T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE EKONOMİSİNDE İŞGÜCÜ PİYASASININ BAZI NİTELİKSEL BELİRLEYİCİLERİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

FATMA DİLA TAŞDEMİR

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. AYHAN UÇAK

EDİRNE 2021

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

.....İKTİSAT.....

ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

Fatma Dila TAŞDEMİR ..... tarafından hazırlanan "Türkiye Ekonomisinde İşgücü Piyasasının Bazı Niteliksel Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma ..... " konulu **Doktora** Tezi Savunma Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 33. - 34. maddeleri uyarınca 26 / 03 / 2021, Cuma günü saat 10:30'da yapılmış olup, tezin * Kabul Edilmesine

OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Prof. Dr. Ayhan UÇAK	Kabul edilmesine	
Dr. Öğr. Üyesi Fatma CESUR	Kabul Edilmesine	F. Cesur
Dr. Öğr. Üyesi Aytül ÇOLAK	Kabul edilmesine	
Prof. Dr. Ercan SARIDOĞAN	Kabul Edilmesine	
Dr. Öğr. Üyesi Yavuz TURGUTER	Kabul edilmesine	Yturguter

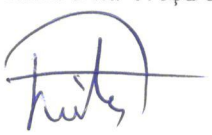
(*) Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında **"Kabul Edilmesine / Red Edilmesine / Düzeltilmesine"** seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekmektedir.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
DOĞRULUK BEYANI

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında, tüm verilerin bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini, kullanılan verilerde tahrifat yapılmadığını, tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını, kullanılan tüm literatür bilgilerinin bilimsel normlara uygun bir şekilde kaynak gösterilerek ilgili tezde yer aldığını ve bu tezin tamamı ya da herhangi bir bölümünün daha önceden Trakya Üniversitesi ya da farklı bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

26/03/2021

Fatma Dila TAŞDEMİR



Tezin Adı: Türkiye Ekonomisinde İşgücü Piyasasının Bazı Niteliksel Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma

Hazırlayan: Fatma Dila Taşdemir

ÖZET

İşsizlik, Türkiye'de ve dünyada gitgide büyüyen bir sorun halini almıştır. İşsizlik bireylerde ekonomik, sosyal ve psikolojik birçok probleme sebep olmaktadır. İşsizlik sorununun çözümü için dünyada her geçen gün yeni politikalar üretilmektedir.

Bu çalışmada, işgücü piyasasının belirleyicilerinden olan; yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, yerleşim türü, iş deneyimi ve iş kolu değişkenlerinin işsizlik üzerine etkileri ilk olarak bir dizi Ki-kare analizi ve ardından Binary Lojistik Regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Bunlara ek olarak, bahsi geçen değişkenler ile bireylerin tercih ettiği iş arama kanalları arasındaki ilişki irdelenerek iş arama kanallarının etkinliği analiz edilmiştir. Çalışmada yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar ile Türkiye ekonomisinin işgücü piyasası belirleyicilerinin bireylerin istihdamı üzerinde etkili olup olmadığı araştırılarak işgücü piyasasına ışık tutulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İstihdam, İş arama kanalları, İşgücü Göstergeleri, Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları, Ki-kare Analizi, Lojistik Regresyon Analizi

Thesis Title: An Empirical Study on Some Qualitative Determinants of Labor Market in Turkish Economy

Prepared by: Fatma Dila Taşdemir

ABSTRACT

Unemployment has taken a growing problem state in Turkey and in the World. Unemployment causes economic, social and psychological problems for individuals. All over the world, new policies are produced every day to solve the unemployment problem.

In this study, the determinants of the labor market; the effects of age, gender, marital status, educational status, type of residence, work experience, and job line variables on unemployment were first examined using a series of Chi-square analyzes, followed by Binary Logistic Regression analysis. In addition, the relationship between the aforementioned variables and the job search channels preferred by individuals was examined and the effectiveness of job search channels was analyzed. With the results obtained from the analyzes made in the study, it is investigated that whether the determinants of labor market of Turkish economy were found to have effects on individuals' employment, and is aimed to shed light on the labor market.

Keywords: Unemployment, Employment, Job Search Channels, Labor Force Indicators, Active and Passive Employment Policies, Chi-square Analysis, Logistic Regression Analysis

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın gerçekleştirilmesi sırasında, bilgi ve deneyimleriyle bana sabırla yol gösteren ve çalışmamı titizlikle yöneten saygı değer tez danışmanım Prof. Dr. Ayhan UÇAK'a bana ayırdığı zaman, verdiği emek ve destek için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tüm eğitim hayatım boyunca, maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, bana güvenen ve bugünlere gelmemi sağlayan annem Hatice TOPGÜL'e, babam Hasan TOPGÜL'e ve varlıklarından güç aldığım kardeşlerime çok teşekkür ederim.

Hayatıma dahil olduğu ilk günden beri, sonsuz sabrı, sevgisi ve desteği ile daima bana güç veren, tez çalışmam süresince kızımızla ilgilenerek yokluğumu hissettirmeyen sevgili eşim Özgür TAŞDEMİR'e, doktora eğitimim sırasında ailemize dahil olarak hayatımıza anlam katan sevgili kızım Mila'ya "İyi ki varsın" diyerek tüm kalbimle teşekkür ederim.

Fatma Dila TAŞDEMİR

Mart 2021

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET ..... **I**

ABSTRACT ..... **II**

ÖNSÖZ ..... **III**

İÇİNDEKİLER TABLOSU ..... **IV**

TABLOLAR DİZİNİ ..... **VII**

GRAFİKLER DİZİNİ ..... **XII**

ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **XV**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM **4**

1. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK TANIMLARI **4**

1.1. İstihdamın Tanımı ve Türleri 4

1.1.1. İstihdam nedir? 4

1.1.2. İstihdam Türleri 4

1.1.2.1. Eksik İstihdam 4

1.1.2.2. Tam istihdam 5

1.1.2.3. Aşırı İstihdam 5

1.1.2.4. Eğreti İstihdam 5

1.2. İşsizliğin Tanımı ve Türleri 6

1.2.1. İşsizlik nedir? 6

1.2.2. İşsizliğin Türleri 7

1.2.2.1. Açık İşsizlik 7

1.2.2.2. Gizli İşsizlik 8

1.2.2.3. Yapısal İşsizlik 8

1.2.2.4. Arızi (Friksiyonel) İşsizlik 9

1.2.2.5. Teknolojik İşsizlik 9

1.2.2.6. Konjonktürel İşsizlik 10
1.2.2.7. Mevsimsel İşsizlik 10
1.2.2.8. İradi İşsizlik 10
1.2.2.9. Gayri İradi İşsizlik 11
1.2.2.10. Doğal İşsizlik: 11
1.3. Teorik Açıdan İşsizlik 12
1.3.1. Klasik ve Neoklasik Yaklaşım 12
1.3.1.1. Mahreçler Kanunu (Say Yasası) 13
1.3.1.2. Faiz Teorisi 15
1.3.1.3. Ücret Teorisi 16
1.3.2. Marksist Yaklaşım 19
1.3.3. Keynesyen Yaklaşım 25
1.3.4. Monetarist Yaklaşım 27
1.3.5. Arz Yanlı Yaklaşım 33
1.3.6. Yeni Klasik Yaklaşım 34
1.3.7. Yeni Keynesyen Yaklaşım 36
İKİNCİ BÖLÜM 41
2. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ 41
2.1. Dünya'da İstihdamın Genel Görünümü 41
2.2. Türkiye'de İstihdamın Genel Görünümü 54
2.2.1. İşgücünün Özellikleri 54
2.2.2. Türkiye'de İstihdamın İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı 59
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 67
3. İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI 67
3.1. Makroekonomik politikalar 67
3.1.1. Para Politikası 68

3.1.2. Maliye politikası 71
3.1.3. Gelirler Politikası 74
3.2. Mikroekonomik Politikalar 75
3.2.1. Aktif İstihdam Politikaları 75
3.2.1.1. Mesleki Eğitim Programları 77
3.2.1.2. Girişimcilik Eğitim Programları 78
3.2.1.3. İşbaşı Eğitim Programları 78
3.2.1.4. Toplum Yararına Programlar 79
3.2.1.5. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri 79
3.2.1.6. Ücret Sübvansiyonları: 80
3.2.2. Pasif İstihdam Politikaları 81
3.2.2.1. İşsizlik sigortası 81
3.2.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği 82
3.2.2.3. Kıdem Tazminatı 84
3.2.2.4. Ücret Garanti Fonu 85
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 86
4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, AMACI VE YÖNTEMİ 86
4.1. Literatür Taraması 86
4.2. Anket Formunun Tanıtımı ve Anket Uygulaması 92
4.3. Anket Bulguları ve Değerlendirme 94
4.2.1. Ki-kare İlişki Tablolarının Yorumlanması 122
4.2.2. Çok Cevaplı Sorular İçin Ki-kare Analizi 160
4.2.3. Lojistik Regresyon Analizi 164
SONUÇ 176
KAYNAKÇA 183

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15+ yaş) (Toplam) (Bin kişi)..... 55
Tablo 2: İşgücüne dahil olmayanların 2018 yılı cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenleri (15+) (Bin kişi)..... 56
Tablo 3: Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15+ yaş) (Erkek) (Bin kişi)..... 56
Tablo 4: Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15+ yaş) (Kadın) (Bin kişi) 57
Tablo 5: Türkiye'de kurumsal olmayan nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu (15+ yaş) (%) 58
Tablo 6: Türkiye'de istihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı (15+ yaş) (Toplam) (Bin kişi)..... 59
Tablo 7: Türkiye'de istihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı (15+ yaş) (Erkek) (Bin kişi)..... 60
Tablo 8: Türkiye'de istihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı (15+ yaş) (Kadın) (Bin kişi) 61
Tablo 9: Türkiye'de eğitim durumuna ve yıllara göre istihdam oranı (%) (15+ yaş) (Erkek)..... 62
Tablo 10: Türkiye'de eğitim durumuna ve yıllara göre istihdam oranı (%) (15+ yaş) (Kadın) 63
Tablo 11: 2013-2018 yılları arasında İŞKUR'un cinsiyete göre işe yerleştirme sayıları..... 76
Tablo 12: 2013-2018 yılları arasında ÖİB'lerin cinsiyete göre işe yerleştirme sayıları 76
Tablo 13: 2019 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı..... 83
Tablo 14: Ferdin işgücüne dahil olmama nedeni 98
Tablo 15: Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasına Göre Katılımcıların Dağılımı 103
Tablo 16: Neden yarı zamanlı bir işte çalışıyorsunuz? 106
Tablo 17: Niçin başka bir iş aradınız / arıyorsunuz?..... 110

Tablo 18: İş aramaya başlamadan hemen önceki durumunuz neydi? 113
Tablo 19: İş arama kanallarından hangilerini kullandınız? 114
Tablo 20: Aranılan iş ya da mesleklerin dağılımı 114
Tablo 21: Referans haftası ile biten son 4 haftada iş aramama nedeniniz nedir? ... 117
Tablo 22: En son çalıştığınız bu işinizden ayrılmanızdaki esas neden neydi? 119
Tablo 23: En son çalışılan bu yer, kuruluş veya işyerinin faaliyet gösterdiği alana göre dağılımı 119
Tablo 24: Hangisi sizin geçen yıl bu aydaki durumunuzu en iyi açıklıyor? 120
Tablo 25: Katılımcıların bir yıl önceki esas işinde çalışılan bu yer, kuruluş ve işyerinin faaliyet gösterdikleri alana göre dağılımı 121
Tablo 26: Aranılan iş şekli ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu . 122
Tablo 27: Aranılan iş şekli ile eğitim değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu ... 123
Tablo 28: Aranılan iş şekli ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 124
Tablo 29: Aranılan iş şekli ile yaş değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 124
Tablo 30: Aranılan iş şekli ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 125
Tablo 31: Aranılan iş ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 125
Tablo 32: Aranılan iş ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 126
Tablo 33: Aranılan iş ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 127
Tablo 34: Aranılan iş ile yaş değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 128
Tablo 35: Aranılan iş ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 129
Tablo 36: En son çalışılan işteki durum ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 130
Tablo 37: En son çalışılan işteki durum ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 130
Tablo 38: En son çalışılan işteki durum ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 131
Tablo 39: En son çalışılan işteki durum ile yaş değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 132

Tablo 40: En son çalışılan işteki durum ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu..... 132
Tablo 41: İş arama süresi ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu ... 133
Tablo 42: İş arama süresi ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 134
Tablo 43: İş arama süresi ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 134
Tablo 44: İş arama süresi ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 135
Tablo 45: İşten ayrılma nedeni ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 136
Tablo 46: İşten ayrılma nedeni ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 137
Tablo 47: İşten ayrılma nedeni ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 138
Tablo 48: İşten ayrılma nedeni ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 139
Tablo 49: İşten ayrılma nedeni ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 140
Tablo 50: İş arama kanalları (Doğrudan bir işverene başvuru) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu..... 141
Tablo 51: İş arama kanalları (Doğrudan bir işverene başvuru) ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu..... 142
Tablo 52: İş arama kanalları (Doğrudan bir işverene başvuru) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu..... 142
Tablo 53: İş arama kanalları (Doğrudan bir işverene başvuru) ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu..... 143
Tablo 54: İş arama kanalları (Eşe dosta rica) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu..... 143
Tablo 55: İş arama kanalları (Eşe dosta rica) ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 144
Tablo 56: İş arama kanalları (Eşe dosta rica) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 144

Tablo 57: İş arama kanalları (Eşe dosta rica) ile iş yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 145
Tablo 58: İş arama kanalları (Gazete, dergi, internet ilanları) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 145
Tablo 59: İş arama kanalları (Gazete, dergi, internet ilanları) ile Eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 146
Tablo 60: İş arama kanalları (Gazete, dergi, internet ilanları) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 146
Tablo 61: İş arama kanalları (Gazete, dergi, internet ilanları) ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 147
Tablo 62: İş arama kanalları (İŞKUR başvuru) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 147
Tablo 63: İş arama kanalları (İŞKUR başvuru) ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 148
Tablo 64: İş arama kanalları (İŞKUR başvuru) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 148
Tablo 65: İş arama kanalları (İŞKUR başvuru) ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 149
Tablo 66: İş arama kanalları (Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 149
Tablo 67: İş arama kanalları (Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.) ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 150
Tablo 68: İş arama kanalları (Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 150
Tablo 69: İş arama kanalları (Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.) ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 151
Tablo 70: Kurs ile iş arama durumu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 151
Tablo 71: Ek iş arama nedeni ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 152
Tablo 72: Ek iş arama nedeni ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 152

Tablo 73: Ek iş arama nedeni ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 153
Tablo 74: En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm ile istihdam durumu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 155
Tablo 75: En son çalışılan işteki durum ile iş arama durumu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 156
Tablo 76: İş bulma yöntemi ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 157
Tablo 77: İş bulma yöntemi ile eğitim durumu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 157
Tablo 78: İş bulma yöntemi ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 158
Tablo 79: İş bulma yöntemi ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 159
Tablo 80: İş bulma yöntemi ile yerleşim türü değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 160
Tablo 81: İş arama kanalları ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 161
Tablo 82: İş arama kanalları ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 162
Tablo 83: İş arama kanalları ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu 163
Tablo 84: Ele alınacak bağımsız değişkenler, kısaltmaları ve kodlaması 168
Tablo 85: Bağımlı değişkene gözlemcinin yaptığı kodlamaya programın 0 ve 1 ... 169
Tablo 86: Sınıflandırma Tablosu 169
Tablo 87: Sabit katsayıya göre model tahmini 170
Tablo 88: Model katsayılarının Omnibus testi 170
Tablo 89: Model Özeti 171
Tablo 90: Hosmer & Lemeshow Testi 171
Tablo 91: Değişkenlerin dahil edildiği doğru sınıflandırma 171
Tablo 92: Modelin değişkenlerinin katsayı tahminleri 172

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Toplam İşsizlik Oranları (%) 42
Grafik 2: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Erkeklerin İşsizlik Oranları (%) 43
Grafik 3: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Kadınların İşsizlik Oranları (%) 44
Grafik 4: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Genç İşsizlik Oranları (%) 45
Grafik 5: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Yüksek Öğretim Mezunu İşsizlik Oranları 47
Grafik 6: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Lise Mezunu (Yüksek öğretim mezunu olmayan) İşsizlik Oranları (%) (25-64 yaş) 48
Grafik 7: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Lise Altı Mezunlarının İşsizlik Oranları (%) (25-64 yaş) 49
Grafik 8: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Tarım Sektörü İstihdamı (Bin Kişi) 50
Grafik 9: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki İnşaat Sektörü İstihdamı (Bin Kişi) 51
Grafik 10: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Sanayi Sektörü İstihdamı (Bin Kişi) 52
Grafik 11: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Hizmet Sektörü İstihdamı (Bin Kişi) ... 53
Grafik 12: 2010-2019 Yılları Arasında Türkiye'deki Tarım Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)..... 64
Grafik 13: 2010-2019 Yılları Arasında Türkiye'deki İnşaat Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)..... 65
Grafik 14: 2010-2019 Yılları Arasında Türkiye'deki Sanayi Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)..... 65
Grafik 15: 2010-2019 Yılları Arasında Türkiye'deki Hizmet Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)..... 66
Grafik 16: Ankete katılanların yaşadıkları istatistiki bölge birimleri (%) 95
Grafik 17: Ankete katılan kişilerin cinsiyet dağılımı 95
Grafik 18: Ankete katılanların medeni hali 96
Grafik 19: Ankete katılanların hane halkı büyüklüğü 96
Grafik 20: Ankete katılanların eğitim durumu 97
Grafik 21: Ankete katılanların yaş grubu 97
Grafik 22: Ferdin işgücü durumu..... 98

Grafik 23: Referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı? 99
Grafik 24: Referans haftası içinde ev kadını, öğrenci veya emekli bile olsanız gelir elde etmek amacıyla veya ücretsiz aile işçisi olarak bir saat bile olsa bir işte çalıştınız mı?..... 99
Grafik 25: Referans haftası içinde, herhangi bir sebeple geçici olarak başında bulunmadığınız bir işyeriniz veya geri döneceğiniz bir işiniz var mı? 100
Grafik 26: Referans haftası içinde bu işinizde/işyerinizde niçin çalışmadınız? 100
Grafik 27: Bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz nedir? 101
Grafik 28: Çalıştığınız bu işyerinin statüsünü belirtiniz. 101
Grafik 29: Çalıştığınız bu işyerinin durumu 102
Grafik 30: Bu yer, kuruluş veya işyerinde çalışan sayısını belirtiniz. 102
Grafik 31: Bu işinizden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı mısınız? 104
Grafik 32: Bu işinizi nasıl buldunuz? 105
Grafik 33: Bu işinizdeki çalışma şekliniz nedir? 105
Grafik 34: Bu işinizin süreklilik durumu nedir? 106
Grafik 35: Neden sürekli bir işte çalışmıyorsunuz?..... 107
Grafik 36: Bu işinize ilaveten, referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir elde etmek amacıyla başka bir işte çalıştınız mı veya başında bulunmadığınız bir işiniz var mı?..... 107
Grafik 37: Diğer işinizi yürüttüğünüz işyerinin ana faaliyet kodu 108
Grafik 38: Diğer işinizde işteki durumunuz nedir? 108
Grafik 39: Referans haftasında, daha fazla gelir elde etmek amacıyla genellikle çalıştığınız süreden daha fazla çalışmak ister miydiniz? 109
Grafik 40: Ne şekilde daha fazla çalışmak isterdiniz?..... 109
Grafik 41: Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işinizi değiştirmek üzere yada mevcut işinize ek olarak bir iş aradınız mı?..... 110
Grafik 42: Ücretli olarak çalışabileceğiniz bir iş mi arıyordunuz, yoksa kendi işinizimi kurmak istiyordunuz?..... 111
Grafik 43: Tam zamanlı mı, yarı zamanlı mı bir iş arıyordunuz? 111

Grafik 44: Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde iş aramak için bir kanal kullandınız mı? 112
Grafik 45: Kaç aydır mevcut işinizi değiştirmek için ya da mevcut işinize ek olarak bir iş arıyorsunuz? 112
Grafik 46: Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi? 113
Grafik 47: Ücretli olarak çalışabileceğiniz bir iş mi arıyorsunuz, yoksa kendi işinizi mi kurmak istiyorsunuz? 115
Grafik 48: Tam zamanlı mı, yarı zamanlı mı bir iş arıyordunuz? 116
Grafik 49: Kaç aydır iş arıyorsunuz? 116
Grafik 50: İş bulmuş veya kendi işinizi kurmuş olsaydınız referans haftası takip eden 2 hafta içerisinde bu işte çalışmaya başlayabilir miydiniz? 117
Grafik 51: Bulduğunuzu bu işte referans haftası takip eden 2 hafta içerisinde çalışmaya başlayabilir miydiniz? 118
Grafik 52: Hayatınız boyunca bir işte çalıştınız mı? 118
Grafik 53: En son çalışılan bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz neydi? 120
Grafik 54: Bir yıl önce çalıştığınız bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz neydi? 121

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Klasik Faiz Teorisi 16
Şekil 2: Klasik İstihdam Dengesi 17
Şekil 3: Klasik Modelde İşsizlik: Nominal Ücret Katılığı 18
Şekil 4: Orijinal Phillips Eğrisi 29
Şekil 5: Beklentilerle Geliştirilmiş Phillips Eğrisi 32
Şekil 6: Verimlilik Eğrisi 38
Şekil 7: Likidite Tuzağı 73
Şekil 8: Dışlama Etkisi 73

GİRİŞ

İşsizlik dünya genelinde, makro ekonomik sorunların en önemlilerinden biri olarak görülmektedir. İşsizlik bireylerde ekonomik, sosyal ve psikolojik problemlere sebep olmaktadır. Uzun süre işsiz kalmanın ardından işe başlayan bireylerin, çalışma arzularının kırıldığı, sahip oldukları niteliklerinden uzaklaştıkları, özgüvenden yoksun ve tedirgin bir ruh haline sahip olarak, sosyal çevreden uzaklaştıkları yapılan birçok çalışmada ortaya konulmuştur.

