$

olur.

Poisson'da ortalama ve varyansın eşitliği eşit yayılım özelliği olarak adlandırılır. Çoğunlukla gerçek hayatta elde edilen veriler bu özelliğin ihlal edilmesine yol açar. Eğer varyans, ortalamadan büyük ise bu duruma aşırı yayılım adı verilir. Az yayılım ise varyansın ortalamadan küçük olduğu durumda ortaya çıkar.

3.2.3.Poisson Regresyon Modeli

Sayma veri için standart model Poisson regresyonudur. Bu yöntem doğrusal olmayan bir regresyonu içerir. Bu regresyon yöntemi Poisson dağılımındaki yoğunluk parametresi olan μ 'nun bağımsız değişkenlere bağımlı olması sağlandığında oluşur (Cameron ve Trivedi, 2013: 9).

n sayıda bağımsız gözlem olduğunda ve bağımlı değişken y_i , i gözlemi temsil eder, olayın gerçekleşme sayısıdır. Ayrıca, x_i bağımsız değişkenler vektörünü gösterebilir. y_i , x_i 'ye göre Poisson dağılımı gösterdiğinde yoğunluk şöyle gerçekleşir:

$$f(y_i|x_i) = \frac{e^{-\mu}(\mu_i)^{y_i}}{y_i!} \quad y = 0, 1, 2, \dots \quad (3)$$

Ayrıca, $\mu > 0$ olduğunda aşağıdaki eşitlik gerçekleşir:

$$\mu_i = \exp(x_i'\beta) \quad (4)$$

Eşitlik (3) ve (4) birlikte Poisson regresyon modelini oluşturur.

Uygulamada sayma veri çoğunlukla aşırı yayılıma sahiptir. Eğer aşırı yayılım varsa uygulanabilecek çözümlerden biri Negatif Binomial modeli kullanmaktır.

3.2.4.Negatif Binomial Modeli

Negatif Binomial modeli μ ortalama ve $\mu + \alpha\mu^2$ varyans fonksiyonuna sahiptir. Yoğunluk fonksiyonu ise aşağıdaki gibidir (Cameron ve Trivedi, 2013: 81)

$$f(y|\mu, \alpha) = \frac{\Gamma(y+\alpha^{-1})}{\Gamma(y+1)\Gamma(\alpha^{-1})} \left(\frac{\alpha^{-1}}{\alpha^{-1}+\mu}\right)^{\alpha^{-1}} \left(\frac{\mu}{\alpha^{-1}+\mu}\right)^y, \alpha \geq 0, y = 0, 1, 2, \dots \quad (5)$$

Γ gamma fonksiyonudur. y tamsayı olduğunda şu eşitliği sağlar:

$$\frac{\Gamma(y+a)}{\Gamma(a)} = \prod_{j=0}^{y-1} (j+a) \quad (6)$$

Böylece:

$$\ln\left(\frac{\Gamma(y+\alpha^{-1})}{\Gamma(\alpha^{-1})}\right) = \sum_{j=0}^{y-1} \ln(j+\alpha^{-1}) \quad (7)$$

Eşitlik (7)'yi eşitlik (5)'de yerine yazdığımızda üssel ortalama, $\mu_i = \exp(\mathbf{x}'_i\boldsymbol{\beta})$, için log-olabilirlik fonksiyonu şöyle olur:

$$\ln L(\alpha, \boldsymbol{\beta}) = \sum_{i=1}^n \left\{ \left(\sum_{j=0}^{y_i-1} \ln(j + \alpha^{-1}) \right) - \ln y_i! - (y_i + \alpha^{-1}) \ln(1 + \alpha \exp(\mathbf{x}'_i\boldsymbol{\beta})) + y_i \ln \alpha + y_i \mathbf{x}'_i\boldsymbol{\beta} \right\} \quad (8)$$

En yüksek olabilirlik tahmincileri ise birinci sıra koşulların çözümlenmesi ile bulunabilir.

3.2.5. Aşırı Yayılım Testi

Varyans fonksiyonu

$$\omega_i = \mu_i + \alpha \mu_i^2 \quad (9)$$

Olduğunda, eğer $\alpha = 0$ olursa varyans ile ortalama birbirine eşit olacaktır. Bu durumda eşit dağılım söz konusudur. Bunun ifade ettiği bir diğer durum ise Poisson regresyonunun Negatif Binomial modelinin $\alpha = 0$ olan özel bir durumu olduğudur.

Aşırı yayılım Wald testi ile test edilebilir. Bu durumda hipotezler şöyle olacaktır:

$$H_0: \alpha = 0$$

$$H_a: \alpha > 0 \quad (10)$$

Bu hipotez testi Negatif Binomial modelde α parametresinin t istatistiği ile gerçekleştirilebilir.

Eğer sıfır hipotezi reddedilemiyorsa aşırı yayılım olmadığı anlaşılır. Yani eşit dağılım söz konusudur. Poisson regresyonu kullanılabilir. Ancak sıfır hipotezi reddedilebiliyorsa aşırı yayılımın olduğu sonucuna ulaşılır. Bu durumda Negatif Binomial modeli uygulanmalıdır.

3.2.6. Marjinal Etkiler

Bir sürekli bağımlı değişkene göre kısmi türev alırsak marjinal etkiyi elde ederiz. Marjinal etki bu durumda aşağıdaki gibidir:

$$ME_j = \frac{\partial E[y|x]}{\partial x_j} = \beta_j \exp(x' \beta) \quad (11)$$

Ancak bu çalışmada bağımsız değişkenin tüm değerleri için marjinal etkiler hesaplanmış ve ortalaması alınmıştır. Bunun nedeni bağımsız değişkenin ortalama değerinde marjinal etkinin anlamsız yorumlamalara neden olmasıdır. Örneğin, ortalamada marjinal etki elde edildiğinde cinsiyet değişkeninin de ortalama değerine göre yorum yapılmaktadır. Bu da aslında var olmayan bir birey için marjinal etkinin elde edilmesine neden olmaktadır.

Ortalama marjinal etki şöyle bulunabilir:

$$OME_j = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{\partial E[y_i|x_i]}{\partial x_{ij}} \frac{\partial E[y|x]}{\partial x_j} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \beta_j \exp(x' \beta) \quad (12)$$

3.2.7.Sıfır-Şişkin Sayma Veriler

Sayma veri analizinde olayın gerçekleşmemesi durumu ile sıkça karşılaşıyorsa bağımlı değişken yüksek sayıda sıfır değeri içerecektir. Modeli oluşturmak için bu durum dikkate alınmalıdır.