İşsizliğin psikolojik sonuçlarını araştıran Eisenberg ve Lazarsfeld (1938); işsizlik sürecinin bireyde yarattığı psikolojik etkilerin "şok", "kötümserlik" ve "kadercilik" olmak üzere üç evreden oluştuğunu iddia etmişlerdir (Eisenberg & Lazarsfeld, 1938). Şok evresinde birey; işsiz kaldığına inanamaz ve işsizliğin geçici bir durum olduğunu düşünerek ve yakın zamanda iş bulabileceğine inanarak, iyimser bir ruh haline sahip olmaktadır. Şok evresi içinde iş bulamayan kişi, iş bulamadığı gerçeği ile yüzleşip, kötümser bir ruh haline girer. Kötümserlik evresinde, iş arama çabalarının sonuç vermemesi ile birlikte stres ve endişe gibi olumsuz duyguları en yüksek seviyede yaşayan birey, bu evrede kendisini işe yaramaz ve yeteneksiz hissederek, iş bulamadığı için kendisini suçlamaya başlar. Bireyde en fazla psikolojik tahribat yaratan evre kötümserlik evresidir. Kaderci evre, birey tüm gayretine rağmen iş bulamadığı zaman başlamaktadır. Bireyler bu evrede; kendi hayatları üzerindeki kontrolü kaybettiklerine inanmaktadırlar. Artık kendi çabası ile bir iş bulabileceğine dair ümidi tükenen birey, işsizliğin kaderi olduğuna inanarak iş aramayı bırakacaktır (Darity & Goldsmith, 1996).

Jahoda (1981); iş sahibi olmanın, bireye maddi açıdan gelir sağlamasının yanı sıra, statü ve kimlik kazandırması, öz güven, sosyal iletişim ve düzenli bir hayat gibi görünmeyen faydalar da sağlayacağını ileri sürmüştür (Jahoda, 1981). Bu görünmeyen faydaların bireyi maddi kazançtan daha fazla motive ettiğini savunan yazar, işsizlik sürecinde maddi açıdan zorluk çekmeyen bireylerin bile, psikolojik açıdan sıkıntı yaşadıklarını ileri sürmüştür.

Bireyin işgücü piyasasında, işsiz olmaktan kurtulup kendi maddi özgürlüğünü kazanmasını sağlayacak doğrudan ve dolaylı birçok etken söz konusudur. İşgücünün

istihdam maliyetleri, yatırımlar, vergiler, ekonomideki konjonktürel dalgalanmalar, teknolojik gelişme, emek piyasasına yönelik düzenlemeler, eğitim sistemindeki sorunlar, askerlik ve tecrübe gibi işe alma şartları ve bireyin sahip olduğu nitelikler bu etkenlerden bazılarıdır. Politika üreticileri, aktif ve pasif istihdam politikaları ile işsizliği azaltmayı, vasıfsız işgücü için işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikleri kazandırmayı hedeflemektedirler. Tüm bu anlatılanlar ışığında, istihdam ve işsizlik oranları politika yapıcılarının daima ilgi odağı olan değişkenlerdir. Bu sebeple istihdamı arttırmak ve işsizliği azaltmak, sosyal ve ekonomik politikalar açısından büyük önem arz etmektedir.

İşsizlik konusu, literatürde oldukça geniş yer alsa da, çalışmaların çoğunda işsizliğin belirleyicileri olan cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, yerleşim türü, iş deneyimi ve iş kolu gibi değişkenler birer birer ele alınmıştır. Bahsedilen bu değişkenlerin tamamı bu çalışmada ele alınarak istatistiksel analizler yapılmıştır. Bu bağlamda, uygulanan kapsamlı analizler ile işgücü piyasasının belirleyicilerinin saptanması hedeflenmiştir. Çalışmada ayrıca, iş arama kanallarının etkinlikleri de araştırılmıştır. Bu doğrultuda, yukarıda bahsi geçen her bir değişken ile iş arama kanalları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2018 yılı Hane Halkı İşgücü Araştırması bilgi talebi yoluyla elde edilmiştir. 374 Bin 172 katılımcıya uygulanan bu anket, çalışmada yapılan istatistiksel analizlerde kullanılmıştır. İki kategorik değişken arasında ilişki olup olmadığını, bu değişkenlerin birbirine bağımlı olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi uygulanır. Çalışmada ele aldığımız değişkenlerin birbiriyle ilişkili olup olmadığını test etmek için Ki-Kare Bağımsızlık Testinden faydalanılmıştır. Regresyon analizi yapılırken, bağımlı bir değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişki incelenerek model kurulur. Lojistik regresyonda ise, tahmin edilecek bağımlı değişken kesiklidir ve bağımsız değişken de sürekli ya da kategorik olabilir. Bu bilgiler ışığında, araştırmak istediğimiz işsizlik değişkeninin kesikli ve ele alınan bağımsız değişkenlerin de kategorik olmaları sebebiyle bu çalışmada Lojistik Regresyon Analizi yapılmıştır.

Bu tez, dört ana bölümden oluşmaktadır:

Tezin ilk bölümünde, önce istihdam ve işsizliğin tanımları ve türlerine yer verilmiş, ardından teorik açıdan işsizlik kavramı detaylı bir şekilde incelenmiştir.

İkinci bölümde, Türkiye'de ve dünyada istihdamın genel görünümüne ilişkin bilgiler sunulmuştur. Bu bölümde ayrıca, Türkiye'de istihdamın iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı incelenmiş ve OECD ülkeleri ile Türkiye'deki işsizliğin özellikleri kıyaslanmıştır.

Üçüncü bölümde, işsizlik ile mücadelede kullanılan makro ve mikro ekonomik politikalar ele alınmıştır. Bu kapsamda para, maliye ve gelirler politikaları ile aktif ve pasif istihdam politikaları ele alınmıştır.

Dördüncü yani son bölümde ise araştırmanın kapsamı, amacı ve yöntemi yer almaktadır. Bu bölümde, istatistiksel analize geçmeden önce konu ile alakalı literatür taraması yapılmıştır. Daha sonrasında anketin uygulandığı katılımcıların demografik özelliklerine değinilerek katılımcı profili hakkında bilgilendirme yapılmıştır. İstatistiksel analiz yapılırken kullanılacak metotlar hakkında bilgiler verilmiştir. Ardından işgücü piyasasının belirleyicilerini saptayabilmek adına Ki-kare, çoklu cevaplı Ki-kare ve Binary Lojistik Regresyon analizleri yapılmıştır. Bu bölümün sonunda ise çalışmanın ampirik bulguları çerçevesinde ele alınan değişkenlerin işsiz kalma sürelerini nasıl etkilediğine dair genel bir değerlendirme yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK TANIMLARI

1.1. İstihdamın Tanımı ve Türleri

1.1.1. İstihdam nedir?

Dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı şekilde tanımlanan istihdam, geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılması anlamına gelmekte iken, dar anlamda istihdam ise sadece emek faktörünü içermektedir (Özgüven, 1997).

İstihdam kavramını bir de TÜİK'in yaptığı tanımla açıklamak gerekirse, *"istihdam, iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus"* olarak tanımlanır (TÜİK, 2018).

Ekonomik bir kavram olan istihdam, bir ülkede mevcut bulunan işgücünün ekonomik faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla çalıştırılması olarak da tanımlanabilir.

İstihdam kelimesinin Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanımı ise "*bir görevde veya işte kullanma*" dır. Yukarıda ifade edildiği gibi, istihdam kelimesi birçok farklı anlamda kullanılmakta olup bu çalışmada kelimenin dar anlamı ele alınmakta ve emeğin istihdamı incelenmektedir.

İktisat literatüründe istihdam kavramı eksik, tam, aşırı ve eğreti olmak üzere dört kısma ayrılır.

1.1.2. İstihdam Türleri

1.1.2.1. Eksik İstihdam

Bir ekonomide mevcut bulunan üretim faktörlerinin bir kısmının üretime katılamaması durumuna eksik istihdam denilmektedir. Dar anlamıyla eksik istihdam, çalışma beceri ve arzusuna sahip olup yine de iş bulamayan bireylerin mevcut olduğu

ekonomik durumdur. TÜİK mevcut olan eksik istihdam kavramının istatistiksel olarak ölçülmesinin zor olması nedeniyle bu kavramı yeniden düzenleyerek "*zamana bağlı eksik istihdam*" ve "*yetersiz istihdam*" kavramlarının kullanılmasına karar vermiştir.

Zamana bağlı eksik istihdam

"Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde toplam 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişiler" olarak tanımlamıştır (TÜİK, 2018).

Yetersiz istihdam

"Z*amana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde iki hafta içinde çalışabilecek durumda olan kişiler"* olarak tanımlamıştır (TÜİK, 2018).

1.1.2.2. Tam istihdam

Bir ekonomide mevcut bulunan tüm üretim faktörlerinin üretime katılmasına tam istihdam denilmektedir. Tam istihdam kavramı sadece emek faktörünün yer aldığı dar anlamı ile ele alınacak olursa, çalışma beceri ve arzusunda olan her bir bireyin cari ücret düzeyinde ve çalışma şartlarında üretimde yer alması anlamına gelmektedir (Aren, 2008).

1.1.2.3. Aşırı İstihdam

Mevcut üretim faktörlerinin tam istihdam durumunda olmasına rağmen, arz edilen üretim faktörlerinin talep edilen üretim faktörlerinden az olması, arz edilen üretim faktöründen daha çok üretim faktörünün istihdam edilmek istenmesi durumuna aşırı istihdam denir (Türkbal, 1993). Aşırı istihdam durumu fazla karşılaşılan bir durum olmamakla birlikte genellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde görülmektedir.

1.1.2.4. Eğreti İstihdam

Eğreti çalışma, evrensel olarak kabul edilmiş tanımı olmayan bir kavramdır. Uluslararası literatürde "*precarious employment*" olarak geçen eğreti istihdam kavramını Olsthoorn (2014) aşağıdaki üç bileşenin kesişimi olarak tanımlar:

- Güvencesiz istihdam (örneğin, belirli süreli sözleşmeler ve geçici taşeron işleri gibi);
- Desteklenmeyen haklar (yani, işsiz kaldığında gelir desteği alma hakkı çok azdır);
- Güvencesiz çalışanlar (yani, mali imkanlar veya önemli bir gelire sahip bir ortak gibi birkaç başka geçim kaynağı).

Dolayısıyla eğreti istihdamda birey işgücü piyasasına dahil olur ancak eşitsizlik, belirsizlik, istikrarsızlık, güvencesizlik ve kırılganlık gibi eğreti durumlara maruz kalmaktadır (Temiz, 2004).

İşten çıkarılma riskine, istihdam belirsizliğine, düşük ücret düzeyine ve aynı zamanda çalışana yönelik düşük seviyede koruyucu yasal düzenlemelere sahip bu istihdam türünde çalışanlar, ekonomik ve sosyal anlamda büyük olumsuzluklara maruz kalmaktadır.

1.2. İşsizliğin Tanımı ve Türleri

1.2.1. İşsizlik nedir?

TÜİK işsizliği "*referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve on beş gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusuna dahildirler*" şeklinde tanımlamıştır (TÜİK, 2013). Şubat 2014 itibariyle, işsiz tanımında geçen "son üç ay" ifadesi "son dört hafta" olarak değiştirilmiştir (TÜİK, 2014). TÜİK bu değişiklik ile, işsiz tanımında ifade edilen süreyi, Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT), Amerika Birleşik Devletleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile uyumlu hale getirmiştir (Uysal & Kavuncu, 2018). TÜİK işgücüne dahil olmayan

kişileri ise "*işsiz veya istihdamda olmayan on beş yaş ve üzeri yaştaki nüfus*" olarak tanımlamış ve bu grubun *"iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, iş bulma ümidi olmayanlar, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle meşgul kişiler, öğrenciler, emekliler, çalışamaz halde olan kişiler ve diğer*" kişilerden oluştuğunu ifade etmiştir (TÜİK, 2013).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işsizliği *"aktif işgücüne dahil, iş yapmaya uygun, aktif olarak iş arayan ve işi olmayan kişiler"* olarak tanımlamıştır (International Labor Office, 1990).

Ülger (1991), işsizliği "*çalışma irade ve iktidarında olup da cari ücret düzeyinde, kanun ya da örf ve adetle tayin edilmiş saatler zarfında iş aradığı halde bulamayan kimse*" olarak tanımlamıştır.

İşsizliğin farklı bir tanımı ise şu şekildedir: İşsizlik, çalışma arzusu ve gücünde olup cari ücretten çalışmaya razı olmasına rağmen iş bulamayan işgücünün varlığıdır.

İşsizliğin tanımı verilmişken işsizlik oranının, "işsiz nüfusun işgücü içindeki oranı" olduğunu belirtmek gerekir (TÜİK, 2018). Diğer bir deyişle işsizlik oranı:

$$\frac{\text{işsiz sayısı}}{\text{işgücü}} \times 100$$

biçiminde hesaplanır.

1.2.2. İşsizliğin Türleri

İşsizlik sorunu bir bütün olarak ele alınmalıdır. İşsizlik; yaş, cinsiyet, etnik köken, eğitim durumu, coğrafi dağılma, meslek türü ve dünya konjonktüründeki değişikliklere göre farklılık göstermektedir. İşsizlik; zamanı, etkisi ve ortaya çıkış biçimine göre farklılık arz etmekte ve bu farklılıklarda çeşitli işsizlik türlerinin oluşmasına neden olmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

1.2.2.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik, "*çalışma gücü ve arzusu olduğu halde, cari ücret düzeyinden iş arayıp da bulamayanların toplamı*" olarak tanımlanmaktadır (Zaim, 1997). Farklı bir şekilde ifade edecek olursak, işsizlik kişinin geçimini sağlamak için gerekli olan parayı kazanabileceği bir işinin bulunmaması durumudur. Resmi istatistiklere yansıyan işsizlik rakamını ifaden eden işsizlik türü açık işsizliktir.

1.2.2.2. Gizli İşsizlik

Hem işsizliğin bir türü hem de özel bir durumu olan gizli işsizlik, teknik olarak işgücünün marjinal verimliliğinin sıfır olması durumuna denir (Lordoğlu & Özkaplan, 2003). Gizli işsizlik, bir kişinin işsiz statüsünde olmamasına rağmen, üretime katkısının olmadığı durumu ifade etmektedir. Ekonomik hayata katkısı olmamasının yanı sıra, maliyet artışına neden olan bir işsizlik türüdür. Gizli işsizlik kavramı, sayılarak veya doğrudan gözlemlenerek ölçülebilen bir kavram olmayıp çıktı, işgücü ve verimlilik olguları irdelenerek elde edilebilecek bir kavramdır.

1.2.2.3. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik, emek gücünün yapısı, meslek, beceri, coğrafi farklılık ve endüstri gibi faktörler ile emek talebinin genel yapısı arasındaki uyumsuzluğun sebep olduğu işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Zaim, 1997). Aynı zamanda yapısal işsizlik, bir toplumun ekonomik yapısındaki değişmelere bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik türü olarak da tanımlanmaktadır. Bir ülkede iktisadi yapıdaki değişmeler, sosyo-kültürel değişmeler ve teknolojik gelişmeler nedeniyle ihtiyaç ve isteklerde meydana gelen farklılıklar sonucu beliren işsizlik, yapısal işsizliktir. Bu sebeplere ek olarak yeni bir ürünün veya üretim metodunun geliştirilmesi, kaynakların tükenmesi, işletmenin yer değiştirmesi, işletmede kullanılan mevcut teknolojinin gelişmesi gibi sebepler de yapısal işsizliğe neden olmaktadır. Tarıma dayalı bir ekonomiden endüstriye dayalı bir ekonomiye geçilmesi veya geleneksel tarımdan makinalı tarıma geçilmesi sonucu tarım sektöründeki işsizlik oranının artması buna örnek verilebilir. Emek talebinin yapısındaki değişmelere, işgücü uzunca bir süre uyum gösteremeyebilir. Uyum gösterme hızının çok yavaş olması sonucu yapısal işsizlik artmaktadır. Yapısal işsizlik genellikle gelişmekte olan ülkelerde görülen bir işsizlik türüdür. Ülkelerin sosyo-

ekonomik yapılarına göre görülebilen ve yapısal işsizliğin altında sınıflandırılabilen diğer işsizlik türleri ise şöyledir: demografik işsizlik, kısmi ve yaygın işsizlik, büyüme yetersizliği kaynaklı işsizlik ve reel ücret işsizliği.

1.2.2.4. Arızi (Friksiyonel) İşsizlik

İşgücü piyasasının iyi işlememesi sonucu oluşan arızi (friksiyonel) işsizlik, daha yüksek ücret almak ya da yeteneklerine daha uygun işi bulmak amacıyla işçilerin yer ve meslek değiştirmeleri durumunda oluşmaktadır. İşgücü akışkanlığının zayıf olduğu bu işsizlik türünde, işçi çalıştığı yerden başka bir yere veya mevcut mesleğinden farklı bir mesleğe geçmesi aşamasında işsizlik durumuyla karşılaşmaktadır (Pekin, 1996). Emekli olan işçilerin yerine yeni işçilerin alınmasının zaman alması, işgücünün mobilite eksikliği, eğitim ve kurs gibi faaliyetlerde bulunan işgücü varlığı, çalışabilir nüfusa yeni katılanların olması ve işsizlik ödeneği süresinin fazla olması, arızi işsizliğin nedenleri arasında yer almaktadır. Bu işsizlik türünün diğer bir sebebi ise işgücüne yeni katılanların kendilerine uygun işleri alınıp, değerlendirme ve yerleştirilmeleri süresince işsiz kalmalarıdır. Bu tür işsizlik iş piyasasındaki akışkanlık eksikliğinden kaynaklanır. Arızi işsizlik, ekonomi tam istihdam durumunda iken bile işçilerin kısa vadeli yer değiştirmesinden kaynaklanan işsizlik türüdür ve ortadan kaldırılması mümkün değildir.

1.2.2.5. Teknolojik İşsizlik

Sermaye birikimi arttıkça tüm sektörlerde verimliliği arttırmak amacıyla sermaye yoğun teknolojiler geliştirilmekte ve bu gelişmelerin sonucu olarak da üretimde işçilerin yerine makineler ikame edilmektedir. Böyle bir durumda oluşan işsizliğe de teknolojik işsizlik denilmektedir. Yüksek teknolojiye sahip ülkelerde teknolojik işsizlik sonucu oluşan işsizliğe yeni sektörler ile iş olanağı sağlanabilmekte iken gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde bu süreç uzun zaman almaktadır. Teknolojik gelişmenin, kısa dönemdeki istihdam azaltıcı etkisinin yanı sıra uzun dönemde yeni çalışma alanları ortaya çıkararak yeni istihdam olanakları da oluşturmaktadır. Ayrıca her teknolojik gelişmenin işsizliği arttıracağı fikri yanlış olup,

talep artışları dolayısıyla genişleyen endüstrilerin teknolojik gelişme sebebiyle açıkta kalan işgücüne istihdam sağlayabildiği bilinmektedir.

1.2.2.6. Konjonktürel İşsizlik

Piyasa ekonomilerindeki çeşitli dalgalanmalar ve bunun sonucunda oluşan duraklama ve bunalım dönemlerinde ortaya çıkan işsizliğe konjonktürel işsizlik denilmektedir. Toplam talep yetersizliği sonucu ortaya çıkan bu işsizlik türü, kapitalist sistemin olumsuz sonuçlarından biridir. Konjonktür evrelerinin dönemsel olması sebebiyle bu işsizlik türü geçici fakat yaygın bir etkiye sahiptir (Pekin, 1996). 1929 ekonomik buhranı ile birinci ve ikinci dünya savaşları, konjonktürel işsizliğin yoğun olarak yaşandığı dönemlere örnek gösterilebilir.

1.2.2.7. Mevsimsel İşsizlik

Mevsim koşullarının değişmesi sonucu bazı mal ve hizmetlerin üretiminde veya talebinde meydana gelen azalma sonucunda ortaya çıkan işsizlik türüne mevsimsel işsizlik denilmektedir. Mevsim ve hava koşullarının değişmesi nedeniyle üretimde meydana gelen azalma sonucu ortaya çıkan mevsimsel işsizlik "arz yönlü mevsimsel işsizlik" olarak adlandırılmaktadır. Mevsim ve hava koşullarının değişmesi nedeniyle talepte meydana gelen azalma sonucu ortaya çıkan mevsimsel işsizlik ise "talep yönlü mevsimsel işsizlik" olarak adlandırılmaktadır (Işığıçok, 2011). Turizm, tarım ve inşaat sektörlerinde yaşanan işsizlik bu işsizlik türüne örnek verilebilir. Mevsimsel işsizlik sadece mevsim değişmesinden kaynaklanmamakta, aynı zamanda sosyal nedenler, toplumsal alışkanlıklar, milli veya dini bayramların mevcudiyetinden de kaynaklanabilmektedir.

1.2.2.8. İradi İşsizlik

Çalışma gücüne sahip iken çalışma arzusunda olmayan kişilerin oluşturduğu işsizlik türüne iradi (gönüllü) işsizlik denilmektedir. Bu işsizlik türünde kişiler cari ücret düzeyine ve geçerli çalışma koşullarına razı olduklarında iş bulabilme imkanlarına sahiptirler. Liberal ekonomilere özgü olan iradi işsizlik; bireylerin tembel olmalarından, geçerli ücret düzeyini ve çalışma koşullarını kendi niteliklerine uygun

bulmamalarından, aktif olarak iş aramamalarından, çalışmayı istememelerinden veya gelire ihtiyaç duymamalarından kaynaklanabilmektedir (Pekin, 1996). Klasik iktisatçılar, işsizliğin kişilerin kendi iradeleri sonucu oluştuğunu, yani gayri iradi işsizliğin olmadığını savunmaktadırlar. Bu işsizler mevcut koşullarda çalışmak istedikleri takdirde iş bulabileceklerinden dolayı gerçek işsiz sayılmamaktadır.

1.2.2.9. Gayri İradi İşsizlik

Gayri iradi işsizlikte, iradi işsizliğin aksine, kişi isteyerek işsiz duruma düşmüş olmayıp kişinin iş bulabilmesi kendi çabasına bağlı değildir. Bu işsizlik türünde, işçi cari ücret düzeyinde çalışmaya hazır olmasına ve emeğini arz etmesine rağmen emek talebi eksikliği nedeniyle mevcut çalışma koşullarında iş bulamaması söz konusudur (Hiç, 1975). Kişilerin işsiz olmalarının nedeninin istemleri dışında olması ve iş bulmalarının da kendi çabalarına bağlı olmaması sebebiyle, iktisadi açıdan asıl üzerinde durulması gereken işsizlik türü gayri iradi işsizliktir. Klasik iktisatçılar gayri iradi işsizliğin oluşamayacağını savunmaktadırlar. Keynes ise, işsizliğin irade dışı bir olgu olduğunu ifade etmiştir. Bu durumun sebebinin ise talep yetersizliği, konjonktürel dalgalanmalar, üretim kapasitesi eksikliği, parasal ücretlerin katılığı, sermaye yetersizliği gibi nedenlerle emek piyasasında oluşacak arz ve talep dengesizliği sonucu ortaya çıktığını iddia etmiştir. Emek piyasasındaki arz talep dengesizliğine ücretler hızlı uyarlanmaz çünkü ücretler esnek değildir. Açık işler ile iş arayanlar arasında uyumsuzluk oluşacak bu durum ise, eksik istihdama neden olacaktır. Keynes' e göre işçinin cari ücret düzeyinde çalışmayı kabul ettiği halde işsiz kalması "eksik istihdam" durumudur. Ekonomi potansiyelinin tamamını kullanmamasına rağmen eksik istihdam söz konusu ise, toplam arz toplam talebe eşit olacak ve böylece ekonomik denge sağlanmış olacaktır. Keynes'e göre ekonominin kendiliğinden tam istihdam seviyesine ulaşması özel bir durumdur, ekonomi eksik istihdamda iken de dengede olabilir. Ekonominin tam istihdamda dengeye gelmesi ancak hükümetin piyasada talep arttırıcı politikaları ile sağlanabilir.

1.2.2.10. Doğal İşsizlik:

1986 yılında M. Friedman ve Edmund Phelps tarafından ortaya atılmış olan doğal işsizlik kavramı, friksiyonel ve yapısal işsizliğin toplamından oluşmakta ve uygulanan iktisat politikaları ile eritilemeyen işsizlik anlamına gelmektedir. Enflasyon oranında yükselme yaratmadan sürdürülebilen minimum işsizlik oranı veya tam istihdam işsizlik oranı olarak da tanımlanır. Bu hipoteze göre uzun dönemde, işsizlik doğal işsizlik oranında olacak ve işsizlik ile enflasyon arasında değiş tokuş olmayacaktır. Dolayısıyla uzun dönemde Phillips eğrisi, doğal işsizlik oranı düzeyinde dikey bir konum alacaktır. Friedman, enflasyon ile işsizlik oranı arasında Phillips eğrisinin gösterdiği ters yönlü ilişkinin sadece kısa dönemde geçerli olduğunu, uzun dönemde ise geçerli olmadığını ileri sürmüştür. Dolayısıyla cari işsizlik haddinin doğal işsizlik haddine eşit olduğu durumda fiyatlar ve ücretler değişmeyecek ve bu işsizlik oranında enflasyon oranı yükselmeyecektir (Layard & Nickell, 1999). Bu sebeple Yeni Keynesciler, doğal işsizlik oranı terimi yerine enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı (NAIRU) kavramını kullanmışlardır. Fakat yine de Yeni Keynesci iktisatçılar ekseriyetle doğal işsizlik oranını kullanırlar (örneğin Mankiw).

1.3. Teorik Açıdan İşsizlik

1.3.1. Klasik ve Neoklasik Yaklaşım

1776 yılında Adam Smith'in "Ulusların Zenginliği" isimli kitabının yayınlanması ile başlayan klasik yaklaşım, J. B. Say, R. Malthus ve D. Ricardo gibi isimler tarafından geliştirilmiş olup merkantalizme tepki olarak ortaya çıkmıştır. Para, mal ve emek piyasalarının sürekli olarak dengede olduğunu, farklı bir deyişle, piyasaların sürekli temizlendiğini savunan Klasikler, işsizlik sorunu ile ilgilenmemiş, işsizliğin ancak iradi olduğunu düşünmüşlerdir (Talas, 1997). Klasikler devleti ekonomiye müdahale etmeyen bir birim olarak nitelendirmişlerdir. Klasik iktisatçılara göre fiyatlardaki dalgalanmaları düzenlemek ve tam istihdam seviyesine ulaşmak için devlet müdahalesine gerek yoktur. Çünkü ekonomide "görünmez el" vardır ve bu el ekonomide fiyat istikrarını sağlayarak tam istihdamı oluşturmaktadır. Yani fiyatlar ve ücretlerin esnek olması, ekonominin tam istihdamda olmasını sağlayacaktır (Smith, 2018). Ekonominin istikrarlı yapısı sayesinde piyasada karşılaşılan kısmi aksaklıklar da geçici olup, bu aksaklıklar uzun dönemde tam istihdam seviyesi üzerinde bir etki

yaratmayacaktır. Böylelikle ekonomi devlet müdahalesi gerektirmeden tekrar dengeye gelecektir (Kazgan, 1991).

Tam istihdamı, denge reel ücret seviyesinde emeğini arz etmek isteyen her bir işçinin iş bulduğu ekonomik durum olarak ifade eden klasikler, ekonomide iradi işsizliğin olabileceğini, gayri iradi işsizliğin olmadığını ve bireyin işsiz olmasının sebebinin ise, geçerli ücret düzeyini kabul etmeyişinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

Klasik istihdam teorisinin çıkış noktası olan "üretim fonksiyonu" üç görüş sunmaktadır. Bu üç görüşten ilki olan "emeğin arz ve talebi" teorisi, emek için arz ve talep eğrilerinin kesim noktası olan denge istihdam seviyesinin tam istihdam denge seviyesi olmasını zorunlu kılar. "Ekonomideki efektif talep seviyesi" ile ilgili olan ikinci görüş, toplam talepteki yetersizlik nedeniyle işsizliğin oluşmasının mümkün olmadığını ifade etmektedir. Üçüncü görüş olan "paranın miktar teorisi" ise; ekonomide paranın rolünü açıklar ve para miktarı ile fiyatlar genel düzeyinin aynı yönde ve aynı oranda değişim göstereceğini savunur (Peterson, 1994).

Klasik iktisatçılar, klasik istihdam teorisini üç temel kuram üzerine inşa etmiş olup bu kuramlar; Mahreçler Kanunu (Say Yasası), Faiz Teorisi ve Ücret Teorisidir. Bu üç kuram ile ekonominin kendi kendine tam istihdam seviyesinde nasıl dengeye geldiği sorusuna cevap oluşturulmaya çalışılmıştır.

1.3.1.1. Mahreçler Kanunu (Say Yasası)

İktisat literatüründe Say yasası olarak da bilinen bu kuram, 1776-1832 yılları arasında yaşayan Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say tarafından geliştirilmiş olup, ekonominin neden daima tam istihdama yöneldiğini açıklamaktadır. "Her arz kendi talebini yaratır" şeklinde ifade edilen mahreçler kanunu, üretilen her bir malın aynı miktarda talep oluşturduğunu anlatmaktadır. Bir mal arz edilince tam değeri tutarında diğer mallar için talep yaratmaktadır. Üretim, ürünlerin satılabilmesi için gereken satın alma gücünü meydana getirir. Bireyler ürettiklerini para kazanmak amacıyla değil, kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla satarlar. Yani para sadece ihtiyaçları karşılamak amacıyla kullanılan bir araçtır. Birey daha fazla ihtiyacını karşılamak ve

daha fazla mal alabilmek için daha çok üretecek, böylelikle üretim faktörleri boşta kalmayacak ve ekonomi tam istihdam seviyesine ulaşacaktır (Snowdon & Vane, 2012). Ekonominin tam istihdam düzeyine ulaşmasını engelleyen bir sebep bulunmamaktadır. Bu kanuna göre talep yetersizliği sebebiyle gayri iradi işsizliğin oluşması mümkün değildir. Çünkü üretilen her bir mal, kendisinin satış değerine eşit satın alma gücünde talep yaratmaktadır. Bu şartların sağlandığı bir ekonomide, üretilen her ürün satılmakta ve girişimciler üretimlerini maksimum seviyeye çıkarmak istemektedirler. Dolayısıyla, ekonomi tam istihdam seviyesine ulaşacak ve hiçbir zaman bu seviyenin altına inmeyecektir. Bu kanun, genel bir talep yetersizliğini ve bu sebeple oluşan genel bir işsizliği kabul etmeyip, ekonominin genelinde değil de bazı sektörlerde talep yetersizliğinin ve de bundan kaynaklanan işsizliğin oluşabileceğini kabul etmektedir (Pekin, 1996). Bu kanuna göre, para sadece mübadele aracıdır ve ekonomideki toplam para düzeyi kanunun işleyişini etkilemez. Mahreçler kanunu takas kavramı ile açıklanmasına rağmen klasikler, analize paranın dahil edildiği durumda bile yasanın doğruluğunu koruyacağını ifade etmişlerdir. Paranın dahil edildiği bir ekonomide, nakit gelir sürekli olarak üretim sonucu elde edilen miktarda harcanacak, arz talebi oluşturmaya devam edecek ve para ekonomide herhangi bir farklılık yaratmadan Say Yasası geçerliliğini devam ettirecektir (Schumpeter, 1954).

Say'in ifade ettiği mahreçler kanunu, paranın mübadeleyi kolaylaştıran bir araç olması şartıyla tutarlıdır (Kazgan, 1991). Ancak mahreçler kanununu eleştirenler de olmuştur. Kanunun örtük bir varsayımı olan, kazanılan gelirin tamamının hemen harcanması, kanunun eleştirilmesine sebep olmaktadır. İnsanlar gelirlerinin hepsini hemen harcamayıp bir kısmını tasarruf etmek isteyebilirler. Eğer herkes bu şekilde davranıp parasının bir kısmını tasarruf ederse bu kanun işlemez hale gelecektir. Bunun sebebi de insanların satmak istediğinden daha az mal satın almak istemeleri, yani malın değerine eşit olmayan ve değerinden daha düşük bir talep yaratacak olmasıdır. Kanuna gelen ikinci eleştiri ise, trampa sisteminin geçerli olduğu bir ekonomi için, talep yetersizliğinden ve arz fazlalığından söz edilmemiş olmasıdır.

Modelde eleştiriye sebep olan tasarrufla ilgili eksikliği faiz teorisi tamamlamaktadır.

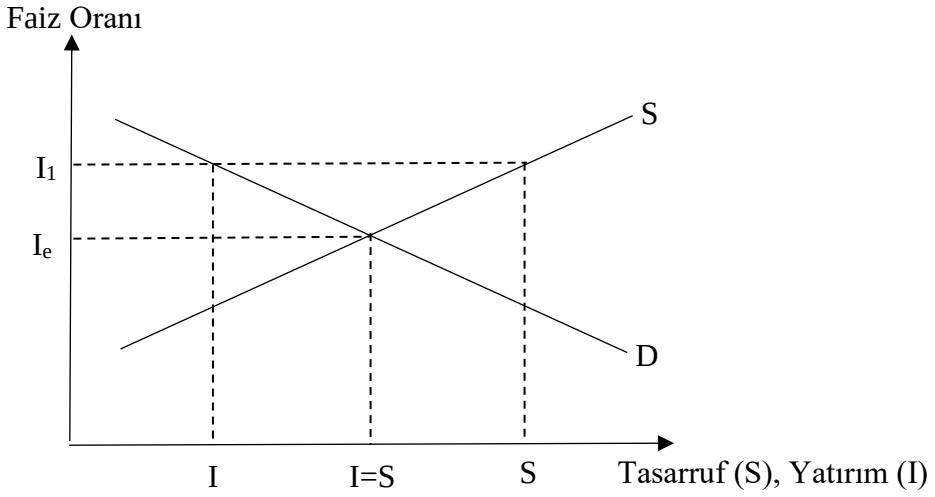
1.3.1.2. Faiz Teorisi

Faiz, sermaye kullanımının kâr sağlaması sebebiyle, kıt bir kaynak olan sermayeye yapılan ödemedir. Kapital talebi, sermayenin veriminden, kapital arzı ise tasarruftan doğar. Faiz aynı zamanda, sermaye talebini ve sermaye arzını piyasada dengeye getiren fiyattır. "Bekleme", "tasarruf"," kaçınma (abstinence)" ya da "zaman tercihi (time preference)" gibi terimlerle ifade edilmiş olan Klasik faiz teorisinin temeli tam istihdam analizine dayanmaktadır. Bazı malların tüketimi hususunda, bireyler belli bir süre beklemeye teşvik edildiği takdirde tüketim malı harcamalarındaki azalış kadar kaynak, yatırım malı üretimine kaydırılır. Bireylerin cari tüketimden vazgeçmeleri için ödenecek teşvik, faiz kavramı ile açıklanmaktadır. Klasik iktisatçılara göre faiz, "bekleme" ya da "kaçınma" 'nın karşılığında alınan ödüldür. Marshall faizi; sermayenin getirisi olarak ifade etmektedir (Kazgan, 1991).

Klasik modelde tasarruflar, üretimin (gelirin) tüketilmeyen kısmı olarak görülür. Tasarruf, Senior'a göre, paranın şu an sağlayabileceği tatmin ve zevkten vazgeçerek, bireyin gelecekte sahip olacağı faydayı sabırla beklemesidir. Sermaye stokunda yaratılan artışlar (yatırımlar), tasarruflar ile yapılır. Yatırımlar, toplam üründe bir artış sağlar. Yatırımların toplam üründe yarattığı net artışla, tasarrufların gerektirdiği özveri eşitlendiği zaman, hem yatırım ve tasarruf düzeyleri hem de faiz oranı belirlenmiş olur. Bu sebeple Klasik ve Neo klasik iktisatçılar için faiz oranı, bir açıdan tasarrufun gerektirdiği fedakarlığın bedeli, bir açıdan da kapitalin marjinal verimlilik oranıdır (Dillard, 1948).

Klasik iktisatçılar, tasarrufun fazla olduğu durumda faiz oranının düşeceğini ve faiz oranının düşmesi ile birlikte maliyetlerin azalacağını, kârın artacağını ileri sürmektedir. Kârı artan firma, üretim hacmini genişletecek ve daha fazla tasarruf talep edecektir. Tasarruflar yatırımlara aktarılarak sermaye ve işgücünün tam istihdamı sağlanacaktır.

Şekil 1: Klasik Faiz Teorisi



Kaynak: (Snowdon & Vane, 2012)

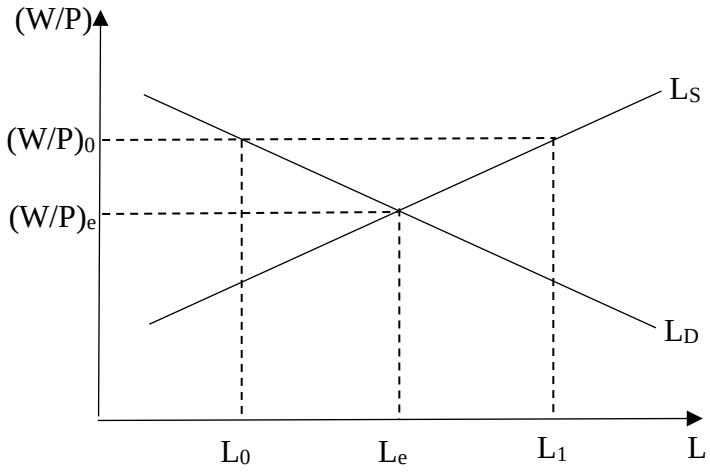
Yukarıdaki şekilde dikey eksen faiz oranını, yatay eksen ise tasarruf ve yatırım miktarını göstermektedir. Tasarruf arzı, faiz oranının artan bir fonksiyonu olup faiz oranı yükseldikçe artmakta ve faiz oranı düştükçe azalmaktadır. Tasarruf talebi ise, faiz oranının azalan bir fonksiyonudur. Faiz oranı yükseldikçe tasarruf talebi azalacak, faiz oranı düştükçe tasarruf talebi artacaktır. Ödünç verilebilir fon piyasasında denge faiz oranı, tasarruf arzı eğrisi (S) ve tasarruf talebi eğrisi (D)'nin kesişim noktasında oluşur.