Bağımlı değişkenin sıfır değeri aldığı gözlemlerin toplam içindeki oranı π olsun. Sıfır şişkin model şöyle olur:

$$Pr[y = j] = \begin{cases} \pi + (1 - \pi)f(0), & \text{eğer } j = 0 \text{ ise} \\ (1 - \pi)f(j) & \text{eğer } j > 0 \text{ ise} \end{cases} \quad (13)$$

Tahminciyi elde etmek için öncelikle ikili bir model kuralım:

$$d_i = \begin{cases} 1 & \text{eğer } y_i > 0 \text{ ise} \\ 0 & \text{eğer } y_i = 0 \text{ ise} \end{cases} \quad (14)$$

Yoğunluk fonksiyonu aşağıdaki gibi olur:

$$f(y) = [\pi + (1 - \pi)f(0)]^{1-d} [(1 - \pi)f(y)]^d \quad (15)$$

$\pi = \pi(x, \theta_1)$ olduğunda ve yoğunluk fonksiyonu $f_2(y|x, \theta_2)$ ise log-olabilirlik fonksiyonu şöyle olur:

$$L(\theta_1, \theta_2) = \sum_{i=1}^n (1 - d_i) \ln[\pi(x_i, \theta_1) + (1 - \pi(x_i, \theta_1))f_2(0|x_i, \theta_2)] + \sum_{i=1}^n (d_i) \ln[(1 - \pi(x_i, \theta_1))f_2(y_i|x_i, \theta_2)] \quad (16)$$

En yüksek olabilirlik tahmincileri ise birinci sıra koşulların çözümlenmesi ile bulunabilir.

BÖLÜM 4. BULGULAR

Veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Anket sonucu elde edilen bulgular hem parametrik hem de parametrik olmayan yöntemlerle analiz edilmiştir.

Bu çalışmada parametrik olmayan ve parametrik yöntemlerden faydalanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Parametrik olmayan yöntemler arasında öncelikle bireylerin aldıkları iş tekliflerinin sayısını ve toplam içinde bu bireylerin oranını gösteren frekans analizi gerçekleştirilmiştir. Sonrasında ise alınan iş teklifi sayısı ile çeşitli değişkenlerin arasındaki ilişki çapraz tablolar yardımıyla incelenmiş ve ilişkinin istatistiksel olarak anlamlılığı ki-kare testi ile test edilmiştir.

4.1. Parametrik Olmayan Bulgular

Parametrik olmayan bulguların ilki aldıkları iş teklifi sayısına göre birey sayılarının tespit edildiği frekans analizidir. Frekans analizi sonuçları tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 3. Alınan iş teklifine göre birey sayısı

Teklif	Frekans	Yüzde	Kümülatif
0	1626	75,21	75,21
1	239	11,05	86,26
2	168	7,77	94,03
3	78	3,61	97,64
4	31	1,43	99,07
5	11	0,51	99,58
6	3	0,14	99,72
7	2	0,09	99,81
10	2	0,09	99,91
12	1	0,05	99,95
15	1	0,05	100
Toplam	2162	100	

Tablo 3’de yapılan anket sayısına göre iş başvurusunda bulunan bireylerin iş teklifi alma sayıları ve bu sayıların katılımcılar arasındaki yüzdeler dağılımına yer verilmektedir. Hiç teklif almayan birey sayısı 1626 iken, bu sayı ankete katılan bireylerin %75,21’ini oluşturmaktadır. İş teklifi sayısı 1 olan, yani sadece 1 iş

erkek sayısı, yani hiç iş teklifi almayan erkek birey sayısı, 1067, bir tane iş teklifi alan erkek birey sayısı 148, iki tane alan 96, üç tane alan 39 ve dört ve üzeri iş teklifi alan erkek birey sayısının ise 27 kişi olduğu görülmektedir. İkinci satırda yer alan bilgiler ise iş teklifi alma sayısına göre toplam erkekler içindeki yüzdeler ifade etmektedir. Tabloda sıfır adet iş teklifi alan ya da hiç iş teklifi almayan olarak da belirtildiğimiz erkek sayısı toplam erkek sayısı olan 1377 kişinin %77,49'unu oluşturmaktadır. Bir adet iş teklifi alan erkek bireyler ise toplamın %10,75'ini iki adet iş teklifi alan erkek birey sayısı ise toplamın %6,97'sini oluşturmaktadır. Dört adet iş teklifi alan erkek birey sayısı ise yüzdeler kısmında sadece %1,96'sına denk gelmektedir. Kadınlara bakıldığında ise; sıfır adet yani hiç iş teklifi almayan kadın birey sayısı 559 kişi iken, bir adet iş teklifi alan kadın iş arayan sayısı 91, iki adet iş teklifi alan 72, üç adet alan 39, dört ve üzeri iş teklifi alan kadın sayısı ise 24 kişidir. Yüzdeler dilimlerine bakarsak da sıfır tane iş teklifi alan kadın bireyler toplam kadın bireylerin %71,21'ini oluşturmaktadır. Bir adet iş teklifi alan bireyler ise %11,59, iki adet iş teklifi alan kadın bireyler %9,17, üç adet iş teklifi alan bireyler %4,97 ve dört adet ve üzeri iş teklifi alan bireyler ise toplamın %3,06'sını oluşturmaktadır. Toplamda ise genel olarak bakıldığında 2162 kişiden 1626'sı hiç iş teklifi almamıştır. 239 kişi ise sadece bir tane iş teklifi sayısı alırken 168 kişi sadece iki adet iş teklifi alabilmektedir. Üç adet iş teklifi alan birey sayısı kadın-erkek toplamda 78 kişi iken dört ve üzeri iş teklifi alan birey sayısı sadece 51 kişidir. Yüzdeler dilimlere bakıldığında ise toplamın %75,21 hiç iş teklifi almamaktadır.

Tablo 5. Eğitim seviyesi ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler

Eğitim seviyesi	Alınan iş teklifi sayısı					Toplam
	0	1	2	3	4	
Lise ve altı	1179	131	88	48	33	1479
	%79,72	%8,86	%5,95	%3,25	%2,23	%100,00
Üniversite ve üzeri	447	108	80	30	18	683
	%65,45	%15,81	%11,71	%4,39	%2,64	%100,00
	%27,49	%45,19	%47,62	%38,46	%35,29	%31,59