Klasik iktisatta tasarruf, "ödünç verilebilir fon" olarak da tanımlanmaktadır. Tasarrufu hane halkı yapmakta ve bu tasarrufu, yatırım yapmak isteyen firmalar talep etmektedir. Faiz oranı ise yatırımları ve tasarrufları birbirine bağlayan köprü konumundadır. Tasarruflar yatırımlardan fazla olursa faiz oranları düşer ve bunun neticesinde de yatırımlar artar. Yani tüketilmeyip tasarruf edilen paralar fiyat mekanizması kanalıyla piyasada yeniden yatırım harcamaları şeklinde kullanılır. Böylece Mahreçler kanununun eksiği faiz teorisi ile giderilmiş olur (Snowdon & Vane, 2012).

1.3.1.3. Ücret Teorisi

Klasik iktisatta ücret ve istihdam düzeyini, emek arzı ve emek talebi eğrilerinin kesişim noktası belirlemektedir. Bu kesişim noktasında ekonomi tam istihdamdadır. Bir firmanın üretime dahil etmek istediği işgücü miktarı olarak tanımlanan emek talebi, reel ücretlerin azalan bir fonksiyonudur. Klasik iktisatçı J. S. Mill'e göre emek arzını belirleyen şey nüfustur. Nüfus artışı ile birlikte emek arzı artmakta, işsizlik oluşmakta ve bunun sonucu olarak da ücret düzeyi düşmektedir. Maliyetler ücretleri de kapsadığından, ücretlerin düşmesiyle fiyatlar düşecek ve nihayetinde mallara olan talep artacaktır. Artan talep artışı ise işsizlerin yeniden istihdama katılmalarına ve istihdamın artmasına sebep olacaktır (Türkbal, 1993).

Şekil 2: Klasik İstihdam Dengesi



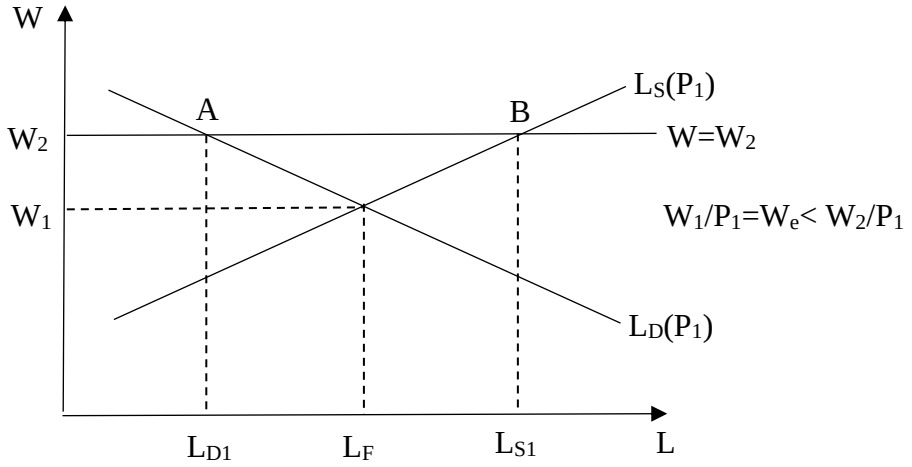
Kaynak: (Snowdon & Vane, 2012)

Şekil 2'de L işsiz miktarını, W nominal ücret düzeyini ve P fiyatlar genel seviyesini göstermektedir. $(W/P)_0$ reel ücret düzeyinde, L_0 birim işçi istihdam edilirken, L_1 birim işçi iş aramaktadır. Neo Klasik iktisat kuramında, işsizliğin sebebi reel ücretlerin denge ücret seviyesinin üzerinde olmasıdır. Emek piyasasında arz talep dengesini sağlayan reel ücret seviyesi $(W/P)_e$, denge çalışma seviyesi L_e'dir. Reel ücretler denge seviyesini geçtiğinde yani $(W/P)_0$ olduğunda; emek arz miktarı, emek talep miktarından fazla olur. Bunun sonucunda da, $L_1 - L_0$ kadar işsizlik oluşur. Oluşan bu işsizliğin giderilmesi için reel ücretlerin $(W/P)_0$'dan $(W/P)_e$'ye düşmesi gerekmektedir. Bu durum, rekabet ortamında kendiliğinden oluşur: $(W/P)_0$ seviyesinde emek arz miktarı, emek talep miktarından fazla olduğu için işçiler

arasındaki rekabet, nominal ücretlerin düşmesine sebep olacaktır. Nominal ücretler (W) düştükçe mal satış fiyatları (P) da düşmeye başlayacaktır. W'daki düşme oranı, P'deki düşme oranından büyük olduğu sürece reel ücretler, denge ücret seviyesi olan $(W/P)_e$'ye kadar gerileyecektir. Böylece, tam çalışma seviyesi olan L_e'ye varılmış olunur (Ertop, 2006). Benzer şekilde, ücret düzeyinin denge ücret düzeyinden daha düşük olduğu durumda da, işverenler arasında bir rekabet ortamı oluşacak ve ücretler denge ücret seviyesine yükselecektir (Rudiger & Stanley, 1994). Denge reel ücret seviyesi Klasik iktisatçılara göre geçimlik ücrettir. Cari reel ücret, geçimlik seviyenin altına düşerse açlık, sefalet ve salgın hastalıklar gibi sebeplerle nüfus ve dolayısıyla emek arzı azalacağı için cari ücret, tekrar geçimlik seviyeye geri dönecektir.

Klasik iktisatta işsizliğin oluşması, piyasaların temizlendiği varsayımının emek piyasasında geçersiz olması ile mümkündür. Bu durumun oluşması ancak hükümetin ya da sendikaların emek piyasasına müdahale ederek nominal ücreti denge nominal ücretin üzerinde belirlemesi sonucu oluşacaktır. Şekil 3 ile bu durum açıklanmaya çalışılacaktır.

Şekil 3: Klasik Modelde İşsizlik: Nominal Ücret Katılığı



Kaynak: (Snowdon & Vane, 2012)

Şekilde, başlangıçta ekonomi, W_1 nominal ücret düzeyi ve P_1 fiyat düzeyinde tam istihdamda iken, sendikaların veya hükümetin bir takım sosyal sebeplerden dolayı "minimum ücret haddi" uygulaması sonucunda nominal ücret haddini W_2 düzeyinde belirlemesi ile $W_2/P_1 > W_1/P_1 = w_e$, W_2/P_1 reel ücret haddinde istihdam edilmek isteyen kişi sayısı L_{S1} ve işverenlerin istihdam etmek istedikleri kişi sayısı L_{D1} kadardır. Böyle

bir durumda ekonomide, $L_{S1} - L_{D1}$ kadar gayri iradi işsiz mevcuttur. Kısaca "nominal ücret katılığı" olarak nitelendirilen bu durumda, oluşan işsizliğin sebebi hükümetin veya sendikaların emek piyasasına müdahalede bulunmasıdır. Başka bir ifade ile klasik iktisatçılara göre işsizliğin sebebi piyasa mekanizması değil, piyasa mekanizmasına müdahale eden hükümet ve sendikalardır (Snowdon & Vane, 2012).

1.3.2. Marksist Yaklaşım

Marksist teoriye göre; işsizlik kapital sistemin doğal bir parçasıdır. Çünkü emek piyasasında emek arz fazlası bulunmaktadır ve bu emek arzı fazlası da "yedek işgücü ordusu" olarak adlandırılmaktadır. Marksist yaklaşımda, ekonomik krizlerin, teknolojik değişimlerin ve hızlı yapısal değişimlerin mevcut bulunan işsiz sayısını daha da arttırdığı ifade edilmiştir (Sweezy, 2007). Marksist teoriye göre iki tip işsizlik mevcuttur. Bunlardan birincisi, yedek işsizler ordusuna kaynaklık eden teknolojik işsizliktir. İkinci tip ise; kârın azalması sonucunda oluşan işsizliktir. Teknolojik işsizlik kapitalist üretimin sonucu olarak tanımlanmakta olup emeğin yerini makinelerin alması ile ortaya çıkmaktadır. Marx'a göre sermaye birikimi sağlanırken, emek tasarrufu yapan üretim teknikleri sebebiyle teknolojik işsizlik artmakta ve emek arzı fazlalığı oluşmaktadır. Bu durumda işçilerin bir kısmı aşırı çalıştırılır, bir kısmı da işsiz kalır ve böylece maliyetler azalmış olur (2009). Teknolojik değişimin sebep olduğu yedek işsizler ordusu, sürekli olarak işgücü arzının işgücü talebinden fazla olmasına sebep olmaktadır.

Marksist teoride, sermaye sahibi emek gücünü satın alır ve emek gücünün tüketilmesi ile elde edilen ürün onu üretenin yani işçinin değil, sermaye sahibinin malı olur. Kapitalist, işçinin emek gücü değerini ödeyince, bu güç artık kiralanmış bir ürün gibi kapitalistin malı olur. Bir başka deyişle kapitalist, işçinin ürettiği malı kullanma hakkını satın almış olmaktadır. Marx, "*Sermaye ölü emektir, vampir gibi canlı emeği emerek yaşayabilir. Ne kadar çok canlı emek emerse, o kadar çok yaşayabilir*" demiştir (Marx K. , Kapital, 2004).

Bir metayı üretebilmek için toplumsal olarak gerekli olan ortalama emek miktarı, bir metanın değerinin göreceli büyüklüğünü belirler. Bir metanın içerdiği

emek miktarı, emek zamanı ile ölçülür ve iki çeşit emek miktarı kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan canlı emek; bir işçinin bir metayı üretebilmek için kullandığı emektir. Canlı emek artı değerin kaynağını oluşturmaktadır. İkinci emek miktarı kaynağı ise ölü emektir. Üretim yapılırken yararlanılan üretim araçlarından cisimleşmiş olan emektir. Bu iki emek miktarı kaynağının toplamı metanın değerini belirlemez. Marx bunun sebebini "Ücret Fiyat ve Kâr" isimli eserinde şu şekilde açıklamıştır:

"Eğer bir metaın değeri o metaın üretimine harcanan emek miktarı tarafından belirleniyorsa, bir işçi ne kadar tembel ve beceriksiz olursa, onun ürettiği meta da -üretimi daha uzun emek zamanı alacağından- o kadar değerli olur gibi görünebilir. Ama bu hazin bir yanılgı olur. 'Toplumsal emek' sözünü kullandığımı hatırlayacaksınız. Bu 'toplumsal' nitelemesi çok şey anlatır. Bir metaın değeri o metaın içinde soğurulmuş ya da kristalleşmiş emek miktarı tarafından belirlenir dediğimiz zaman, belli bir toplumsal durumda, üretimin belli toplumsal ortalama koşulları altında, kullanılan emeğin belli toplumsal ortalama yoğunluk ve beceride olması kaydıyla, o metaın üretimi için gereken emek miktarını anlarız." (Marx K. , 2017, s. 51)

Bir metanın değeri; metayı üretmek için kullanılan araçların değeri, ham maddeler ve canlı emek kullanımının toplamından yaratılmış yeni değerdir. Ölü emek içeren üretim araçları ve hammadde, üretim sırasında canlı emek vasıtasıyla değerlerini yavaş yavaş azaltıp dönüşüme uğrayarak değerlerini son ürünün değerine aktarırlar. Burada değer yalnızca biçim değiştirir. Ortaya çıkan artı değerin kaynağı canlı emektir.

İnsan vücudunda mevcut olan, üretim yaparken kullandığı zihinsel ve fiziksel yeteneklerinin toplamı, emek gücü ya da emek kapasitesi olarak adlandırılır. Emek gücü aynı zamanda bireyin yeteneği olarak da tanımlanır. Emek gücü sadece, emek gücüne sahip olan kişi (yani kendisi) tarafından meta olarak satışa sunulduğu takdirde, meta olarak piyasaya çıkabilir. Emek gücü sahibinin emeğini meta olarak satabilmesi için kendi emek gücünün kayıtsız şartsız sahibi olması gerekir. Emek gücü sahibinin emeğini daima belirli bir süre içerisinde satması gerekmektedir. Aksi halde, kendi

özgür olmaktan çıkıp köle haline gelmiş olur. Meta ile meta sahibi arasındaki ilişki gibi, kişinin kendisi ile kendi emek gücü arasında da mülkiyet ilişkisi olmalıdır. Paraya sahip olan kişinin, parasını sermayeye dönüştürebilmesi için özgür işçi bulması gerekmektedir. Burada geçen özgür işçi kelimesi şu anlamlara gelmektedir: işçinin meta olarak kendi emek gücünün kayıtsız şartsız tek sahibi olması ve işçinin emeğinden başka satabileceği metalar bulunmamasıdır (Marx K. , 2011).

Marx, Kapital isimli eserinde, ekonominin genişleme dönemlerinde yedek işgücü ordusunun (işsiz üreticiler kitlesinin) azalacağını ve bu sebeple reel ücretlerin artacağını, daralma dönemlerinde ise işsizliğin tekrar artacağını ifade etmiştir (Marx K. , Kapital, 2004). Daralma dönemlerinde işçiler arasında rekabet oluşmaktadır. Fakat bu durum, işçinin kendisini diğerlerinden daha ucuza sunduğu için değil, iki kişilik iş yaptığından dolayıdır (Marx K. , 1999). Buradan, işsiz kitlenin ücret seviyesinin belirlenmesinde ne kadar önemli bir unsur olduğu anlaşılmaktadır.

Tam rekabet şartları altında, bireysel kapitalistler, ücreti yani işgücü fiyatını piyasada cari olduğu düzeyde kabul ederler. Cari fiyat düzeyi üzerinde bireysel kapitalistlerin tek başlarına etki etmesi söz konusu değildir. Fakat kapitalist, kendi üretim yöntemlerini iyileştirmek ve daha düşük ücret ödemek ister. Kapitalistlerin hepsi aynı şeyi istediği için bu davranışın toplam etkisi, yedek sanayi ordusunu sürekli olarak arttırmak ve ücretlerin artma eğilimini devamlı surette frenlemek şeklinde sonuç verir. Kapitalistin, üretim yöntemlerini iyileştirmek adına yaptığı en etkin hareket makineleşmedir. İşi işçi yerine makinelerin yapması, ücretlerin artma eğilimini baskılamakta ve işsiz sanayi ordusunun giderek büyümesine sebep olmaktadır. Makineleşme; kapitalistin, ücretlerin yükselme eğilimine girmesine karşı kullandığı bir silahtır (Marx K. , Kapital, 2004).

Marx'a göre; "faal" sanayi (işgücü) ordusu ve işsiz sanayi ordusu arasındaki rekabet ücretlerin artmasını önlese de, bu artış imkansız değildir. Yeni yatırım alanlarının keşfedilmesi ve yeni piyasaların ortaya çıkması ile birlikte sermaye birikiminde bir canlılık oluşur. Bu gibi durumlarda yedek sanayi ordusu faal sanayi ordusuna dönüşür ve ücretlerin artmasına karşı bir baskı unsuru oluşturamaz bir hal

alır. Ücretler artış göstereceği için kapitalistin alacağı artı değer azalacaktır. Marx böyle bir durumda dâhi kapitalistin bu duruma karşı koyabileceğini belirtir ve der ki:

"*Bu azalma, sermayeyi besleyen artık emeğin artık normal seviyede arz edilemez olduğu seviyeye ulaşır ulaşmaz, bir tepki oluşur: gelirin daha az kısmı sermayeye çevrilir, birikim aksaklaşır ve ücretteki artış hareketi karşı bir darbe yer.*" (Marx K. , Kapital, 2004).

Sermaye sahibi metanın maliyetini, sermaye harcaması cinsinden ölçerken, toplum emek harcaması cinsinden ölçer. Metanının kapitalist için üretim maliyeti, gerçek üretim maliyetinden ve gerçek değerinden daha düşüktür. Kapitalist, emek gücünü satın alıp bu gücü üretimde kullandığı zaman, emeğin kullanma değerine, başka bir deyişle emeğin ürettiği ürünlerin tamamına sahip olur. Ancak emek gücüne ödenen ücret, mübadele değerine göre belirlenir. Artı değer ise emeğin mübadele değeri ile kullanma değeri arasındaki farktır. Marx artı değeri şu şekilde tanımlamıştır:

"Emek sürecinin, emeğinin artık gerekli olmadığı ikinci dönemi boyunca da işçinin çalıştığı ve emek-gücü harcadığı doğrudur, ama onun emeği artık gerekli-emek olmadığından kendisi için bir değer yaratmaz. Bu dönemde, kapitalist için, hiç yoktan yaratmanın bütün güzelliklerini taşıyan "artı-değeri" yaratır. İşgücünün bu kısmına ben "artı-emek zamanı" ve bu zamanda harcanan emeğe "artı-emek" adını veriyorum." (Marx K. , Kapital, 2004, s. 216)

Artı değer; işçinin karşılığı ödenmemiş emeğinin ürünüdür (2018). Ücret ödemelerini karşılayan gerekli işgücü zamanı ile artı işgücü zamanının toplamı, bir işçinin belirli bir iş günü boyunca sağladığı toplam işgücü zamanıdır. Artı değer oranı ise artı işgücünün gerekli işgücüne oranıdır. Artı değer oranı aynı zamanda, artı değerin emeğin gücüne oranıdır. Artı emek zamanının gerekli emek zamanına oranı da artı değer oranına eşittir. Sermaye sahibinin işçiden elde ettiği artı değerin, işçilere ödenen ücret yani değişken sermayeye oranıdır.

Sermayenin tamamından elde edilen artı değere kâr denilmektedir (2018). Farklı bir deyişle kâr; üretim tamamlandığında sermaye sahibinin artı değere el

koyarak sahip olduğu sermayeyi genişletmesidir. Toplam artı değerin, değişmeyen sermaye ile değişken sermayenin toplamına (toplam sermayeye) oranı ise kâr oranıdır.

Malzemeye, fabrikaya ve teçhizata yatırılan sermayenin yani değişmeyen sermayenin, işçinin emeği karşılığında ona ödenen ücret vs. yani değişen sermayeye oranına sermayenin organik bileşimi denilmektedir. Sermayenin organik bileşiminin artması, değişmeyen sermaye payının arttığı ve bir birim ürün üretmek için gerekli emek miktarının azaldığı anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle sermayenin organik bileşiminin artışı, işçi verimliliğinin artışıdır. Teknolojik ilerlemeyi sermayenin organik bileşiminin artışı olarak tanımlayan Marx, bunun uzun dönemde artan işsizler ordusu ve azalan kâr oranı hipotezlerinin dayanak noktası olduğunu ifade eder. Teknolojik gelişme ile birlikte malların üretimi için gerekli emek miktarı azalacağından dolayı değişen sermaye de azalacak ve bunun neticesinde de sermayenin organik bileşimi artacaktır. Öte yandan yeni üretim teknolojilerinin kullanımı üretim maliyetlerini arttıracağı için kapitalistin elde edeceği kâr oranları azalacaktır. Marksist kuramın en önemli noktası olan kapitalizmin buhran teorisinin en mühim ilişkisi bu noktada belirir. Birikim, birikime kaynaklık eden kârın azalmasına sebep olmuştur. Bunun sebebi, üretim sürecinde artı değeri oluşturan değişen sermaye giderek azalan bir oranda bulunmaktadır. Tüm bunların sonucunda, yatırım azalır ve işsizlik oluşur (Ataman, 1998). İşsizlik, işçinin pazarlık gücünü etkileyen önemli bir ögedir. Ücret düzeyinin belirleyici faktörlerinden biri olan işsiz kitle genişleme dönemlerinde azalmakta, daralma dönemlerinde artmaktadır. İşsiz kitle genişleme dönemlerinde azalan ücret düzeyini arttırırken, daralma dönemlerinde ise azalmasına sebep olmaktadır.