Pearson $\chi^2(4) = 55,0939$ Pr = 0,000

Tablo 5’de eğitim seviyesi bireyin iş teklifi almasında önemli yeri olan beklentinin tersine etki sağlayan bir faktör olmaktadır. Bu tabloda kişi sayılarına göre incelenmektedir. İlk satır lise ve altı eğitim seviyesine sahip olan bireyleri, ikinci satır ise üniversite ve üstü eğitim durumuna sahip olan bireyleri temsil etmektedir. Sütun kısmında yer alan rakamlar ise iş teklif sayısını göstermektedir. Yine bir önceki tablo gibi dört ve üstü iş teklifi alan bireylerin sayısı az olduğundan hepsi dört ve üzeri sütununda gösterilmektedir. Lise ve altı eğitim seviyesine sahip bireyler içerisinde hiç iş teklifi almayan birey sayısı 1179, bir adet iş teklifi alan birey sayısı 131, iki adet alan 88 kişi, üç adet alan 48 kişi, dört adet ve üzeri iş teklifi alan lise ve altı eğitim seviyesine sahip birey sayısı 33 kişi olarak görülmektedir. Diğer taraftan üniversite ve üzeri mezun birey sayılarının iş teklifi oranlarına bakılırsa; sıfır adet yani hiç iş teklifi almayan birey sayısı 447, bir adet iş teklifi alan birey sayısı 108, iki adet alan 80, üç adet alan 30 iken, dört ve üzeri iş teklifi adedini ise sadece 18 kişinin aldığını görmekteyiz. Yani, eğitim seviyesini kısa tutan üniversite ve üzeri eğitimine devam etmeyen bireyler üniversite okuyan bireylere göre daha fazla iş teklifi almaktadırlar. Bunun da eğitim seviyesi ile iş teklifi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu gösterdiği söylenebilir. Bireylerin üniversite okumak yerine teknik olarak belli bir iş alanında uzmanlaşmaya yönelmelerinin iş teklifi alma sayılarını olumlu etkilediği söylenebilir. Üniversite eğitiminde sahip olunan işin teorik kısmının daha yoğunlukta öğretilmesi bireylerin iş konusunda uzmanlığı pratikliği oluşmamaktadır. Yaşamlarının uzun süresini eğitime veren bireylerin iş tekliflerini değerlendirirken çalışmayı kabul edecekleri asgari kabul ücretleri de yüksek olmaktadır. Bundan dolayı iş teklifi değerlendirmelerinde bunun büyük bir etkisi olabilir. Ancak çalışmada üniversite mezunu bireylerin aldıkları iş teklifi sayısının düşük olması göze çarpmaktadır. Bunu değerlendirirken de işveren tarafından bakılmalıdır. İşveren maliyeti azaltmak için aynı işi yapabilen ancak daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden bireyleri tercih etmektedir. Ayrıca, işverenin tercih ettiği bu bireyler aynı işi lise düzeyindeki teknik okullarda hem pratik hem de teorik olarak donanımlı kişilerdir. Durum böyle olunca yüksek ücretli çalışan ve uzman olan bireyler yerine daha düşük ücretle çalışan ve işi pratikte daha iyi bilen bireyleri tercih edebilmektedir. Eğitim seviyesinin şöyle bir etkisi daha bulunabilir. Bireyin teknik eğitime sahip olması da bazı meslek gruplarında üretim aşamasında zorunlu olmayabilmektedir. Yani birey

mesleki bir donanıma sahip olmasa da çok basit bir şekilde öğrenip uygulayabileceği mesleklerde de lise mezunu olduğu ve asgari kabul ücretinin düşük olması nedeniyle kabul ettiği iş tekliflerinde işveren için daha cazip olabilmektedir. Bundan dolayı da işverenlerin daha düşük ücretle daha düşük eğitim seviyesine sahip olan bireyleri daha cazip hale getirmektedir. Eğitim seviyesinin düşmesi bundan dolayı iş teklifi sayısını artırmaktadır.

Tablo 6. Mesleki eğitim ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler

Mesleki eğitim	Alınan iş teklifi sayısı					Toplam
	0	1	2	3	4	
Mesleki eğitim almamış	1367	184	119	49	32	1751
	%78,07	%10,51	%6,80	%2,80	%1,83	%100,00
Mesleki eğitim almış	259	55	49	29	19	411
	%63,02	%13,38	%11,92	%7,06	%4,62	%100,00
	%15,93	%23,01	%29,17	%37,18	%37,25	%19,01

Pearson $\chi^2(4) = 51,5218$ Pr = 0.000

Tablo 6'ya göre mesleki eğitim bireylerin iş teklifi alma sayısını arttıran olumlu etkenlerden biri olmaktadır. Bunun birey sayısına dağılımına ve yüzdelerine bakarak daha net görülmektedir. Satırlarda mesleki eğitim alıp almama durumu gösterilmektedir. Mesleki eğitim almayan bireylerin içerisinde hiç iş teklifi almayanların sayısı 1367, bir adet iş teklifi alanların sayısı 184, dört ve üzeri iş teklifi alanların sayısı ise 32 kişi olmaktadır. Yüzdelerine baktığımızda ise sıfır adet iş teklifi alan yani hiç iş teklifi almayan bireyler %78,07, bir adet iş teklifi alan bireyler %10,51, dört ve üzeri iş teklifi alan bireyler ise %1,83 dilimi oluşturmaktadırlar. Mesleki eğitim alan bireyler içerisinde ise hiç iş teklifi almayanların sayısı 259, bir tane iş teklifi alanların sayısı 55, dört ve üzeri iş teklifi alan birey sayısı ise 19 olarak belirtilmektedir. Mesleki eğitim alan bireylerin iş teklifi sayılarının yüzdelerine bakıldığında ise; hiç iş teklifi almayan bireyler toplamın %63,02'sini oluşturmaktadır. Bir tane iş teklifi alan birey sayısı %13,38, dört ve üzeri iş teklifi alan birey sayısı %4,62 yüzdeler oranı oluşturmaktadır. Mesleki eğitim alan bireylerin iş teklifi alma sayısının fazla olması yapılan işle daha önce teknik olarak herhangi bir bilgisi bulunmayan bireye göre daha verimli

çalışması beklentisidir. İşveren tarafından daha fazla iş teklifi sunulan mesleki eğitim almış kişiler mesleki eğitim almayan bireylerden daha çok üretime katkı sağlayabileceklerdir. Bunu bilerek iş teklifinde bulunan kesim, işçi seçiminde bireylerin bu özelliğini daha fazla ön planda tutabilmektedirler. Mesleki eğitimi olan birey işe daha hâkim olduğu için tercih edilebilmektedir. Çünkü mesleki eğitimi olmayan bir birey, işe alım sürecinde işin nasıl yapılacağını öğrenmek için işveren firma tarafından, eğitim sürecine tabi tutulmaktadır. Bu da işveren için ek bir maliyet doğurmaktadır. Ancak mesleki eğitim sahibi olan birey, bu eğitimi daha öncesinde aldığı için, istihdam edildiğinde doğrudan üretim faaliyetine katılarak işverenin hem eğitim masrafını ortadan kaldırmakta hem de işverene getiri sağlamaktadır. Bundan dolayı mesleki eğitime sahip olan bireyler işveren tarafından daha fazla iş teklifi almaktadırlar.