Marx, sermaye birikimi artışının işçinin geleceğini olumsuz bir şekilde etkileyeceğini düşünmektedir. İşçinin duygusal, yaratıcı ve entelektüel potansiyelinin olumsuz etkileneceği bu duruma "yabancılaşma" adını vermiştir (Marx K. , 2000). Yabancılaşma, işçinin mutsuzluk duyması, kendini yadsıması ve bedenine eziyet etmesi olgusuna dayanmaktadır.

Birikimin neticesi, sermayenin organik bileşiminin artmasıdır. Diğer koşullar sabit iken kâr oranı sermayenin organik bileşimi ile ters orantılı olduğu için, birikim ortalama kâr oranının azalmasına sebep olmaktadır. Fakat birikim aynı zamanda toplam kârı da arttırmaktadır. Bu ise kapitalizmin çelişkisidir. Birikimin diğer bir neticesi de giderek daha az elde temerküz etmesidir. Sermaye birikimi hızlandıkça kâr oranındaki düşüş, kapitalistler arasındaki rekabeti arttırır. Kapitalistlerin kâr oranındaki bu düşüşe tepkisi, sermayenin organik bileşimini ve kapital temerküzünü arttırmaktır. Kâr oranı düşerken sermaye yoğunluğunun yükselmesi ve küçük kapitalistlerin tasfiyesi, kapital temerküz olayını körüklemektedir. Artan temerküz, tasfiye olan küçük kapitalistlerin emekçi olmalarına sebep olur. Öte yandan, temerküzdeki artış, sermaye birikimini ve sermayenin organik bileşiminin artışını hızlandırdığından dolayı, kâr oranı daha hızlı düşme eğilimindedir. Dolayısıyla birikimin sonucunda kâr oranı azalırken toplam kâr artar ve sermaye sahipleri arasındaki rekabet körüklenir. Teknik gelişme, sermayenin organik bileşiminin artmasını ve sermaye temerküzünü hızlandırır. Aynı zamanda teknik gelişme ile emek talebi nispi olarak azalacağından dolayı nispi nüfus fazlası oluşur. Sermaye stoğunda, servet düzeyinde ve emek veriminde artış oldukça ve kapitalizm geliştikçe, bir ürünü üretmek için ihtiyaç duyulan emek azalır. Kapitalizmin gelişmesi ile işçiler daha kötü koşullar ile yüzleşir ve bu da kapitalist üretimdeki çelişkiyi ifade eder. İşçiler çalışarak bir yandan kapitali oluştururken diğer yandan kendi sefaletlerine sebep olmaktadırlar. Tüm bunların yanı sıra kapital temerküz neticesinde işsiz kalan işçiler yedek sanayi ordusuna dahil olarak işsiz kitlenin büyümesine sebep olur. Böylece hem sefil yığın artar hem de sefalet yoğunlaşır. Bir yanda artı değer çoğalırken diğer yanda kâr oranı azalır, bir yanda sermayenin organik bileşimi artarken diğer yanda işsizlik artar ve sefalet yoğunlaşır. Sistem sürekli teknolojik gelişme oluştursa da kâr oranı azalırken emeğin milli gelir içindeki payı korunamaz. Sonuç olarak ekonomik sistem çöker (Kazgan, 1991).

Marksist teorinin temel dayanağı emek-değer teorisidir. Bu teoriye göre üretilen ürünün değeri, ürünün üretilmesi için harcanan toplam işgücü süresi ile o ürünün üretilmesinde kullanılan dolaylı ve dolaysız işgücünden oluşmaktadır. Ürünler birbirlerinin üretiminde üretim aracı olarak kullanıldığı için bir ürünün değeri sadece

o ürünün üretim şekline değil, o ürünün üretilmesinde kullanılan dolaylı ve dolaysız tüm ürünlerin üretim şekline de bağlı olarak değişecektir (Akyüz, Sermaye Bölüşüm Büyüme, 2009). Dolaylı işgücü bir malın üretiminde kullanılan üretim araçlarının birim değerlerine ve bu araçların miktarlarına bağlıdır. Bu sebeple, mallar birbirlerinin üretimi için kullanıldığında ve süreçler arasında teknolojik bağımlılık ortaya çıktığında, bir malın değeri o malın üretiminde kullanılan dolaylı ve dolaysız tüm malların üretim şartlarına bağlı olacaktır (Akyüz, 1980, s. 11).

1.3.3. Keynesyen Yaklaşım

Keynesyen iktisat, 1929 büyük buhran döneminde baş gösteren yüksek işsizlik rakamları ve daha birçok ekonomik sorunu, klasik iktisadın açıklayamadığı bir dönemde ortaya çıkmıştır. Bu krizin sebeplerini ve çözüm yollarını açıklamaya çalışan John Maynard Keynes (1883-1946) tarafından 1936'da yazılan "İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi" isimli kitap iktisat tarihinde büyük önem taşımaktadır. Bu kitap ile Keynes, klasik iktisatçıların makro ekonominin işleyişine dair fikirlerini eleştirmiş ve ekonominin daima tam istihdam düzeyinde dengede olmayacağını ifade etmiştir. Keynes istihdam teorisine, mal ve hizmet satın almak için harcanmış toplam para miktarı anlamına gelen "efektif talep" kavramını katmıştır. Bu teoriye göre, efektif talep milli gelire eşittir. Keynesyen iktisatta istihdam seviyesi aşağıdaki şekilde belirlenir:

İstihdam seviyesi=efektif talep=tüketim harcamaları + yatırım harcamaları

Devletin olmadığı, dışa kapalı bir ekonomi varsayımında Keynesyen efektif talebi, tüketim mallarına ve yatırım mallarına yapılan harcamalar toplamı oluşturmaktadır. Burada amaç modeli daha anlaşılır kılmak ve açıklamaları sadeleştirmektir.

Keynes istihdam hacminin toplam arz ve toplam talep fonksiyonlarının kesiştiği nokta tarafından belirlendiğini ifade etmiştir (Peterson, 1994). Klasik iktisatçılar istihdamın ücretler ve fiyatlar tarafından belirlendiğini iddia ederken Keynes, istihdamı belirleyen asıl faktörün toplam talep olduğunu ileri sürmüştür. Dolayısıyla Keynes, işsizliğin asıl nedeninin de toplam talepteki yetersizlik ve

dengesizlikten kaynaklandığını ifade etmiştir ve ayrıca da işsizlik sorununun kendiliğinden çözülemeyeceğini, bu sorunun çözümü için aktif istihdam politikalarının gerekli olduğunu belirterek, tam istihdamın sağlanması için devletin ekonomiye maliye politikaları aralığıyla müdahale etmesi gerektiğini savunmuştur. Onun düşüncesine göre "laissez-faire (bırakınız yapsınlar)" düşüncesi bir politika değildir ve her hükümet kendi koşullarına uygun olan maliye politikasına sahip olmalıdır. Kısaca Keynes, ekonominin görünmeyen bir el aracılığıyla daima tam istihdam dengesine yöneleceği hususunda da klasik doktrinle aynı fikirde değildir (Snowdon & Vane, 2012). Keynes'in devletin ekonomiye müdahale etmesi gerektiği konusundaki fikirleri Kazgan (1991)'ın "İktisadi Düşünce" eserinde Keynes'e atfen şöyle belirtilmektedir:

"*Devletin, kısmen oranını belirleme, kısmen vergileme usulleri, belki kısmen de diğer yollardan, tüketim eğilimi üzerinde rehberlik edici etki yaratması gerekir. Devlet için önemli olan üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmak değildir. Eğer devlet üretim araçlarının büyümesine ayrılan toplam kaynak miktarını ve bunlara sahip olanların elde edeceği kazanç oranını belirleyebiliyorsa, gereken her şeyi yapmış demektir*".

Keynes'in, ekonominin eksik istihdamda da dengede olabileceği, tam istihdamın ancak tesadüf eseri gerçekleşebileceği ve tesadüf eseri tam istihdam sağlansa dahi bu durumun geçici olacağı tezi, klasik istihdam teorisine karşı olan diğer bir görüşüdür. Bu fikre göre, ekonomi eksik istihdam düzeyinde iken de toplam arz toplam talebe eşit olabilmekte ve bu eşitliğin kurulması ile de denge sağlanabilmektedir. Ayrıca Keynes, "her arz kendi talebini yaratır" görüşüne katılmayıp talebin arzı yarattığını iddia ederek Say Yasasını reddetmiştir (Pekin, 1996). Zira Keynes'e göre 1929 büyük bunalımı toplam talepteki yetersizlik sebebiyle ortaya çıkmıştır ve toplam talep toplam arzın fonksiyonu değildir. Tersine, toplam arz toplam talebin bir fonksiyonudur. Kısaca Say yasasını reddederek, "her talep kendi arzını yaratır" tezini savunmuştur.

Ücretlerin esnek olması sebebiyle işsizliğin geçici bir sorun olduğunu düşünen klasik iktisatçıların aksine Keynes, ücretlerin yapışkan olduğunu ve emek

piyasasındaki esnekliğin işsizliğin ortadan kaldırılabilmesi için bir çözüm olmadığını savunmaktadır. Ayrıca ücretlerdeki esnekliğin hem işsizliği yok etmediğini hem de ekonominin deflasyon sürecine girmesine sebep olduğunu ifade etmektedir.

Ekonomideki dalgalanmaların temel sebebini likidite tercihindeki, tüketim eğilimindeki ve sermayenin marjinal etkinliğindeki değişimler olarak gören Keynes, ekonomide faiz oranlarının likidite tercihi ve para miktarı tarafından belirlendiğini iddia etmiştir. Bu tezi ile faiz oranlarının tasarruf ve yatırımı birbirine eşitleyerek ekonomide tam istihdamı sağlayıcı bir rol oynayamayacağını belirtmiştir. Bunlara ek olarak faiz oranının para arz ve talebine göre belirlendiğini ileri süren Keynes, tasarrufların faiz oranına göre değil gelir seviyesine bağlı olarak değiştiğini belirtmiştir (Snowdon & Vane, 2012).

Özetlemek gerekirse, Keynesyen istihdam teorisine göre istihdam düzeyi, efektif talebe ve efektif talep de yatırım ve tüketim harcamalarına bağlı olarak değişmektedir.

1.3.4. Monetarist Yaklaşım

1940 ve 1950'li yıllarda gelişmiş ülkeler, Keynesyen teorinin savunduğu tezleri uygulayarak hızlı bir büyüme süreci geçirmiştir. Fakat 1960'lı yıllarda hızlı büyüme süreci geçiren bu ülkelerde, yüksek enflasyon ve işsizlik rakamları görülmüş ve bunun sebebinin de uygulanan politikalar olduğu düşünülmüştür. Bu sırada Milton Friedman öncülüğünde keynesyen teoriye karşı kurulan Monetarist teori gelişmeye ve politik ortamlarda hissedilmeye başlanmıştır. Keynesyen teorideki tüketim fonksiyonunda para yer almamakta ve fiyatlar göz ardı edilmekte iken Monetarist yaklaşımda para politikası, ekonominin temel politikası olarak nitelendirilmektedir.

Friedman, daha iyi bir iş arayan kişilerin ve işsizlik yardımından yararlanmak isteyen kişilerin varlığı sebebiyle doğal işsizliğin ekonomide her zaman mevcut olacağını savunmuştur. Friedman'a göre emek arzının emek talebine eşit olduğu durumda dahi piyasadaki friksiyonlar ve yapısal sorunlardan kaynaklanan bir işsizlik mevcuttur. Friedman doğal işsizliğin değişmeyen bir büyüklük olmadığını, piyasanın

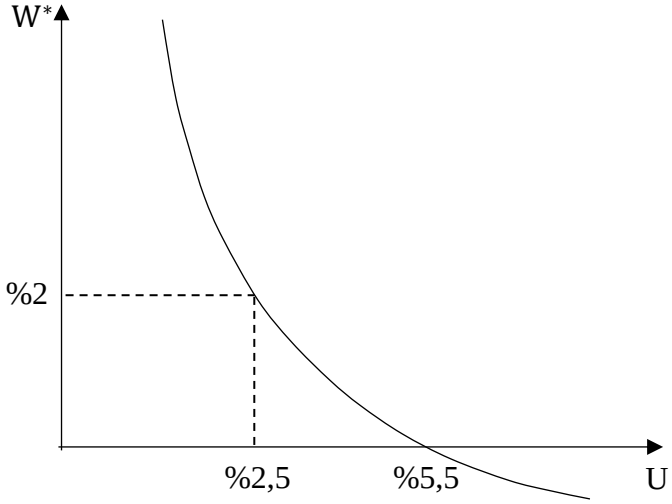
özellikleri tarafından belirlendiğini ve politikalar ile yönlendirilebileceğini belirtmiştir (Friedman, 1968).

Monetaristler, ekonominin asıl sorunun enflasyon olduğunu ifade etmişlerdir. Hükümetlerin yanlış para politikalarının bir neticesi olarak görülen enflasyon, eksik istihdamdan daha tehlikeli bir olgu olarak nitelendirilmiştir. Friedman kısa dönemde ekonomide eksik istihdam görülse bile uzun dönemde ekonomide tam istihdamın sağlanacağını iddia etmiştir. Fiyat istikrarının önemi üzerinde duran Monetaristler, eksik istihdamın sebebinin hükümetin kötü yönetiminden kaynaklandığını ifade ederek piyasa başarısızlığı kavramı yerine devletin başarısızlığı kavramını kullanmışlardır (Skousen, 2003). Ayrıca ekonominin esas itibariyle istikrarlı olduğunu ve ekonomiye müdahale edilmedikçe enflasyon ve işsizlik gibi sorunların olmayacağını savunmuşlardır.

Friedman'nın iktisat literatürüne önemli katkılarından biri de beklentilerle geliştirilmiş Phillips eğrisidir. Aşağıda öncelikle orijinal Phillips eğrisinden bahsedilecek ve daha sonra beklentilerle geliştirilmiş Phillips eğrisi grafikler yardımıyla anlatılacaktır.

Makroekonomi alanındaki en önemli ilişkilerden biri de enflasyon ve işsizlik arasındaki ilişkidir. 1861-1957 yılları arasındaki verileri kullanarak, İngiltere'de nominal ücret ile işsizlik oranındaki değişimler arasındaki ilişkiyi inceleyen Phillips, işsizlik oranı ile nominal ücret büyüme oranı arasında *doğrusal olmayan, ters yönlü ve istikrarlı* bir ilişki saptamıştır. Ayrıca işsizlik oranı %5,5 olduğunda ücret enflasyonunun sıfır olduğu sonucunu elde etmiştir. Şekil 4'te Phillips eğrisinin orijinal hali gösterilmektedir.

Şekil 4: Orijinal Phillips Eğrisi



Kaynak: (Snowdon & Vane, 2012)

Şekilde W* parasal ücretlerdeki değişim oranını, U ise işsizlik oranını temsil etmektedir. Şekilden de anlaşılacağı gibi, işsizlik oranı yaklaşık olarak %2,5 iken nominal ücretlerdeki değişim oranı %2'dir. İşsizlik oranı yaklaşık olarak %5 olduğunda ise nominal ücretlerde bir değişim olmayacaktır (Snowdon & Vane, 2012). Bunlara ek olarak şekilden anlaşılan diğer bir önemli husus ise; işsizlik oranının düşmesine, parasal ücretlerdeki değişme oranının daha hızlı, işsizlik oranının artmasına, parasal ücretlerdeki değişme oranının daha yavaş cevap vercek olmasıdır (Phillips, 1954).

Phillips eğrisinin mevcut ekonomi modellerinde göz ardı edilen enflasyon olgusuna bir açıklama getirmiş olması, eğrinin Ortodoks Keynesyenler tarafından kabul edilmesine sebep olmuştur. Keynesyen iktisatçılar Phillips eğrisinin hem kısa hem de uzun dönemde istikrarlı bir şekilde geçerli olacağını savunmuşlardır.

Phillips eğrisinin işsizlik ve enflasyon arasında istikrarlı bir değiş tokuş yaratacağı yorumu 60'ların ortalarına kadar genel kabul görmüş olsa da enflasyon ve işsizliğin artmasıyla birlikte tüm dünyada stagflasyon sorunu ortaya çıkmış ve Phillips eğrisinin istikrarına olan güven sarsılmıştır.

Friedman'a göre; "*işsizlik ile enflasyon arasında daima geçici bir değiş tokuş vardır ancak bu değiş tokuş sürekli değildir. Geçici değiş tokuşun kaynağı enflasyonun kendisi değil beklenen enflasyondur. Burada üzerinde durulması gereken nokta, yüksek enflasyon ile artan enflasyon arasındaki farktır. Artan enflasyon işsizliği azaltabilir ama yüksek oranlı enflasyon istihdamı artırmayabilir*" (Friedman, 1968).

Friedman (Monetarist) ve Phelps (Keynesyen), enflasyonist beklentilerin Phillips eğrisine dahil edilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Fakat analize enflasyonist beklentilerin dahil edilmesi ile birlikte enflasyon ve işsizlik arasında kısa ve uzun dönem ayrımına gidilmiş ve enflasyon ile işsizlik arasında uzun dönemli bir değiş tokuş ilişkisinin olmayacağı iddia edilmiştir (Phelps, 1967), (Friedman, 1968).

Phillips eğrisi Phelps'e göre, Keynesyen iktisatçıların varsaydığı gibi istikrarlı değildir. Neoklasik Sentezci Keynesyen iktisatçılar ekonomide istikrarı sağlayabilmek amacıyla içinde bulunulan duruma göre uygulanan ince ayar politikasını savunurlar. Friedman ve Phelps, ince ayar politikasının işe yaramayacağını kanıtlamak istemişler ve bunu göstermek için "Uyarlamacı Beklentiler" ve "Doğal İşsizlik" kavramlarını ortaya atmışlardır. Uyarlamacı beklentiler hipotezine göre işverenler ile işçiler, fiyatlardaki yükselişe farklı sürelerde tepki verirler. İşverenler için ürünlerin nispi fiyatlarındaki değişimler önemli iken, işçiler için önemli olan satın alma gücündeki değişimdir. Friedman'ın bu modelinde işverenler Merkez Bankası'nın elindeki veri setine ulaşabilir pozisyondadırlar. Ayrıca işveren satılan ürünün fiyatını, ürünün üretimi için gerekli olan girdilerin fiyatını ve de işçilere ödenecek ücreti (işçi maliyeti) takip ederek nispi fiyat değişikliğini kısa sürede fark edebilir. İşçiler tarafından bu değişimin algılanabilmesi için ise birçok fiyatın takip edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle işçiler kısa dönemde fiyatlarla ilgili beklentilerinde yanılırken işverenler böyle bir yanılgıya düşmemektedir.

Bu modelde işçilerin yanılmasının sebebi, beklentilerinin adaptif olmasıdır. Ücretlerin görüşmelerle belirlenmesine rağmen, ücret pazarlıklarının farklı zaman dilimleri için görüşülmeleri sebebiyle, öngörülen reel ücreti sözleşme dönemini kapsayan süreç için beklenen enflasyon oranı etkilemektedir. Uyarlanabilir beklentiler hipotezinin ardındaki asıl düşünce, bireylerin enflasyon beklentilerini geçmiş

enflasyon oranlarına göre ayarlamalarıdır. Burada işçilerin enflasyon beklentilerini beklenen enflasyon oranı ile gerçekleşen enflasyon oranı arasındaki fark olarak düzenlediği varsayılmaktadır.

Beklentilerin analize dahil edilerek Phillips eğrisindeki kaymaların açıklandığı bu modele, beklentilerle geliştirilmiş Phillips eğrisi adı verilmiştir. Bu modele göre, bireyler geçmiş dönem tecrübelerinden hareket ederek içinde bulundukları döneme ait beklentilerini oluşturmaktadırlar. Beklentilerin hipoteze dahil edilmesi ile birlikte:

- Gerçekleşen enflasyon oranının beklenen enflasyon oranından büyük olması durumunda fiili işsizlik oranı doğal işsizlik oranından küçük olacaktır.
- Gerçekleşen enflasyon oranının beklenen enflasyon oranından küçük olması durumunda fiili işsizlik oranı doğal işsizlik oranından büyük olacaktır.
- Gerçekleşen enflasyon oranının beklenen enflasyon oranına eşit olması durumunda ise, fiili işsizlik oranı doğal işsizlik oranına eşit olacaktır.

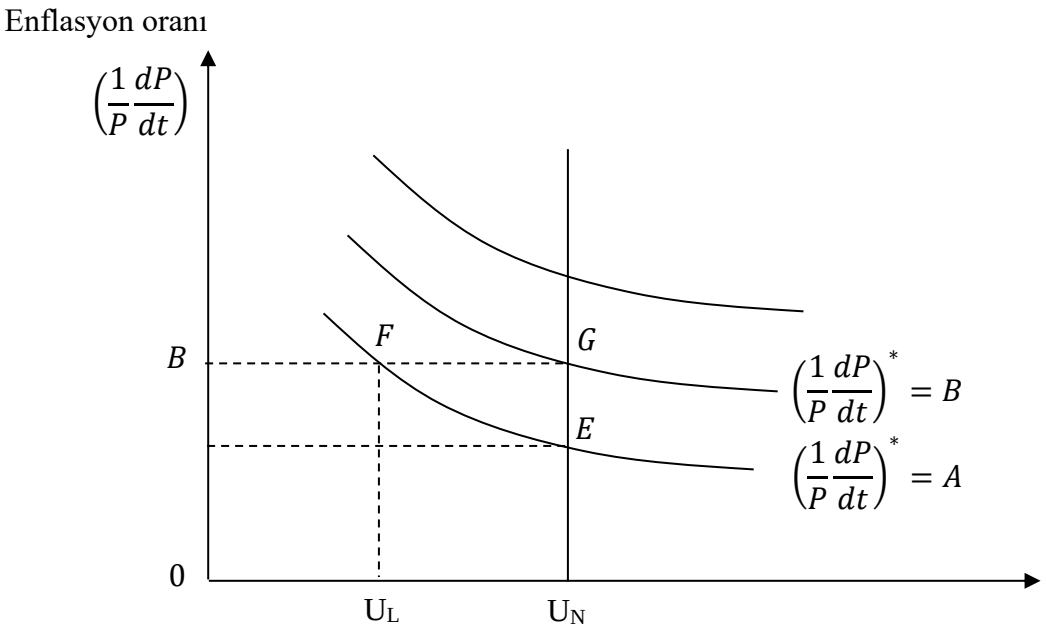
Her alternatif beklenen enflasyon oranına karşılık gelen farklı bir Phillips eğrisi vardır. Beklenen enflasyon oranının gerçekleşen enflasyon oranına eşit olmasını sağlayan ve dolayısıyla da işsizlik oranının doğal işsizlik oranına eşit olmasını sağlayan enflasyon oranlarının geometrik yerine **uzun dönem Phillips eğrisi** denir.

Kısa dönemde, farklı enflasyon beklentileri için farklı Phillips eğrileri mevcuttur. Yani kısa dönemde, beklenen enflasyon oranındaki değişimlerle birlikte Phillips eğrileri de parametrik olarak kayacaktır. Beklenen enflasyon oranının gerçekleşen enflasyon oranına eşit olmadığı ve bunun sonucunda da işsizlik oranının doğal işsizlik oranına eşit olmadığı noktaların geometrik yerine **kısa dönem Phillips eğrisi** denir (Phelps, 1967), (Friedman, The Role of Monetary Policy, 1968).

Bu modele göre efektif talepteki artış, genel fiyat seviyesinde beklenmedik bir artışa sebep olur. Fakat ücretler bu artışa hemen cevap veremez. Emek arzı veri iken emek talebi artar, üretim artar ve işsizlik azalır. Dolayısıyla kısa dönem Phillips eğrisi negatif eğimlidir. Fakat fiyat artışı devam ettiğinde işçiler daha yüksek ücret talep edecek, üretim maliyeti artacak, istihdam ve üretim eski seviyesine dönecektir.

Özetle kısa dönemde, beklentilerdeki farklılıktan dolayı Phillips eğrisi değişken iken uzun dönemde beklentiler göz önünde bulundurulduğundan Phillips eğrisi değişken değildir. Şekil 5'te görüldüğü üzere uzun dönem Phillips eğrisi, işsizliğin doğal işsizlik oranı olduğu seviyede dik bir konum alır. Bu noktada, uzun dönem doğal işsizlik oranı kavramı ortaya çıkar.

Şekil 5: Beklentilerle Geliştirilmiş Phillips Eğrisi



Kaynak: (Friedman, 1977)

Şekil 5 incelendiğinde başlangıçta ekonominin U_N doğal işsizlik seviyesinde beklenen enflasyon oranı A seviyesindedir. E=(U_N,A) noktasında ekonominin dengede olduğu görülmektedir. Ekonomi denge konumunda iken talep arttığında fiyatların artması ile işverenler üretimlerini arttırmak isteyeceklerdir. Bunun sonucunda işverenler daha çok işçi çalıştırabilmek için nominal ücretleri belirli bir oranda yükseltebilirler. Bu artış ise işçiler tarafından reel ücret artışı olarak algılanır. Bunun sebebi, işçilerin alım güçlerindeki bu değişimi yani fiyatlar genel seviyesini algılayabilmeleri için belirli bir süreye ihtiyaç duymalarıdır. Bir başka deyişle işçiler, geçici bir dönem için para aldanması içindedirler. Sonuç olarak bu durum, üreticilerin işgücü talebini arttırmalarına ve işçilerin de işgücü arzlarını arttırmalarına sebep olur. Böylece istihdam artar ve işsizlik oranı doğal işsizlik oranından daha düşük seviyeye gelir. Şekil 5'teki eğri üzerinde E noktasında kurulmuş olan ekonomik denge, artık F

noktasında sağlanmış olur. Enflasyonun B seviyesine yükselmesi ile birlikte işsizlik azalarak U_L seviyesine gerilemiştir. Ancak işçilerin artan enflasyon oranını hemen algılayamamalarından dolayı F noktasında kurulan bu denge istikrarlı bir denge değildir. Dikkat edilirse bahsedilen durumda cari enflasyon oranı B seviyesinde iken, işçilerin algıladığı enflasyon oranı ise daha düşük olan A seviyesindedir. Bir süre sonra işçiler parasal ücretlerinin artmasına karşın reel ücretlerinin azaldığını fark ederler. Gerçekleşen enflasyonun işçiler tarafından algılanması sonucunda ise işçilerin enflasyon beklentilerini revize etmeleri neticesinde Phillips eğrisi sağa kayarak G noktasında yeni bir denge sağlanmış olur. Böylelikle işsizlik oranı, yeniden eski seviyesine yani doğal işsizlik oranı seviyesine döner. Burada işsizlik oranın değişmediği ancak enflasyon oranın arttığı görülmektedir. Genişlemeci politikalar ile işsizlik oranı, yeniden doğal işsizlik oranının altına düşürülebilir. Fakat aynı süreçler tekrar gerçekleşir ve işsizlik oranının doğal işsizlik oranı seviyesinde, enflasyon oranının ise daha yüksek olduğu bir seviyede denge sağlanır. Böylelikle uzun dönem Phillips eğrisi E ve G noktalarının birleştirilmesiyle elde edilir (Friedman, 1977). Para aldanması ortadan kalkınca işsizlik ile enflasyon arasında uzun dönemde değiş tokuş olmadığı anlaşılacaktır. Özetle; beklentilerle geliştirilmiş Phillips eğrisi analizine göre para politikasının üretim ve istihdam üzerinde kısa dönemde etkili olsa bile uzun dönemde herhangi bir etki sağlayamayacağı sonucu elde edilmiştir (Snowdon & Vane, 2012).

1.3.5. Arz Yanlı Yaklaşım

1929 büyük buhranına getirdiği çözümler ile tanınan ve talep yanlı iktisat olarak da tanımlanan Keynesyen teoriye karşı geliştirilen diğer bir teori de arz yanlı iktisat teorisidir. Bu yaklaşım, ekonomideki tüm sorunları arz kaynaklı olarak nitelendirmekte ve çözüm olarak da üretimde teşvik edici politikaların arttırılması gerektiğini savunmaktadır. Keynesyen teorinin aksine, ekonomideki sorunlar "efektif talep" yetersizliğinden değil, arzın talebe oranla yetersiz kalmasından kaynaklanmaktadır. Buna dayanarak arz yönlü iktisatçılar bir bakıma Mahreçler Kanununu kabul etmektedirler.

Arz yanlı iktisadın temelini oluşturan kavramlardan biri de vergi indirimleridir. Buna göre, Keynesyen teorinin uygulama sonuçları olarak ortaya çıkan yatırım ve tasarruflarda azalma, düşük verimlilik, işsizlik, yüksek enflasyon ve bütçe açığı gibi sorunlar, vergi indirimi politikaları ile çözülecektir. Ayrıca vergilerin indirilmesi ile tasarruf ve sermaye birikimi artacak ve bunun neticesindeki verimlilik ile birlikte reel ücretler de artacaktır. Arthur Laffer'e göre vergi indirimleri reel ücretlerin artmasını sağlayacak ve artan reel ücretler de yatırım eğilimi ve çalışma isteğini arttıracaktır. Bu döngü sayesinde vergi gelirleri de artacak ve nihayetinde ekonomik büyüme sağlanacaktır (Aktan, 2008).

1.3.6. Yeni Klasik Yaklaşım

Keynesyen teoriye eleştiri getiren diğer bir yaklaşım olan Yeni Klasik yaklaşım, 1970'li yıllarda Robert Lucas, Thomas Sargent ve Robert Barro önderliğinde ortaya çıkmış ve ekonomiyi arz tarafı ile ele almıştır. Yeni Klasikler büyük buhran döneminde görülen yüksek işsizlik rakamlarının oluşma sebeplerini ortaya koyan açıklamalar yapmışlardır (Rudiger & Stanley, 1994). Klasiklerin aksine Yeni Klasikler işgücü arzının beklenen reel ücretin bir fonksiyonu olduğunu ifade etmişlerdir. İşgücü talebinde ise Klasikler ile aynı görüşe sahip olmuşlar ve işgücü talebinin cari ücretin bir fonksiyonu olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca fiyatlar ve ücretlerin esnek olduğu konusunda da Klasikler ile aynı görüşe sahiptirler.

Yeni Klasik iktisat teorisinde, beklenen para (maliye) politikası, hasıla üzerinde bir etki yaratmazken, beklenmeyen para (maliye) politikası kısa dönemde hasılanın artmasına sebep olur. Dolayısıyla hükümetin tam istihdamı sağlayabilmek adına uygulayabileceği aktif bir politika izlemesine ihtiyaç yoktur.

Yeni Klasikleri kendinden önceki teorilerden ayıran önemli farklılıklardan biri de tüm piyasaların sürekli olarak dengede olduğu düşüncesidir. Bu fikre göre bir piyasa denge durumunda iken bir bozulma olması halinde, piyasa mekanizmasının simultane olarak devreye girmesi ile denge tekrar sağlanacaktır. Ücretlerin ve fiyatların esnek olduğu ve piyasada talep ve arz fazlasının olmadığı bu modele "artıksız piyasa modeli" denilmektedir. Bu piyasa modelinde denge reel ücret

düzeyinde iş arayan herkesin iş bulabildiği varsayılmaktadır. Yani ekonomide bir işsizlik mevcutsa bu gönüllü işsizliktir.

Yeni Klasik iktisat kuramında, beklentilerin rasyonel olması sebebiyle hem işçiler hem de işverenler kısa dönemde dahi beklentilerinde yanılmazlar. Dolayısıyla uygulanacak olan politikalarda şok bir değişiklik olmadığı sürece Phillips eğrisi kısa ve uzun dönemde doğal işsizlik oranı seviyesinde yatay eksene dik bir konumdadır. Kısa dönemde işsizlik ve enflasyon oranları arasındaki değiş tokuşun sadece sürpriz politikalar için geçerli olduğu savunulmaktadır.

Ekonomide reel değişiklikler yapabilmek için politik otoriteler beklenen enflasyon ile cari enflasyon arasında bir fark yaratmalıdır. Bir başka ifade ile beklenmeyen enflasyon reel değişkenler üzerinde bir etki oluşturur. Dolayısıyla politik karar alıcılar beklenen enflasyon oranında bir değişikliğe sebep olmadan cari enflasyon oranını değiştirmelidirler (Barro, 1977). Fakat politikalar sistematiktir ve bu sebeple muhtevası ekonomik birimlerce kolaylıkla öngörülebilir. Rasyonel ekonomik birimler politika tahminlerini, geçmiş gözlemlerine dayanarak yapmaktadırlar. Tüm bunların sonucu olarak, önceden tahmin edilmeleri sebebiyle politikalar reel değişkenler üzerinde herhangi bir etki oluşturmayacaklardır. Kısa dönemde, politikaların reel etki yaratabilmeleri için, beklenmeyen nitelikte olmaları gerekir (Lucas, 1972). Yeni Klasik iktisatçıların bu fikirleri "Politika Etkinsizliği" olarak adlandırılmaktadır. Bu kurama göre işsizliği azaltabilmek için politika yapıcılarının genişletici para politikası uyguladığı durumda, işçiler reel ücretlerinin düşeceğini öngörerek işverenden ücretlerini arttırmasını talep ederler. İşverenler ise, fiyatlardaki artış neticesinde gelirlerinin yükseldiğini ve enflasyondan ötürü işçilerin reel ücretlerinin düştüğünü bildikleri için işçilerin zam taleplerine olumlu cevap vereceklerdir. İşçilerin nominal ücretleri, eski reel ücret düzeyine denk gelecek biçimde arttırılacaktır. İşverenler üretimi ve emek talebini, işçiler ise çalışmalarını arttırmayacağından dolayı hasılada artış ve işsizlikte azalma olmayacak, sadece fiyatlar genel düzeyi artacaktır. Dolayısıyla, genişletici para (maliye) politikası ile hasıla düzeyini arttırmak olası değildir. Bu sebeple de, "en iyi politika, politikasızlıktır".

Rasyonel Beklentiler teorisi olarak da bilinen bu teoriye göre ekonomide para arzı artarsa bir süre sonra bireyler bu artışın fiyatlar genel seviyesi ve nominal faiz oranını da arttıracağını tahmin ederler. Böylece bireyler, para arzı artışının enflasyonist bir etki yaratacağı beklentisiyle rasyonel kararlar alacaklardır (Aktan, 2008). Diğer bir ifade ile beklentiler uyarlayıcı değil rasyoneldir, yani bireyler sistematik olarak hata yapmazlar ve karar alırken ellerindeki tüm bilgileri kullanırlar. Ayrıca Yeni Klasikler, önceden açıklanmış politikaların kısa dönemde de uzun dönemde de istihdam üzerinde bir etki yaratmadığı görüşünü (politika etkinsizliğini) savunmaktadırlar. Bir başka deyişle önceden açıklanmış politikaların ne kısa ne de uzun dönemde Phillips eğrisi üzerinde bir etkisi yoktur (Ünsal, 2007). Önceden açıklanmayan politikalar ise sadece kısa dönemde istihdam üzerinde bir etki yaratacaktır.

1.3.7. Yeni Keynesyen Yaklaşım

Monetaristlerin ve Yeni Klasiklerin eleştirileri üzerine geliştirilen Yeni Keynesyen yaklaşım, fiyat ve ücret katılıklarının rasyonelleştirildiği bir toplam arz modeli oluşturmayı hedeflemiştir (Snowdon & Vane, 2012). Yeni Keynesyen yaklaşım, piyasaların sürekli temizlenmediği varsayımına dayanır. Modele bekleyişler dahil edilerek bekleyişlerin rasyonel olduğu kabul edilmiştir. Bu kuramda emek piyasasındaki işsizlik, mal piyasasındaki eksik rekabet şartlarına dayanmaktadır.

Yeni Keynesyen kurama göre öngörülen para politikaları hasıla düzeyini arttırır. Çünkü fiyatlar ve ücretler yapışkandır. Rasyonel ekonomik birimler fiyatların ve ücretlerin yapışkan olması varsayımına dayanarak para arzındaki artışı tahmin etseler bile, ücretlerdeki artışın fiyatlardaki artışa uyarlanması belirli bir gecikme ile olacaktır. Öngörülmeyen para politikası ise hasılayı, öngörülen politikaya kıyasla, daha çok arttıracaktır.

Yeni Keynesyen iktisatçılar, mikro ekonomik düzeyde tüketicilerin refahlarını ve üreticilerin de kârlarını maksimize etme gayelerinin makro ekonomik anlamda ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları incelemişlerdir. Makro ekonomik sorunların hangi mikro ekonomik davranışlardan kaynaklandığı hususunu inceleyerek, makro dengesizliklerin mikro uzantılarını ele almaktadırlar.

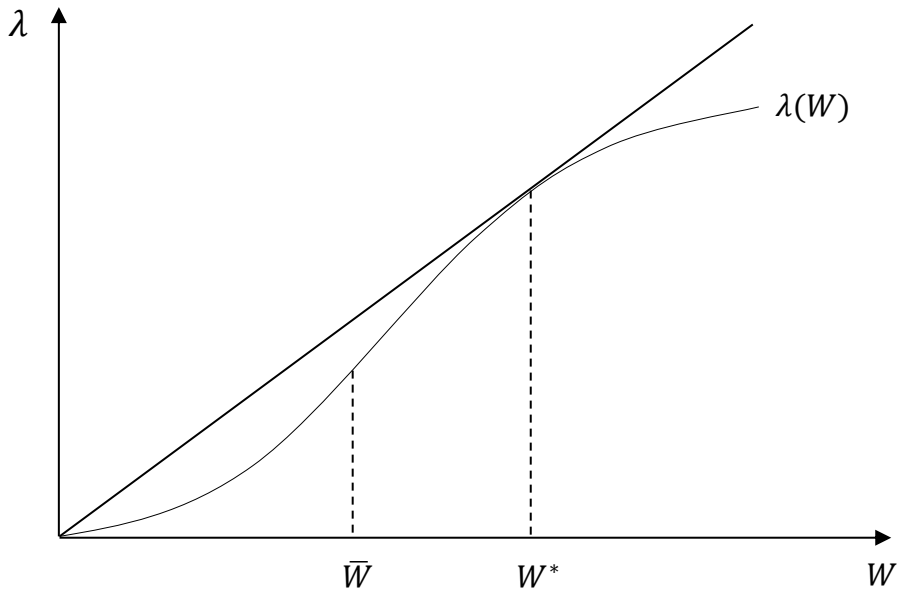
Yeni Keynesyenlerin çoğu ücretlerin ve/ veya fiyatların yapışkan olmasının mal ve emek piyasalarında arz talep dengesinin sağlanmasına engel olduğunu iddia etmektedirler. Fiyat ve ücret yapışkanlığı sebeplerini açıklamak için değişmeyen parasal ücretler tezi, verimlilik ücretleri, işçi-giriş çıkış maliyetleri ve işten kaçma modelleri gibi görüşler ortaya konulmuştur.

Değişmeyen parasal ücretler tezi ile nominal ücretlerin yapışkanlığı açıklanmıştır. Bu teze göre; endüstrileşmiş ülkelerde işletmelerin çoğu parasal ücretleri genellikle gelecekteki belirli bir süre (örneğin; altı ay, bir yıl gibi) için belirler ve belirlenen bu süre boyunca ücretler değişmez. Bu durumda herhangi bir sebeple toplam talebin azalması sonucu beklentiler rasyonel olsa bile, ücretler ve fiyatlar tam çalışmayı sağlayacak esnekliği gösteremez ve üretim azalır. Üretimin azalması ile birlikte emek talebi azalır ve gönülsüz (involuntary) işsizlik ortaya çıkar. Her ne kadar ücretlerin ve fiyatların değişimi ile tam çalışma düzeyine belli bir zaman diliminde yaklaşılsa da Keynesyenlere göre bu süre kabul edilemeyecek ölçüde uzundur. Bu sebeple daha kısa zamanda tam çalışmayı sağlamak için, yetkililerin para ve maliye politikaları ile toplam harcamaları arttırmaları gerekir.