Tablo 7. Staj ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler

Staj	Alınan iş teklifi sayısı					Toplam
	0	1	2	3	4	
Staj yapmamış	1307	167	102	46	25	1647
	%79,36	%10,14	%6,19	%2,79	%1,52	%100,00
	%80,38	%69,87	%60,71	%58,97	%49,02	%76,18
Staj yapmış	319	72	66	32	26	515
	%61,94	%13,98	%12,82	%6,21	%5,05	%100,00
	%19,62	%30,13	%39,29	%41,03	%50,98	%23,82

Pearson $\chi^2(4) = 76,6541$ Pr = 0,000

Tablo 7'ye göre staj da yine iş teklifi alma sayısını etkileyebilen önemli faktörlerden biridir. Satırlar staj yapmayan ve staj yapan birey sayısını göstermektedir. Staj yapmayan 1647 kişinin içinden 1307'sinin hiç iş teklifi almadığı görülmektedir. 167 tanesi biradet iş teklifi, 102 adet bireyin de iki adet iş teklifi aldığı görülmektedir. 25 staj yapmamış işsiz birey ise dört ve üzeri iş teklifi almıştır. Staj yapan bireyleri incelediğimizde ise hiç iş teklifi almayan birey sayısı 319, bir adet iş teklifi alan birey sayısı 72 iken dört adet ve üzeri iş teklifi alan birey sayısı 26 olmaktadır. Yüzdeler dilimlere bakıldığında ise staj yapmayan ve hiç iş teklifi almayan bireyler %79,36'lık bir kısmı oluşturmaktadır. 1 adet iş teklifi alan bireyler %10,14, dört ve üzeri iş teklifi alan yüzdeler dilim birey sayısı ise %1,52'yi

oluşturmaktadır. Staj yapan bireylerde ise hiç iş teklifi almayan birey yüzdesi %61,94, bir adet iş teklifi alan birey %13,98 olarak yer almaktadır. Dört ve üzeri iş teklifi alma sayısı ise %5,05 olarak görülmektedir. Staj yapan bireylerin iş teklifi alma sayısının staj yapmayan bireylere göre daha yüksek olma nedeni aslında bir önceki tablomuzda açıkladığımız mesleki eğitim ile de ilişkilendirilebilir. Staj yapan bir birey işi mutfağında öğrenmektedir. Staj, teorik iş bilgisinin yanına pratik el becerisini de katmaktadır. İşin nasıl yapıldığını uygulamalı olarak öğrenen birey, staj yaptığı işe başladığında ise doğrudan üretime katılmaktadır. İşin nasıl yapılacağını bilmesi ve işverene herhangi bir maliyet doğurmadan doğrudan aktif rol alması yine işverenin bu bireyleri tercih etmesinde önemli bir rol oynayabilmektedir. İşveren için önemli olan düşük maliyet, düşük ücret ve yüksek verimlilik. Staj yapan bir bireyde mesleki eğitim maliyetini düşürür ve yüksek verimlilik sağlayabilir. İşverenin istediği iki koşulu sağlayan birey de daha fazla iş teklifi alabilecektir. Bundan dolayı staj yapan bireylerin sayısal verilere göre daha fazla iş teklifi aldığı görülmektedir.

Tablo 8. Kullanılan iş arama yolu sayısı ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler

Kullanılan iş arama yolu sayısı	Alınan iş teklifi sayısı					Toplam
	0	1	2	3	4	
1	505	54	31	16	15	621
	%81,32	%8,70	%4,99	%2,58	%2,42	%100,00
	%31,06	%22,59	%18,45	%20,51	%29,41	%28,72
2	545	67	65	35	15	727
	%74,97	%9,22	%8,94	%4,81	%2,06	%100,00
	%33,52	%28,03	%38,69	%44,87	%29,41	%33,63
3	307	59	46	24	18	454
	%67,62	%13,00	%10,13	%5,29	%3,96	%100,00
	%18,88	%24,69	%27,38	%30,77	%35,29	%21,00
4	204	46	20	0	1	271
	%75,28	%16,97	%7,38	%0,00	%0,37	%100,00
	%12,55	%19,25	%11,90	%0,00	%1,96	%12,53
5	61	12	5	3	1	82
	%74,39	%14,63	%6,10	%3,66	%1,22	%100,00
	%3,75	%5,02	%2,98	%3,85	%1,96	%3,79

Pearson chi2(20) =67,6230 Pr = 0,000

Tablo 8’de ise kullanılan iş arama yöntemi ile iş teklif sayıları arasındaki ilişkiye yer verilmektedir. Bir adet iş arama yöntemi kullanan bireyler içinde hiç iş teklifi almayanların sayısı 505 kişi olmuştur. Bir adet iş teklifi alan bireylerin sayısı 54 kişi, 4adet ve üstü iş teklifi alanların sayısı ise 15 kişi olarak görülmektedir. İki adet iş arama yolu kullanan bireylerin ise 545’i hiç iş teklifi alamazken, 67’si bir adet iş teklifi alanların sayısı olmaktadır. Dört ve üzeri iş teklifi alan bireylerin sayısı ise 15 olarak görülmektedir. Üç adet iş arama yolu kullanan bireylerden 307’si hiç iş teklifi almayan bireyleri temsil edilmektedir. 59 birey bir tane iş teklifi almıştır. Dört ve üzeri iş teklifi alan birey sayısı ise 18 kişi olmaktadır. Dört adet iş arama yöntemi kullanan bireylerin ise 204’ü hiç teklif alamazken, 46 kişi bir adet iş teklifi almaktadır. Dört ve üzeri iş teklifi alan ise yalnızca bir kişi olduğu görülmektedir. Beş adet iş arama yöntemi kullanan bireylerin ise 61’i hiç iş teklifi almazken, 12 tane birey bir adet iş teklifi almaktadır. Dört ve üzeri iş teklifi alan birey sayısı ise yine sadece 1 olarak kalmaktadır. Tablomuzda yer alan iş arama yolları çeşitlilik arz etmektedir. Artık, gelişen teknoloji ve bilgiye ulaşım yolları tek kanalın dışına çıkmaktadır. İnsanlar bu gelişimi iş arama yöntemlerinde de kullanmaktadır. İş arama yöntemlerinde klasiğin dışına çıkan ve hayatımıza giren internetle beraber büyük boyutlara ulaşmaktadır. İş arama yöntemleri arasında internet, kamunun oluşturduğu iş bulma kurumları, referans olarak adlandırılan eş,dost,akraba, tanıdık vasıtasıyla iş arama yöntemleri olarak sıralanabilir.

Çalışmanın amacına uygun olarak yazılmış tez ve makaleler incelendiğinde iş arama yöntemleri arasında en etkili olanı referans yoluyla iş arama olarak belirtilebilir. Hızlı ve geri dönüşü olumlu olan iş tekliflerinin büyük bir çoğunluğu bu yolla iş bulanlardan oluşmaktadır. İşverenlerin bireyin ne iş yapacağından çok kimi tanıdığına daha fazla önem verdiği de bu çalışmada ön plana çıkmaktadır. Bu arama yöntemlerine eklenen internet üzerinden işveren ile işçiyi buluşturan sitelerden de yararlanılmaktadır. İnternet siteleri, işçi açısından birden çok iş teklifine ulaşmanın iyi bir kaynağı olabilmektedir. İşveren için ise maliyeti düşük istenilen ve aranan özelliklerde işçi bulma imkanının daha fazla olduğu bir ortamdır. İşçi sahip olduğu özellikleri belirterek iş teklifi almayı beklerken işveren de aradığı işçide istediği ve beklediği özellikleri belirterek başvuruları beklemektedir. Böylelikle işçi kendisine en uygun özelliklerde ve asgari kabul ücretine en yakın işi tercih ederek işe talip

olurken, işverende belirlediği özelliklerde ve belirlediği maliyette çalışmayı kabul eden işçileri kolaylıkla bulabilmektedir.

Bunların dışında, bir diğer iş arama yöntemi olan bir diğer iş arama yolu ise iş bulma kurumlarıdır. Çalışmada yapılan anketlerde buralara başvurarak iş gücü talebini oluşturan bireylerle yapılmıştır. Kamunun işsizlik sorununun önüne geçebilmek ve bireylerin işsizlik süresini azaltmak için de oluşturulan bu kurumlarda çok sayı da işçi ve işveren ortak noktada buluşabilmektedir. İşveren aradığı ve istediği özellikleri kuruma bildirmektedir. İş arayan birey ise bu kuruma giderek kendisine en uygun olan işleri öğrenmekte ve işverenle görüşmeye gitmektedir. Bunun tam tersi de olabilmektedir. İş arayan birey bu kurumlara giderek özelliklerini sahip olduğu becerileri, eğitim durumunu, asgari kabul ücreti ve bunun gibi gerekli bilgilerini kaydettirerek işverenler tarafından yapılacak iş tekliflerini de alabilmektedir. Bu kurumlarında işsizlik üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu yollardan sadece biriyle yetinmeyerek birden fazla iş arama yöntemini kullanan bireyler daha fazla iş teklifi aldığı da tabloda gösterilmektedir.

Tablo 9. Alkol kullanma durumu ile iş teklifi arasındaki çapraz ilişkiler

Alkol	Alınan iş teklifi sayısı					
	0	1	2	3	4	Toplam
Alkol kullanmayan	1449	205	162	74	47	1937
	%74,81	%10,58	%8,36	%3,82	%2,43	%100,00
	%89,11	%85,77	%96,43	%94,87	%92,16	%89,59
Alkol kullanan	177	34	6	4	4	225
	%78,67	%15,11	%2,67	%1,78	%1,78	%100,00
	%10,89	%14,23	%3,57	%5,13	%7,84	%10,41

Pearson $\chi^2(4) = 15,2475$ Pr = 0,004

Tablo 9’da alkol kullanımı bireylerin iş teklifi almasında etkisi büyük olan faktörlerden biri olabilmektedir. Satırlar alkol kullanmayanlar ve alkol kullananları ifade etmektedir. Alkol kullanmayan bireylerin 1449’u hiç iş teklifi almazken, 205 kişi bir adet iş teklifi almaktadır. Dört ve üzeri iş teklifi alan birey sayısı ise 47 kişidir. Alkol kullanan bireylerin ise 177 adeti hiç iş teklifi almazken, 34 kişi bir adet iş teklifi almaktadır. Dört ve üzeri iş teklifi alan birey sayısı ise 4 kişiden oluşmaktadır. Yüzdeler dağılımlarında ise alkol kullanmayan bireylerin %74,81’i hiç

iş teklifi almazken %10,58'i bir adet iş teklifi almaktadır. Dört adet ve üzeri iş teklifi alan bireylerin yüzdeki ise %2,43'dür. Alkol kullanan bireyler için yüzdelik dağılımına bakıldığında ise; %78,67'si hiç iş teklifi almazken, %15,11'i bir adet iş teklifi almaktadırlar. Dört ve üzeri iş teklifi alan bireyler ise toplamın %1,78'ini oluşturmaktadır. Tablodaki verilerden de açık bir şekilde belli olduğu gibi alkol kullanan bireylerin iş teklifi alma sayılarında ciddi bir düşüş olmaktadır. Bireylerin hem sosyal hem de iş hayatlarına olumsuz etkisi olan bu alışkanlık işverenler tarafından da sıcak bakılmayan bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Alkol kullanımı bireylerin verimliliğini düşürmesi nedeniyle işverenler tarafından olumlu karşılanmayabilir. İş hayatını da doğrudan etkileyen bu alışkanlık verimi düşürebilmekte ve işverenin işçiden beklediği performansı da olumsuz etkileyebilmektedir. Bundan dolayı işverenler alkol kullanan bireyleri tercih etmeyebilir. Bu da alkol kullanan bireylerin iş teklifi alma sayısını düşürebilmektedir.

4.2.Parametrik Bulgular

Parametrik analizde ise, kullanılan bağımlı değişken negatif olmayan tam sayı değerler aldığından, sayma veri analizi kullanılmıştır. Ayrıca, bağımlı değişken iş teklifi alma sayısı yüksek oranda sıfır değerleri içerdiğinde sıfır şişkin sayma veri analizi yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte analizde aşırı yayılımın olup olmadığını da tespiti gerekmektedir.

Bu amaca uygun olarak poisson modeli kullanılabilir. Veride aşırı yayılım olmadığı durumdapoisson modeli kullanılabilir. Aşırı yayılımın varlığında ise negatif binomial model uygulanması gerekmektedir. Çünkü poisson modelinde nadir gerçekleşen olayların olasılığının hesaplanmasında kullanılır. Belli bir olayın sabit bir zaman aralığında meydana gelme sayısının olasılığını ifade eder.

Bu çalışmada sıfır değerleri yüksek oranda (%75,2) bulunmaktadır. Alfa değişkeni anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu aşırı yayılımın olduğunu göstermektedir. Bu durumda sıfır kesilmiş negatif binomial model uygulanmıştır.

Tablo 10. Sıfır Kesilmiş Negatif Binomial Model Sonuçları

	Katsayı	St. Hata	t değeri	P değeri
<i>ISSORN</i>	-0,140*	0,031	-4,510	0,000
<i>YAS</i>	0,096***	0,053	1,810	0,070
<i>YAS2</i>	-0,001***	0,001	-1,840	0,065
<i>CNS</i>	0,119	0,101	1,180	0,237
<i>MHAL</i>	-0,103	0,134	-0,770	0,442
<i>EGT</i>	-0,340*	0,123	-2,770	0,006
<i>DRC</i>	0,256	0,391	0,660	0,512
<i>COCSAY</i>	0,008	0,061	0,130	0,900
<i>MESEGT</i>	0,179***	0,105	1,700	0,090
<i>STAJ</i>	0,360*	0,109	3,290	0,001
<i>DILSAY</i>	0,228**	0,095	2,400	0,016
<i>FIZENG</i>	-0,064	0,226	-0,280	0,777
<i>ARYONT</i>	-0,143*	0,047	-3,050	0,002
<i>ADLI</i>	-0,245	0,618	-0,400	0,691
<i>ALKOL</i>	-0,392***	0,212	-1,850	0,065
<i>SIGSUR</i>	-0,002	0,001	-1,050	0,293
<i>SABIT</i>	0,168	0,887	0,190	0,850
<i>Alpha</i>	0,218	0,080		

Not: *,** ve *** sırasıyla katsayının %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 10’da bireylerin belirli özelliklerinin iş teklifi almalarına olumlu ya da olumsuz etkilerine yer verilmiştir. İşaretili olan satırlar istatistiksel olarak anlamlı veriler olduğu için bu verilerin yorumlanması gerekmektedir. İşaretili olmayan satırlar ise bireylerin iş teklifi almasıyla aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmayan değişkenleri oluşturmaktadır. İlk satırda bireyin yaşadığı bölgedeki işsizlik oranı dikkate alınmaktadır. Bireyin yaşadığı yerdeki işsizlik oranında yaşanan 1 birimlik artış, bireyin aldığı iş teklifi sayısını %14 azaltmaktadır. Bölgedeki işsizlik oranının çeşitli nedenlerle (doğal afet, ekonomik kriz veya sanayileşmenin farklı bölge ya da şehirlere kayması vb.) artması iş olanaklarının azalmasına bağlı olarak değerlendirmeye alınabilmektedir. İkinci satırda ise yaş değişkeni dikkate alınmaktadır. Bireyin yaşındaki 1 birimlik artış iş

teklifi sayısını %9,6 artırmaktadır. Bireyin yaşıyla beraber iş tecrübesinin artışına ve deneyimli eleman arayan işverenlerin tercihini bu yönde yapmasının nedeni olabilmekte, bu da iş deneyimi ve tecrübesinin kişinin iş teklifi sayısını artırdığını göstermektedir.