Verimlilik ücretleri modelinde (etkin ücret teorisi); reel ücretler ile işçilerin verimlilikleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. İşçilerin verimliliği ücretten bağımsız değildir, bilakis işçinin verimliliği ve reel ücret arasında en azından anlamlı düzeyde bir ilişki söz konusudur. Modele göre işverenler, emek arzı fazlası olduğu durumda bile ücretleri düşürmenin işçilerin verimliliğini düşüreceğini, dolayısıyla işgücü maliyetlerinin artacağı fikriyle ücretleri düşürmek istememektedirler. Bu sebeple işverenler, işçilere piyasayı temizleyen ücretten daha fazla ücret ödeme eğilimindedirler. Etkin ücretin piyasayı temizleyen ücretten fazla olması ise, denge ücret düzeyindeki duruma kıyasla daha çok işçinin çalışmayı arzulaması ve dolayısıyla da gönülsüz işsizliğin oluşması anlamına gelmektedir. Oluşan bu işsizlik, ücretlerin azalmasına sebep olmayacak, aksine işçilerin motivasyonunu arttıracaktır. Ayrıca yüksek ücret, işsiz kalmanın maliyetini arttırarak işçilerin kaytarma eğilimini düşürmektedir. Özetle bu modele göre yüksek reel ücretler, işçinin daha fazla çalışarak

verimliliğinin artmasını sağlarken, yüksek işsizlik oranlarına sebep olmaktadır (Katz, 1986). Aşağıdaki grafik ile bu durum açıklanmaya çalışılmıştır:

Şekil 6: Verimlilik Eğrisi



Kaynak: (Ertop, 2006)

Şekil 6'da $\lambda(W)$, W ücretli bir işçinin verimlilik endeksini göstermektedir. Şekil incelendiğinde işçinin açlık seviyesi ve açlık seviyesinden sonraki noktalarda yapılacak ilave ücret artışlarının artan getiri ile verimliği arttırdığı, W^* noktasından sonrasında ise azalan getirinin söz konusu olduğu görülmektedir. Orijinden geçen doğrunun verimlilik eğrisine teğet olduğu nokta (W^*) etkin ücreti göstermektedir.

İçeridekiler-dışarıdakiler modelinde; istihdam edilmekte olan işçilerin (içeridekilerin) işverenin ücretleri düşürme isteğine karşı direnç göstereceklerini fakat işsiz bireylerin (dışarıdakilerin) kendi yerlerine alınılması korkusu ile ücret düşüşünü kabul etseler dahi verimliliklerinin azalacağı ileri sürülmektedir. Böyle bir pozisyonda reel ücretlerin azaltılması, işveren açısından rasyonel bir davranış olmayacaktır. Tüm bunlara rağmen, işveren yüksek ücretli işçilerin işine son vererek onların yerine düşük ücret ile çalışmaya hazır kişileri işe alsa bile, bu defa da dışarıdakiler içeridekilerin yerini almış olacak ve reel ücretlerin azaltılmasına karşı direnç göstereceklerdir.

İşçi giriş-çıkış modeli ise içeridekiler-dışarıdakiler modelini tamamlayıcı niteliktedir. Bu model, işten ayrılmalar sebebiyle ortaya çıkan işçi giriş-çıkışının işletmeler için ek bir maliyet oluşturması tezine dayanır. İşten ayrılanların yerine yeni işçi alınması durumunda, yeni işe alınan işçilerin işin özelliklerini anlamaları ve tam randımanlı çalışmaları için bir süre gerekmektedir. Bu sebeple tekelci rekabet piyasasında işletmeler, rakiplerinden daha fazla reel ücret vererek işten ayrılmaları azaltmaya ve olabildiğince işçi giriş-çıkış hızını düşürmeye çalışmaktadırlar.

İşten kaçma modelinde ise işletmeler işçilere rakip işletmelerden daha yüksek reel ücret vererek işçilerin işten kaçmasını ve işi savsaklamasını önlemektedir. Fakat tüm işletmelerin aynı yola başvurması ile birlikte hem arz talep dengesini sağlayan reel ücretten daha yüksek ortak reel ücret düzeyi, hem de gönüllü işsizlik oluşmaktadır. İşletmeler arasında reel ücreti arttırma yarışı devam ettikçe ücretler yükselir ve işsizlik artar. İşsizliğin artması ile birlikte işten ayrılan işçilerin yeni iş bulması zorlaşır ve böylece işten kaçma ve işi savsaklama azalır. Sonuç olarak işsizlik, işten kaçmayı engelleyecek seviyeye ulaşana kadar reel ücretlerin artmasını sağlar (Ertop, 2006).

Firmalar bir yandan üretim yaparken bir yandan da ürettikleri ürünleri satabilmek için farklı yöntemler belirlerler. Reklam kampanyaları, fiyat katalogları (menüler) ve pazarlama maliyetleri bu yöntemlerden birkaçıdır. Firmanın ürünlerini satmak için verdiği bu çaba, bir maliyet içermektedir. *Menü maliyetleri modeline göre* menü maliyetleri firmaların fiyatlarını sık sık değiştirmesine engel olmaktadır. Çünkü firmanın fiyatları değiştirmesi durumunda, tüketicilere yeni fiyatlar hakkında bilgi veren katalogları göndermesi, satış personeline yeni fiyat listelerinin verilmesi ve yeni menülerin bastırılması gibi bir takım ekstra maliyetler olacaktır. Bu sebeple firmalar fiyatları sıkça değiştirmek istemezler. Ayrıca menü maliyetleri, toplam talepte bir düşüş yaşandığında da fiyatların düşmesini engellemektedir.

Yeni Keynesyen teoride, doğal işsizlik oranının önceki dönem denge işsizlik oranına bağlı olduğu fikrini içeren model "histeresis teorisi" olarak adlandırılmıştır. Yeni Keynesyenler 1980'lerde doğal işsizlik oranının yükselmesi sonucu, bu sorunu çözmek amacıyla yaptıkları çalışmalarda histeresis ve işsizlik kavramları üzerinde durmuşlardır. İşsizlikte histeresis, işsizlik oranı geçici bir şok sebebiyle yükseldiğinde

şok ortadan kalksa bile işsizlik oranının eski düzeyine dönememesidir (Blance & Summers, 1986). Bu teoriye göre önceki dönemdeki işsizlik oranı, ondan önceki dönemin doğal işsizlik oranından fazla ise, doğal işsizlik oranını arttıracaktır. Aşağıdaki denklem ile bu durum ifade edilebilir:

$$U_{Nt} = U_{Nt-1} + \alpha(U_{t-1} - U_{Nt-1}) + b_t$$

İfade de; U_{Nt} , t zamanındaki doğal işsizlik oranını, U_{Nt-1} önceki dönemin doğal işsizlik oranını, U_{t-1} önceki dönemin mevcut işsizlik oranını ve b_t ise işsizlik tazminatı gibi doğal işsizlik oranını etkileyen diğer etmenleri ifade etmektedir. b_t'nin sıfıra eşit olduğu varsayılırsa aşağıdaki denklem elde edilir:

$$U_{Nt} - U_{Nt-1} = \alpha(U_{t-1} - U_{Nt-1})$$

Denklem incelendiğinde; $U_{t-1} > U_{Nt-1}$ olduğunda $U_{Nt} > U_{Nt-1}$ olduğu görülmektedir. Yani; mevcut işsizlik oranının değişimi doğal işsizlik oranının da aynı yönde değişmesine sebep olacaktır. Buradan kısa dönemde toplam talebin doğal işsizlik oranını etkilemeyeceği söylenebilir (Snowdon & Vane, 2012). Bu teori iki temel sınıfa ayrılmaktadır. Bunlardan ilki süreklilik teorisidir. Bu teoriye göre t zamanındaki mevcut işsizlik oranı t zamanındaki doğal işsizlik oranından fazla ise işsizlerin kendi beşeri sermayelerini ve vasıflarını kaybetmeleri sebebiyle acı çekmeleri ve sonuçta artarak işe alınamaz duruma gelmeleri sebebiyle yapısal işsizlik sorununun şiddetleneceği ifade edilmektedir. İkinci teori ise "içeridekiler–dışarıdakiler" teorisidir. Yukarıda ayrıntılı bir şekilde anlatılan içeridekiler-dışarıdakiler teorisinde sonuç olarak, içerideki işçinin isteği kabul edilerek işçi çalışmaya devam edecektir. Böylece dışarıdaki işçinin iş bulması zorlaşacak ve işsiz kalma süreleri uzayacaktır. Dolayısıyla, histeresis olacak, işsizlik işsizliğe neden olacaktır (Lindbeck & Snower, 1985).

Uygulanan enflasyon karşıtı politikalar sebebiyle toplam talebin azalması üretimin azalmasına ve işsizliğin artmasına sebep olmaktadır. Artan işsizlik ise histeresis etkisi ile uzun bir süre kendini gösterir. Önceki dönem fiili işsizlik oranı önceki dönem doğal işsizlik oranından yüksek ise cari dönemde doğal işsizlik oranın önceki dönem doğal işsizlik oranından yüksek olması histeresis etkisidir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

2.1. Dünya'da İstihdamın Genel Görünümü

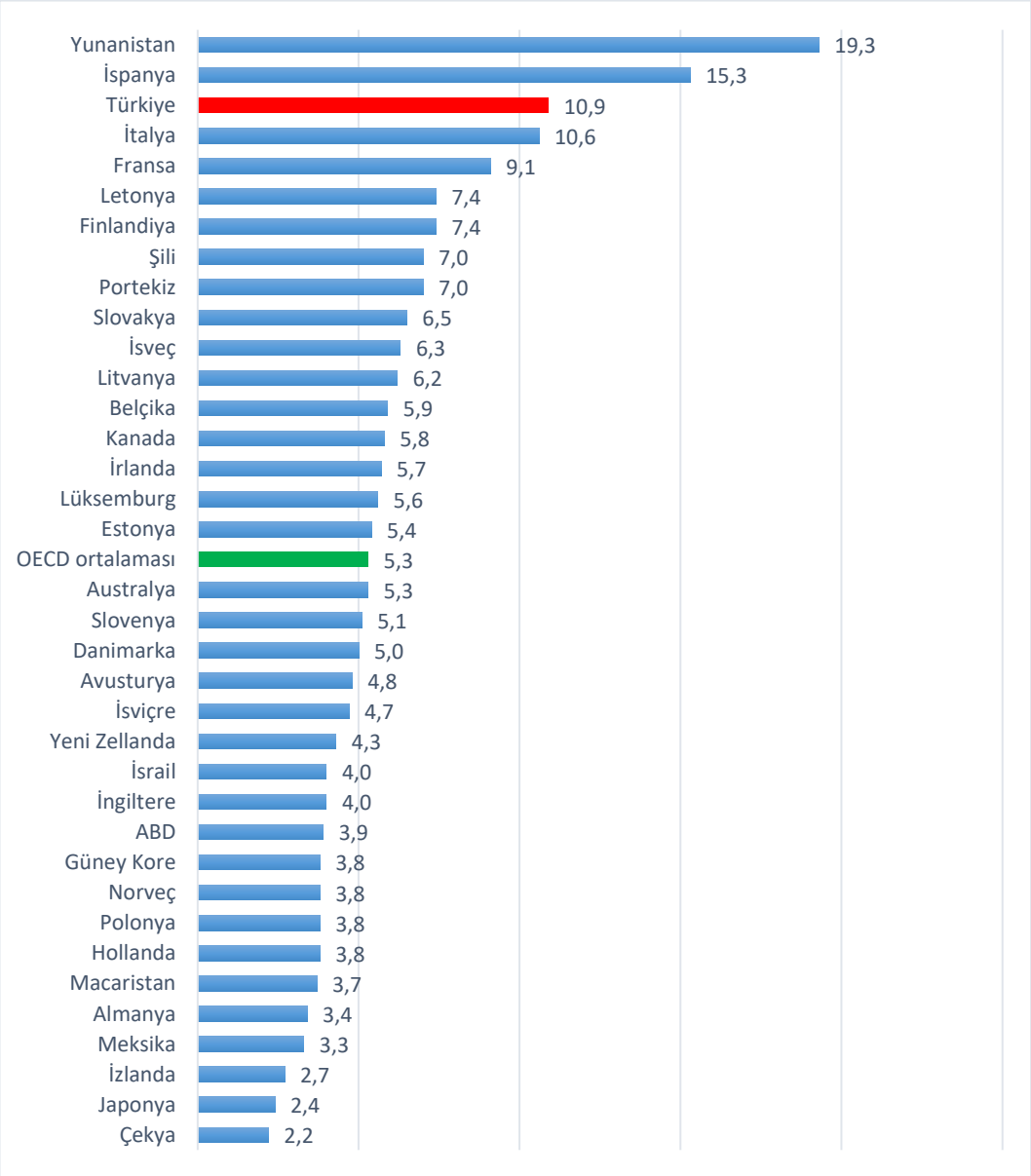
İşsizlik sorunu, dünya ekonomilerinin karşı karşıya kaldığı ekonomik sorunların başında gelmektedir. Tüm ekonomiler açısından önemli bir makro ekonomik sorun halini alan işsizliği azaltmak amacıyla politikalar üretmek, politika yapıcılarının temel hedefleri arasında yer almaktadır. İşsizliğin çözümüne ilişkin politikalar üretebilmek için, işsizliğin özellikleri incelenmeli ve buna uygun mücadele politikaları tespit edilmelidir.

14 Aralık 1960 tarihinde imzalanan Paris sözleşmesine dayanarak, 1961 yılında kurulan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) bir uluslararası ekonomi örgütüdür. Bu örgüte, sanayileşmiş ve gelişmekte olan 37 ülke üyedir. Ekonomik, sosyal ve istatistik veriler sağlamak ve bu verilerin karşılaştırmalı analizini yapmak, iktisadi gelişmeler hakkında öngörülerde bulunmak, sınır ötesi yardımları teşvik etmek, politika tecrübelerini kıyaslamak, iyi uygulamaları tanımlamak, adil rekabeti sağlamak, ulusal ve uluslararası politikaları koordine etme hususunda üye ülkelere destek olmak, OECD'nin görevleri arasında yer almaktadır. Örgüt, üye 37 ülkeye ilaveten, Avrupa Komisyonu ile birlikte çalışmaktadır. OECD'nin amaçları aşağıda verilmiştir:

- Sürdürülebilir ekonomik büyümeyi desteklemek
- İşsizliği azaltmak
- Hayat kalitesini yükseltmek
- Finansal istikrarı sağlamak
- Diğer ülkelerin iktisadi gelişmelerine fayda sağlamak
- Dünya ticaretinin gelişmesine yardımcı olmak

Çalışmanın bu kısmında OECD veri bankasından alınan OECD üye ülkelerine ait bazı önemli işsizlik istatistikleri verilip Türkiye Ekonomisi'ndeki durum ile karşılaştırılacaktır. Türkiye ekonomisi istihdam verilerinin OECD ülkeleri arasındaki konumunun belirlenmesi ve kıyaslanması, işsizlik konusunda sahip olduğumuz avantajların ve dezavantajların neler olduğu hususunda bilgi verecektir.

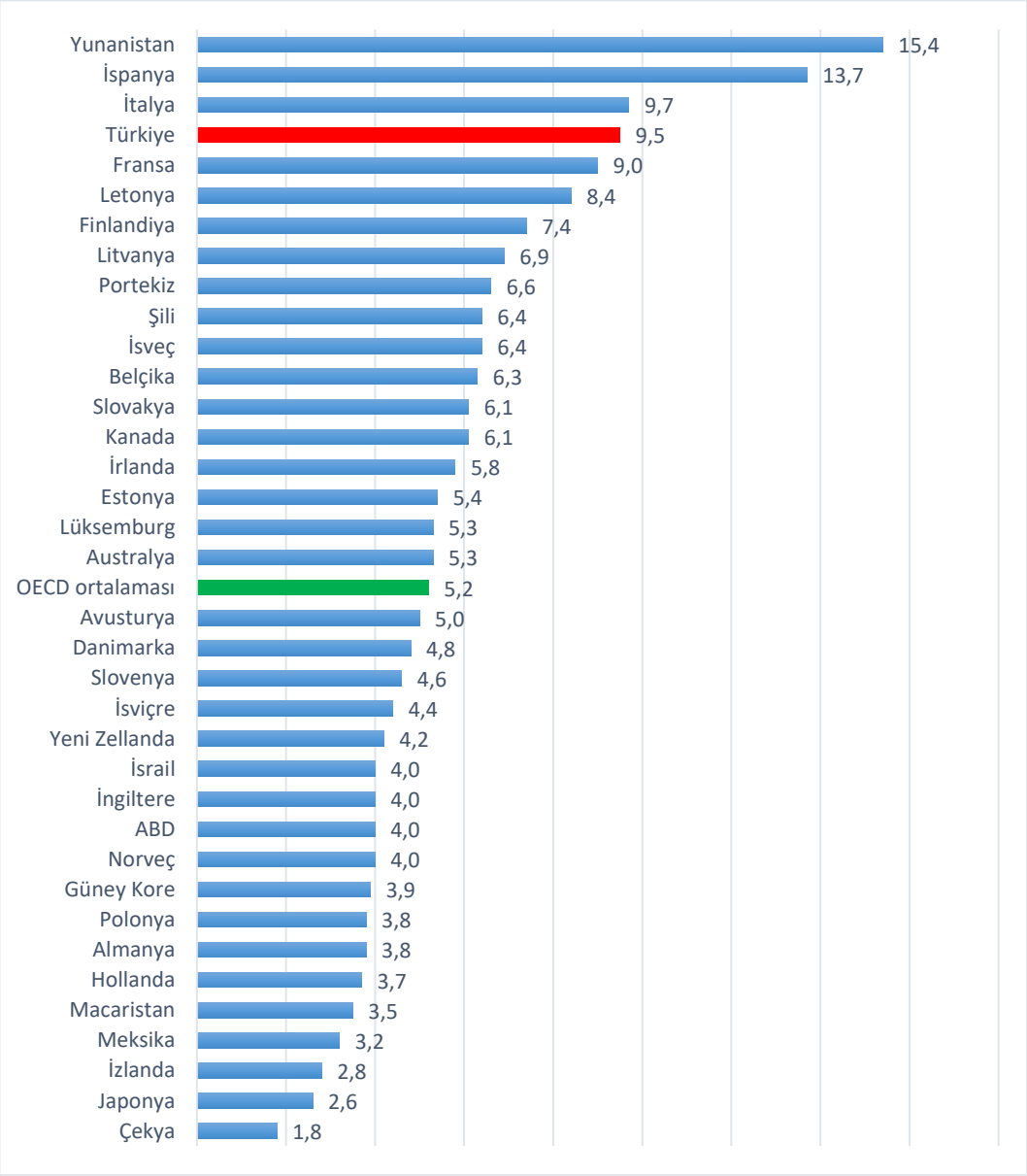
Grafik 1: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Toplam İşsizlik Oranları (%)



Kaynak: (OECD)

Grafik 1'de 2018 yılında OECD ülkelerindeki işsizlik oranları (%) verilmiştir. Grafik incelendiğinde, OECD ülkelerindeki işsizlik ortalamasının %5,3 olduğu ve en düşük işsizlik oranının %2,2 ile Çekya'da olduğu görülmektedir. Buna karşın en yüksek işsizlik oranlarında %19,3 ile Yunanistan ilk sırada, %15,3 ile İspanya ikinci sırada ve %10,9 ile Türkiye üçünde sırada yer almaktadır.