Üçüncü satırda ise cinsiyet değişkeni incelenmektedir. Ancak kişinin cinsiyetiyle iş teklifi alma sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Aynı şey dördüncü satırda yer alan bireyin medeni hali için de geçerli olmaktadır. Diğer bir anlamlı bulgu ise kişinin eğitim durumudur. Bireyin eğitim seviyesindeki bir birimlik artış, beklenenin aksine bireyin iş teklifi alma sayısını %34 azaltmaktadır. Yani eğitim seviyesi yüksek olan bireyler düşük olan bireylerden daha az iş teklifi almaktadır. Burada da yine işverenlerin eğitim seviyesinden ziyade kalifiye işçi aramaları, üniversite okumuş birey yerine meslek lisesinden işi uygulamalı öğrenmiş elemanlara yönelmeleri neden olabilmektedir.

Üniversite mezunu bireyler ile ilgili bir diğer detay ise eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin (üniversite ve daha yüksek eğitim seviyesi) asgari kabul ücretinin eğitim seviyesi daha düşük olan (lise ve altı eğitim seviyesi) bireylerden daha yüksek olmasıdır. Yani üniversite ve daha da üst mezuniyet derecesi olan kişilerin talep ettikleri ücret, eğitim seviyesi daha düşük olan bireylere göre fazladır. Bu da işverenin maliyetine yansıtacağı için işverenlerin vasıfsız elemana ya da eğitim seviyesi daha düşük olan elemanlara yönelmesine neden olabilmektedir. Buda eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş teklifi sayısını düşürebilmektedir.

Mesleki eğitim değişkenine bakıldığında ise; mesleki eğitim bilgisine sahip olmanın iş teklifi sayısını %17,9 artırdığı görülmektedir. Bu bulgu eğitim seviyesiyle ilişkilendirilebilir. Bireylerin yapacakları iş ya da meslek alanında uzmanlaşmaları, uygulamalı olarak mesleğe hazırlanmaları ve kalifiye elemanlar olarak yetişmelerini sağlayan mesleki eğitim, işverenlerin işçi seçimi yaparken göz önünde bulundukları önemli etkenlerden birisini oluşturmaktadır. Mesleki eğitim seviyesiyle bağlantılı olma sebebi ise; mesleki eğitimi olan bireylerin aynı işi vasıfsız elemandan daha iyi yapması ve aynı zamanda asgari kabul ücretinin

vasıfsız elemanla aynı düzeylerde olması, mesleki eğitime sahip bireyleri işveren için işçi adayı seçiminde daha cazip hale getirmektedir.

Bir diğer faktör ise üniversite ve daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireyin aynı işi mesleki eğitim almış bireyle ortalama aynı standartta yapması, buna rağmen eğitim seviyesi yüksek olan bireyin asgari kabul ücretinin kalifiye elemandan daha yüksek olmasıdır. Bu durum, yine mesleki eğitime sahip olan bireyi işveren tarafından işçi adayı seçiminde daha cazip hale getirebilmektedir.

Mesleki eğitimle benzer bir faktör olan staj da yine bireylerin iş teklifi almasını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Staj yapan bireylerin, yapmayanlara göre iş teklifi sayısı %36 daha fazladır. Staj yapan bireylerin, staj yapmadan eğitimini tamamlayan bireylere göre işverenlerden daha fazla iş teklifi aldıkları belirlenmiştir.

Bireyin iş teklifi alma sayısını etkileyen bir başka etken ise bildiği dil sayısıdır. Dil bilen bireyler işverenler tarafından daha çok tercih edilmektedir. Yapılan anket çalışmasında bireyin bildiği dil sayısındaki bir birimlik artışın, iş teklifi alma sayısını %22,8 artırdığı görülmüştür.

İş teklifi alma sayısını etkileyen bir diğer faktör de bireylerin iş arama yöntemidir. İş arayan bir bireyin birçok iş arama yöntemi vardır. Bunlardan birkaçı iş bulma kurumları, internet ya da sosyal ağlar ve referans olarak da bilinen bireyin sosyal çevresi (akraba, arkadaş, tanıdıklar vb.) yoluyla iş arama yöntemidir. İş arama yönteminin çok sayıda olması da yine beklenenin aksine bireylerin iş teklifi alma sayısını negatif etkilemektedir. Kullanılan iş arama yönteminin sayısındaki bir birimlik artış kişinin iş teklifi sayısını %14,3 azaltmaktadır.

Son değişken verimiz ise bireyin alkol kullanım alışkanlığının iş teklifi sayısına etkisini göstermektedir. Bu değişkenin katsayısı beklendiği gibi alkol kullanan bireylerin iş teklifi alma sayısını %39,2 azalttığını göstermektedir. İşverenlerin alkol kullanan bireyleri çalışan ve işçi olarak tercih etmedikleri için iş teklifi sayısını iş arayan birey açısından düşündüğü görülmektedir. Tabloda yer alan bireyin fiziksel engel durumu, adli cezaları ve sigorta süreleri gibi etkenler ile bireyin iş teklifi alması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 11. Marjinal etkiler

	Marjinal etki	St. Hata	t değeri	P değeri
<i>ISSORN</i>	-0,177*	0,038	-4,630	0,000
<i>YAS</i>	0,122***	0,067	1,810	0,070
<i>YAS2</i>	-0,002***	0,001	-1,840	0,065
<i>CNS</i>	0,150	0,127	1,180	0,237
<i>MHAL</i>	-0,130	0,169	-0,770	0,441
<i>EGT</i>	-0,430*	0,154	-2,790	0,005
<i>DRC</i>	0,323	0,493	0,660	0,512
<i>COCSAY</i>	0,010	0,076	0,130	0,900
<i>MESEGT</i>	0,225***	0,132	1,710	0,088
<i>STAJ</i>	0,454*	0,137	3,320	0,001
<i>DILSAY</i>	0,288**	0,120	2,410	0,016
<i>FIZENG</i>	-0,081	0,286	-0,280	0,777
<i>ARYONT</i>	-0,180*	0,059	-3,060	0,002
<i>ADLI</i>	-0,310	0,780	-0,400	0,691
<i>ALKOL</i>	-0,495**	0,267	-1,860	0,063
<i>SIGSUR</i>	-0,002	0,002	-1,050	0,293

Not: *, ** ve *** sırasıyla katsayının %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 11’de ise bireyin ilave iş teklifi almasını sağlayan bulgular incelenmektedir. Bir önceki tablo ile aynı şekilde bu tabloda da yine istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunan veriler işaretlenmektedir. İlk satırda yer alan işsizlik oranına bakıldığında; bireyin yaşadığı bölgedeki işsizlik oranının bir birimlik artması bireyin ilave olarak -0.17 iş teklifi almasını sağlamaktadır. Bu durumda işsizlik oranındaki artış bireyin daha az iş teklifi almasına neden olduğu söylenebilir. İki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yaş değişkenine bakıldığında ise; bireyin yaşındaki bir birimlik artış 0,12 ilave iş teklifi almasını sağlamaktadır. Yine aynı şekilde bireyin yaşının artmasıyla beraber iş deneyimi ve tecrübesinin de artışıyla işveren bu bireyleri tercih edebilmekte ve iş teklifi sayısı artabilmektedir. Bireyin cinsiyet ve medeni hal gibi durumları bir önceki tabloda iş teklifi sayısının da anlamlı bir ilişkisi bulunmadığı gibi yine bu

verilerin marjinal etkilerinin değerlendirildiği tabloda da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Eğitim seviyesine gelindiğinde; marjinal etkinin de yine negatif yönde olduğu görülmektedir. Yani iş arayan bireyin ilave iş teklifi almasında eğitim seviyesindeki bir birimlik artış ilave teklif sayısını 0,43 düşürmektedir. Yani, mesleki eğitimi üniversite ve üstü olan bireylerin ilave iş teklif sayısı ile aralarında negatif bir ilişkiye rastlanmaktadır. Eğitim seviyesinin dışında bireyin ilave iş teklifi sayısını olumlu etkileyen mesleki eğitim olduğunu bir önceki tabloda açıklanmıştı. Bu tablo da ise mesleki eğitim 0,22 ilave iş teklifi alınmasını sağlamaktadır. Bunu takip eden staj değişkeni ise, yani bir kişinin mesleği ile alakalı işi tecrübe etmesi, ilave 0,45 iş teklifi almasına neden olmaktadır. Dil sayısı ise kişinin ilave 0,28 iş teklifi almasını sağlamaktayken, iş arama yöntemindeki 1 birimlik artış ise kişinin -0,18 ilave iş teklifi almasına sebep olmaktadır. Alkol kullanımı ise bireyin yine iş hayatındaki performansını olumsuz etkileyeceğini düşünen işveren tarafından bireyin tercih edilmeme nedeni olabilmektedir. Buda yine kişiye -0,49 ilave iş teklifi olarak etki etmektedir. Bireyin fiziksel engeli, aldığı adli ceza ve sigorta sürelerinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada küresel bir sorun olan işsizlik problemini yaşayan bireylerin iş bulmasındaki etken faktörler Türkiye açısından incelenmiştir. Literatürde işsizlik üzerine yazılı birçok tez bulunmaktadır. Ancak bu çalışmanın özelliği işsiz bir bireyin neler yaparsa yada hangi özelliklere sahip olursa daha fazla iş teklifi alabileceği incelenmiş olmasıdır. Konu üzerinde daha önce yapılan detaylı çalışmalar mevcuttur. Çok fazla sayıda olmamakla beraber çalışma ile ilgili olan literatür incelenmiş ve belirli kısımlarına da yer verilmiştir. Çalışmada işsiz bireylere anket uygulaması yapılmıştır. İŞKUR'da iş aramaya gelen işsiz bireylere yapılan anket çalışmasıyla veriler elde edilmiştir. Hazırlanan anket öncelikle eksikliklerin tespit edilmesi amacıyla iki pilot il olan Samsun ve Tokat'ta yapılmıştır. Daha sonrasında Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması dikkate alınarak 13 ilde 2393 adet anket uygulanmıştır. Anket sorularında yaşanacak herhangi bir problem ya da aksaklık ihtimali için ihtiyatlılık amacıyla her ilde anket sayısı %10 fazla tutulmuştur. Anketlerde işsiz bireylerin cevap vermek istemediği sorular ile verilen cevaplardaki tutarsızlıklar nedeniyle anketler incelenmiş ve içinden elemeler yapılmıştır. Elenen anketlerin sonunda toplamda 2162 adet anket elde kalmıştır. Yapılan anketlerin %36,3'ü kadınlar tarafından %63,7'si erkekler tarafından cevaplandırılmıştır. Anket ile elde edilen veriler parametrik ve parametrik olmayan yöntemlerle analiz edilmiştir. Parametrik olmayan yöntem olarak çapraz tablolar ve ki-kare testi, parametrik yöntem olarak ise sayma veri analizi kullanılmıştır.

Çalışmada iş teklifi alma sayısının etkileyen faktörler incelenmiştir. Bunlar cinsiyet, yaş, eğitim, mesleki eğitim, staj, iş arama yöntemleri ve alkol kullanımı gibi etkenlerdir. Bunların içinde insanların eğitim durumları ile ilgili beklenti eğitimdeki artışı iş teklifi sayısını arttıracak yönünde olmuştur. Ancak anket çalışmasının sonucu bu durumun tersini göstermiştir. Bireyin eğitim seviyesi arttıkça iş teklifi sayısı azalmıştır. Bunun iki nedeni olabilir. Biri eğitim seviyesi yüksek bireyin asgari kabul ücretinin genellikle yüksek olmasıdır. Diğer neden ise işverenin eğitim seviyesi daha düşük olan bireyleri daha ucuz maliyetle çalıştırmak istemesi olabilir. Bundan dolayı eğitim seviyesi arttıkça iş teklifi sayısının azaldığı iddia edilebilir. Bir diğer faktör ise mesleki eğitimidir. Mesleki eğitimi olan

bireylerin beklentiye paralel şekilde iş teklifi sayısı artmaktadır. Uzmanlık eğitimi olan kişiler işveren için eğitim maliyetini düşürmektedir. Bunun da mesleki eğitimi olan bireylerin iş teklifi alma sayısını artırdığı ifade edilebilir. Staj yapmış olmak ise yine mesleki eğitim gibi iş teklifi sayısını artırmaktadır. Staj yapmış bireylerde işle ilgili pratik bilgi sahibi olmaları, yine işveren açısından işçinin eğitim maliyetini azaltması ve üretimde hemen aktif olabilmesi nedeniyle iş teklifi sayısını artırdığı söylenebilir. Bireyin kullandığı iş arama yolu arttıkça iş teklifi sayısı artmaktadır. İş arama yolunda da çalışmalarda ön plana çıkan referans yoluyla iş arama en etkili iş arama yöntemleri arasında yer almaktadır. İş bulmak için bir tanıdığın (akraba, arkadaş vb.) aracılık etmesi iş teklifi alma sayısını artırdığı ifade edilebilir. Son olarak alkol kullanımı ise zararlı bir alışkanlık olması ve üretimdeki verimliliği azaltabilmesi nedeniyle işveren tarafından olumlu karşılanmadığı için iş teklifi sayısını düşürebilmektedir.

Birey eğitim seviyesini mesleki olarak daha donanımlı olabilecek şekilde tamamlarsa iş teklif sayısı arttığı söylenebilir. Ek olarak staj yapması ve teknik olarak donanımını artırması da yine iş teklifi sayısını artırabilmektedir. Bireyin ek olarak bildiği yabancı dil sayısının da yine iş teklifi sayısını artırdığını söylemek mümkün olabilmektedir.

Devlet tarafından bu aşamada bireylere belirli imkanlar sağlanmaktadır. Bunlardan biri olarak çalışma içinde değinildiği üzere İŞKUR faaliyetleri gösterilebilmektedir. Bunun dışında yine devlet destekli olarak verilen belirli mesleklere yönelik kurslar bulunmaktadır. Bireyin kişisel özellik ve becerilerine göre bu kurslara katılarak mesleki eğitim almaları da gösterilebilmektedir.

KAYNAKLAR

- AKIN, F. (2017). Ekonomilerin En Önemli Problemi Olan İşsizlik Neden Çözülemiyor? *İş ve Hayat*. 4(7): 82-99.
- AYDEMİR, C. (2013).Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 27(1): 115-138.
- BACHMANN, R. ve BAUMGARTEN D. (2012). How Do the Unemployed Search for a Job?.*Evidence from the EU Labour Force Survey*. *IZA Journal of European Labor Studies*. 2(22): 2-25.
- BECKER, W.J., CONNOLLY, T., ve SLAUGHTER, J.E. (2010). The Effect of Job Offer Timing on Offer Acceptance, Performance, And Turnover. *Personnel Psychology*. 63(1): 223–241.
- BLOEMEN, H. G. (2000). A Model of Labour Supply with Job Offer Restrictions, *Labour Economics*. 7(3): 297-312.
- BURDETT,K.(1978).A Theory of Employed Job Searchand Quit Rates. *American Economic Review*. 68(1): 212-220.
- CALIENDO, M., SCHMIDL, R. ve UHLENDORFF A. (2011). Social Networks, Job Search Methods and Reservation Wages: Evidence for Germany. *International Journal of Manpower*. 32(7): 796–824.
- CAMERON, A. C.veTRIVEDI, P. K. (2013). Regression Analysis of Count Data. *Cambridge University Press*.
- COBB-CLARK, D. (2004). Job Search Success: Comparing Job Offer Rates In and Out of Employment. *Melbourne Institute Working Paper No. 13/04*
- ÇELİK, F. (2013). Türkiye’de İstihdamın Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*. 2(1): 9-131.
- LOURY, L. D. (2006). Some Contact sare More Equalthan Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages. *Journal of Labor Economics*. 24(2): 299 – 318.
- DOST, Z. (2014). İşsizlikle Mücadelede İş Arama Yöntemleri ve Türkiye İş Kurumu’nun Değerlendirilmesi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

- ERDİL, E. (2007). Poverty and Turkish Labor Markets. *Studies in Development*. 34(6): 137-172.
- GONZALO, M.T. (2002). A New Look at the UI Effect on Transition from Unemployment into Wage Employment in Spain: The Limited Duration of the UI Benefits Entitlement. *Applied Economics*. 34(17): 2177-2187.
- GREENWOOD, M. ve G.U. YULE (1920). An Inquiry into the Nature of Frequency Distributions of Multiple Happenings, with Particular Reference to the Occurrence of Multiple Attacks of Disease or Repeated Accidents. *Journal of Royal Statistical Society A*. 83(2): 255-279.
- GÜNDEM, F. (2009). Türkiye’de 1980 Sonrası İşsizlik-Büyüme İlişkisi ve İşgücü Piyasasına Genel Bir Bakış. *Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları*. 47(2): 171-189.
- HOLZER, H.J., (1988). Search Method Use by Unemployed Youth. *Journal of Labor Economics*. 6(1): 2-28.
- KONING, P., VAN DEN BERG, G.J. ve RIDDER, G.(1997). A Structural Analysis of Job Search Methods and Subsequent Wages. *Working Paper; No.97-182. Amsterdam: Tinbergen Institute*.
- MOUW, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*. 68(6): 868-898.
- OSBERG, L. (1980). Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s. *Journal of Labor Economics*. 11(2): 348-386.
- OSBERG, L. (1993). Unemployment Insurance and Unemployment. *Dalhousie University*. 75(7): 26-27.
- ÖZSAĞIR, A. (2000). Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 3(56): 58-285.
- PEKİN, T. (2007). Makro Ekonomi. İzmir: Zeus Kitabevi.
- POISSON, S.D. (1837), Recherches sur la probabilité des jugements en matière criminelle et en matière civile, Paris, Bachelier.

- SMIRNOVA, N.V. (2003). Job Search Behavior of Unemployed in Russia. *Bank of Finland Discussion Papers*. 629(13):1-36.
- SUAREZ, M.J. (2003). A Study on Spanish Female Labour Supply with Job Offer Restrictions. *Spanish Economic Review*. 47(5): 269-290.
- ŞAHİN, H. (2011). Türkiye Ekonomisi. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- TEMURLenk, M., BAŞAR, S. (2012). Türkiye İçin Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı (Nairu) Tahmini. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 27(1):71-83.
- ÜMİT, Ö., KARATAŞ, Ö. (2018) Türkiye’de İşsizlik ve İşsizliği Etkileyen Mikroekonomik Faktörlerin Ekonometrik Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 14(2): 311-333.
- ÜNAL, I. (1990). Üniversite Mezunlarının İstihdam Sorunları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 14(76): 37- 45.
- WEBER, A., MAHRİNGER, H. (2008). Choice and Success of Job Search Methods. *Empirical Economics*. 35(1): 153–178.
- VAN DEN BERG, G. (1990). Nonstationarity in Job Search Theory. *The Review of Economic Studies*. 57(2): 255-277.
- VAN DEN BERG, G. (1994). The Effects of Changes of the Job Offer Arrival Rate on the Duration of Unemployment. *Journal of Labor Economics*. 12(3): 478-498.
- YANBAŞLI, E. (2014). *Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YILDIRIM, K., BAKIRTAŞ, İ., YILMAZ, R., ve ESEN, E. (2010). Makro İktisat Giriş. Bursa: Ekin Yayınevi.
- YILDIRIM, K., KARAMAN, D., ve TAŞDEMİR, M. (2012). Makro Ekonomi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILMAZ, A. (2005). Türkiye’de İşsiz Nüfus. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 15(1): 43-56.

YILMAZ, T. (2004). İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları Bir Alan Araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 0(48): 164-183.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Mervenur Yurt

Doğum yılı ve Yeri : 1991 / SİVAS

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Cumhuriyet Üniversitesi/ İKTİSAT BÖLÜMÜ

Yüksek Lisans Öğrenimi : G.O.P. Üniversitesi / İKTİSAT ANABİLİM DALI

Yabancı Dili :İngilizce

İş Deneyimi : YapıKredi Bankası Genel Müdürlüğü

e-posta : mervenuryurt@gmail.com