Grafik 2: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Erkeklerin İşsizlik Oranları (%)

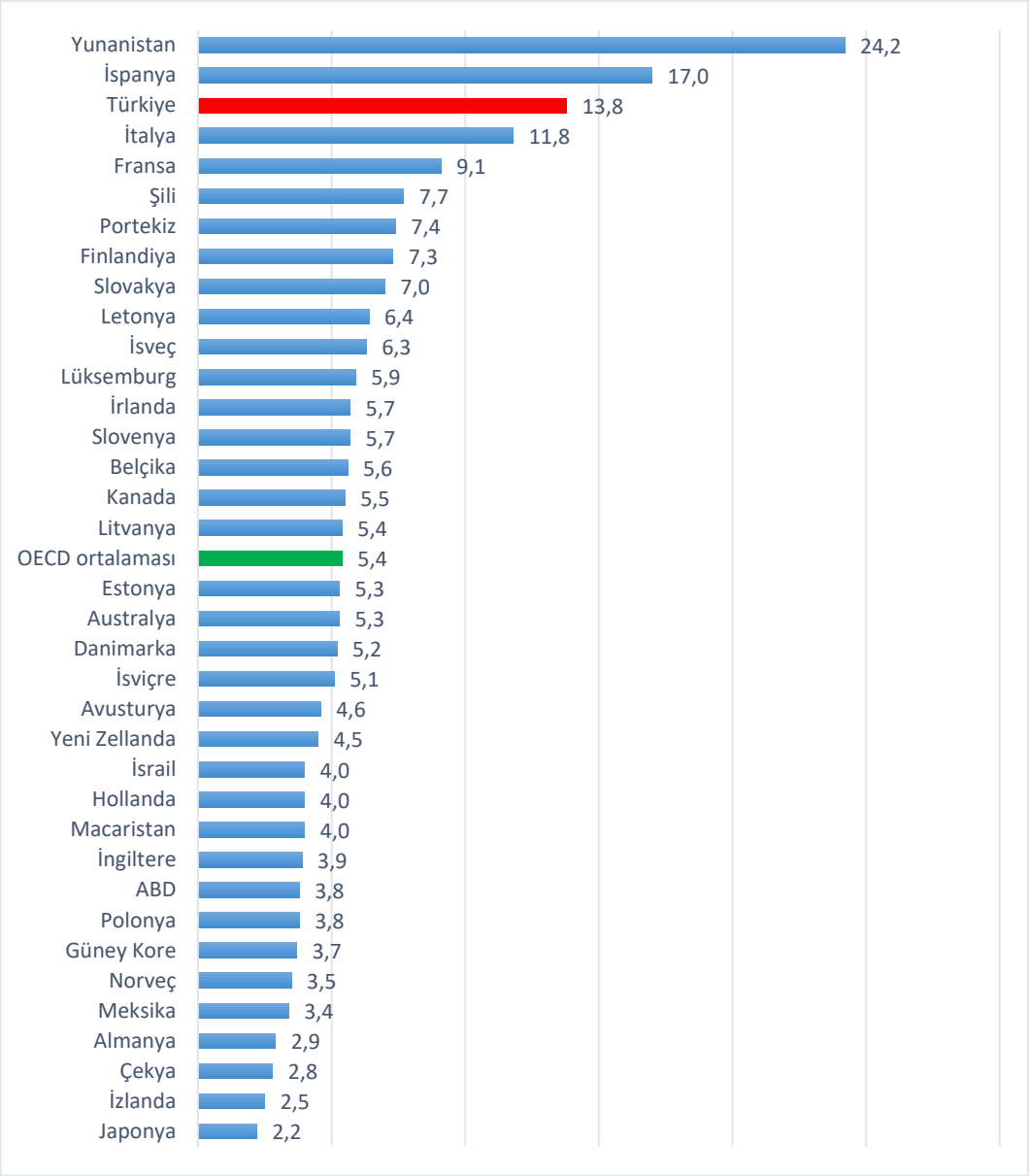


Kaynak: (OECD)

Grafik 2'de 2018 yılında OECD ülkelerindeki erkeklerin işsizlik oranları (%) verilmiştir. Grafik incelendiğinde, OECD ülkelerindeki erkeklerin işsizlik

ortalamasının %5,2 olduğu ve en düşük erkek işsizlik oranının %1,8 ile Çekya'da olduğu görülmektedir. Buna karşın en yüksek erkek işsizlik oranlarında %15,4 ile Yunanistan'ın yine ilk sırada, %13,7 ile İspanya'nın yine ikinci sırada, farklı olarak %9,7 ile İtalya'nın üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir. Türkiye ise %9,5'lik oranda dördüncü sırada yer almaktadır.

Grafik 3: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Kadınların İşsizlik Oranları (%)

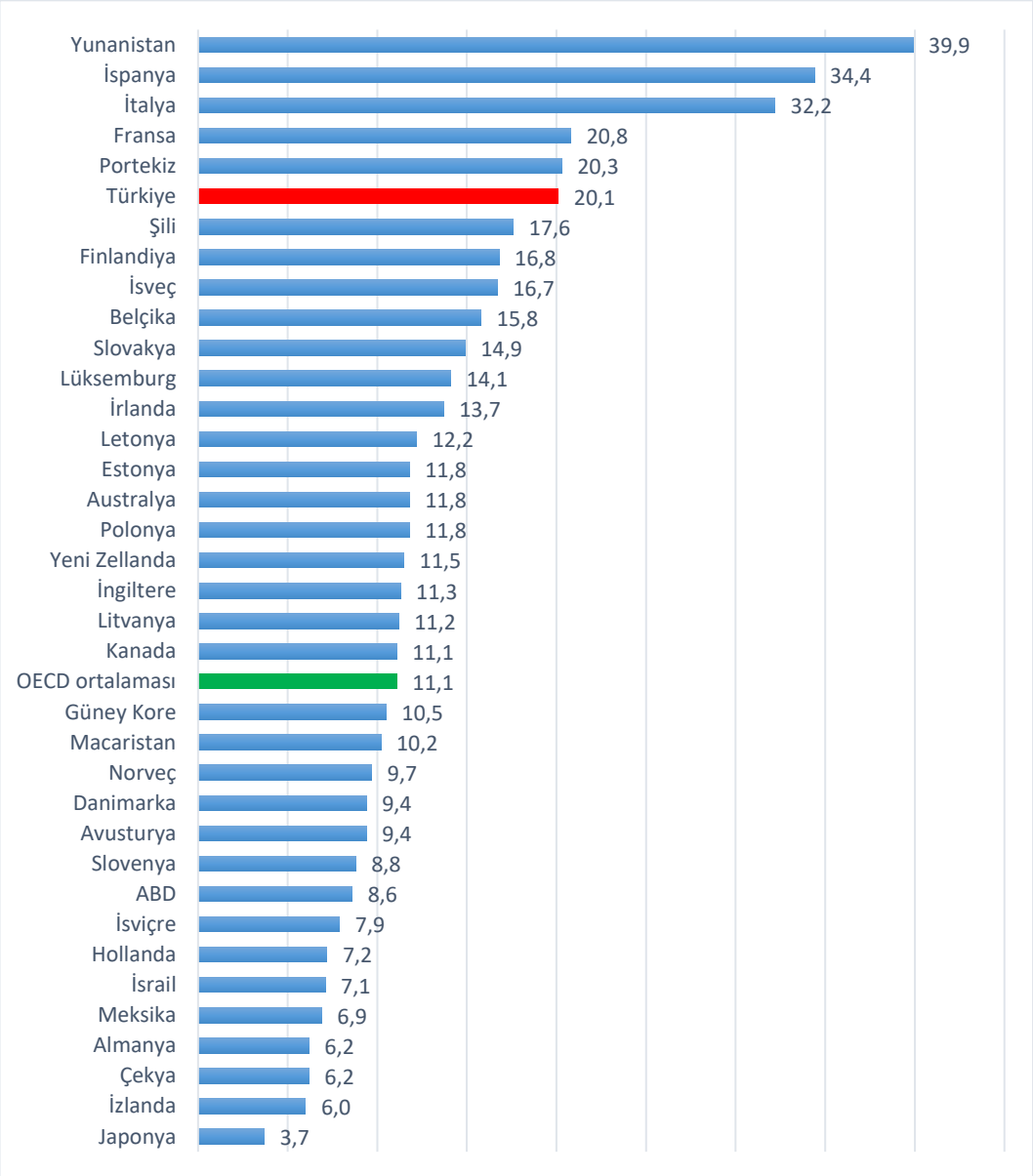


Kaynak: (OECD)

Grafik 3'te 2018 yılında OECD ülkelerindeki kadın işsizlik oranları (%) verilmiştir. Grafik incelendiğinde, OECD ülkelerindeki kadın işsizlik ortalamasının

%5,5 olduğu ve en düşük işsizlik oranının %2,2 ile Japonya'da olduğu görülmektedir. Buna karşın en yüksek kadın işsizlik oranlarında %24,2 ile Yunanistan yine ilk sırada, %17 ile İspanya yine ikinci sırada ve %13,8 ile Türkiye üçünde sırada yer almaktadır.

Grafik 4: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Genç İşsizlik Oranları (%)



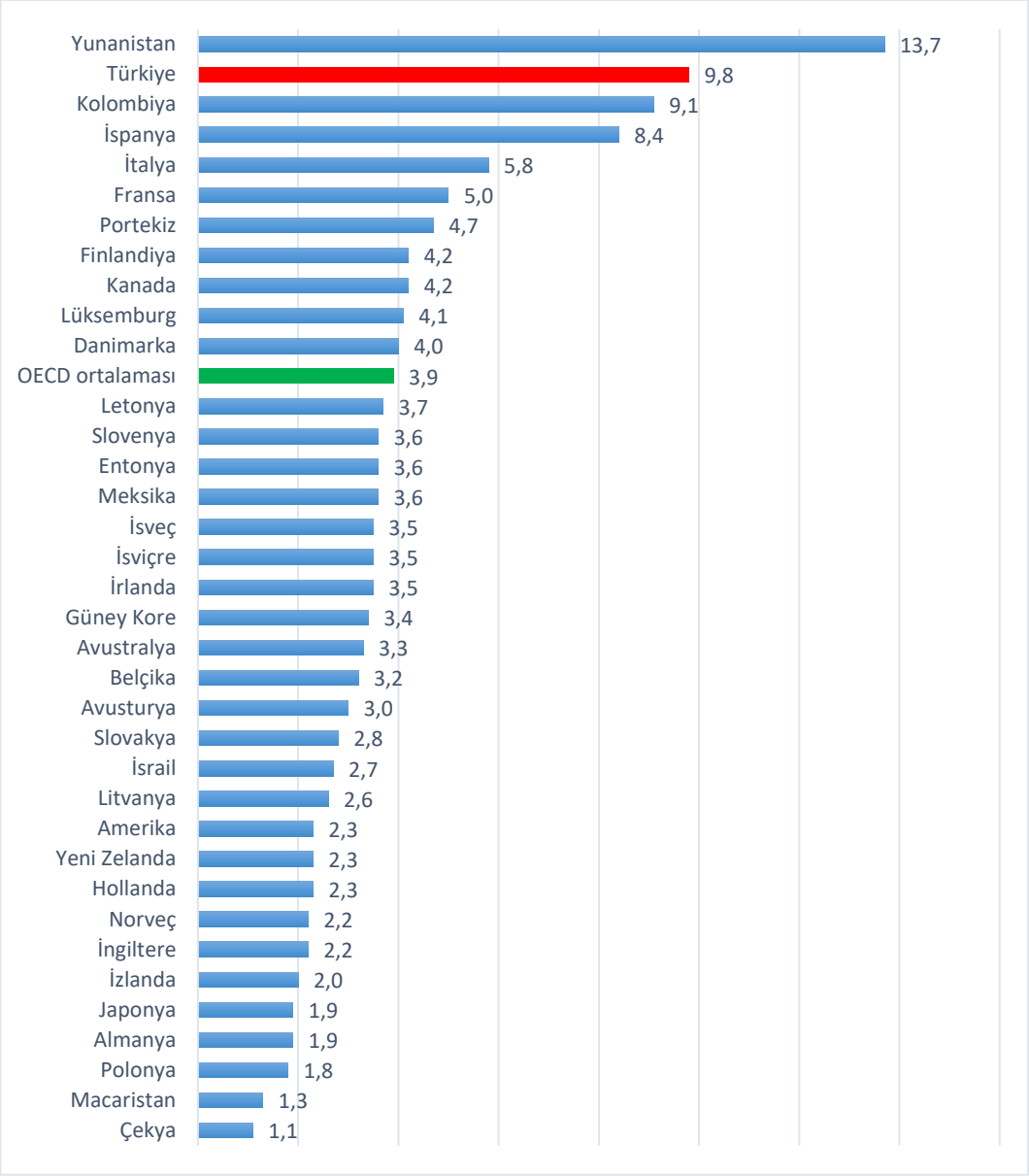
Kaynak: (OECD)

Grafik 4'te 2018 yılında OECD ülkelerindeki genç işsizlik oranları (%) verilmiştir. Buna göre 2018 yılında OECD ülkelerindeki genç işsizlik ortalamasının %11,1 olduğu ve en düşük genç işsizlik oranının %3,7 ile Japonya'da olduğu

görülmektedir. Buna karşın en yüksek genç işsizlik oranlarında %39,9 ile Yunanistan yine ilk sırada, %34,4 ile İspanya yine ikinci sırada ve bu ülkeleri sırasıyla İtalya, Fransa ve Portekiz takip etmektedir. Türkiye ise %20,1 ile altıncı sırada yer almaktadır. Bu grafikten de anlaşılacağı üzere genç işsizliği OECD'de yer alan tüm ülkeler için sorun teşkil etmektedir. Dünya ekonomilerinin genel bir sorunu olarak nitelendirilen işsizliğin sonuçlarından en fazla etkilenen kesimin genç kesim olduğu söylenebilir. Genç işsizliğin sebepleri olarak, genç olarak nitelendirilen 15 ile 24 yaşlar arasındaki bireylerin eğitime katılımının yüksek olması, tecrübesizlik, yeni iş imkanlarının yaratılamaması, gençlerin sahip olduğu vasıfların emek piyasasının taleplerine cevap verememesi gibi sebepler sıralanabilir. Grafik 4 incelendiğinde, OECD ülkelerindeki genç işsizlik oranın Grafik 1'de verilen toplam işsizlik oranlarına kıyasla yüksek olduğu açıkça görülmektedir. Bu, OECD ülkelerinde genç işsizliği sorununun önemini ortaya koymaktadır. Buna göre 2018 yılı itibariyle OECD ülkelerinin toplam işsizlik oranı ortalaması %5,3 iken genç işsizliği oranı ortalaması %11,1 ile toplam işsizlik oranının neredeyse iki katıdır. Benzer şekilde, 2018 yılında Türkiye'deki toplam işsizlik oranı %10,9 iken genç işsizliği oranı %20,1 ile toplam işsizlik oranının neredeyse iki katı olduğu görülmektedir. Bu durum, OECD ülkelerinin karşı karşıya olduğu genç işsizliği sorununun Türkiye'de de var olduğunu açıkça göstermektedir. Bu sorunun çözülmesi beşeri sermaye kaybının engellenmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Türkiye'de genç nüfusun artma eğiliminde olması genç işsizliği sorununun çözülmesinin büyük önem arz ettiğini de göstermektedir.

Grafik 5'te 2018 yılında OECD ülkelerindeki yüksek öğretim mezunlarının işsizlik oranları (%) verilmiştir. Grafik incelendiğinde, OECD ortalamasının %3,9 olduğu ve en düşük oranının ise %1,1 ile Çekya'da olduğu görülmektedir. Buna karşın en yüksek işsizlik oranlarında %13,7 ile Yunanistan ilk sırada, %9,8 ile Türkiye ikinci sırada yer almaktadır. Bu veriler aslında Türkiye'de birçok akademisyen ve köşe yazarı tarafından yıllardır söylenegelen yüksek öğretimin yapısının revize edilmesi gerektiği söyleminin doğru olduğunu kanıtlar niteliktedir.

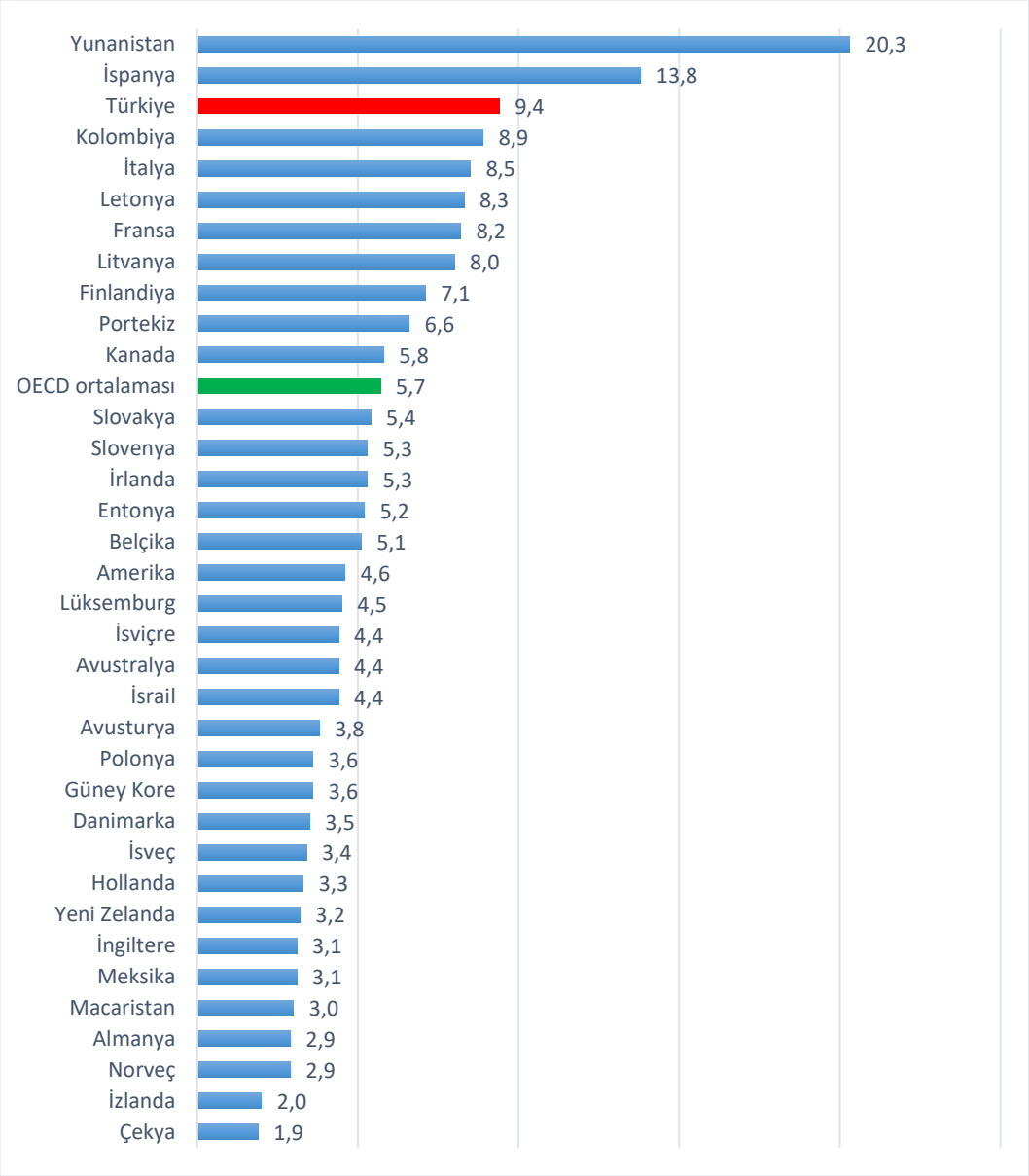
Grafik 5: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Yüksek Öğretim Mezunu İşsizlik Oranları



Kaynak: (OECD)

Grafik 6'da 2018 yılında OECD ülkelerindeki yüksek öğretim mezunu olmayan lise mezunlarının işsizlik oranları (%) verilmiştir. Grafik incelendiğinde, OECD ortalamasının %5,7 olduğu ve en düşük oranının ise %1,9 ile Çekya'da olduğu görülmektedir. Lise mezunu işsizlik oranlarında en yüksek oran %20,3 ile Yunanistan'dadır. %13,8 ile İspanya ikinci sırada, %9,4 ile Türkiye üçüncü sırada yer almaktadır.

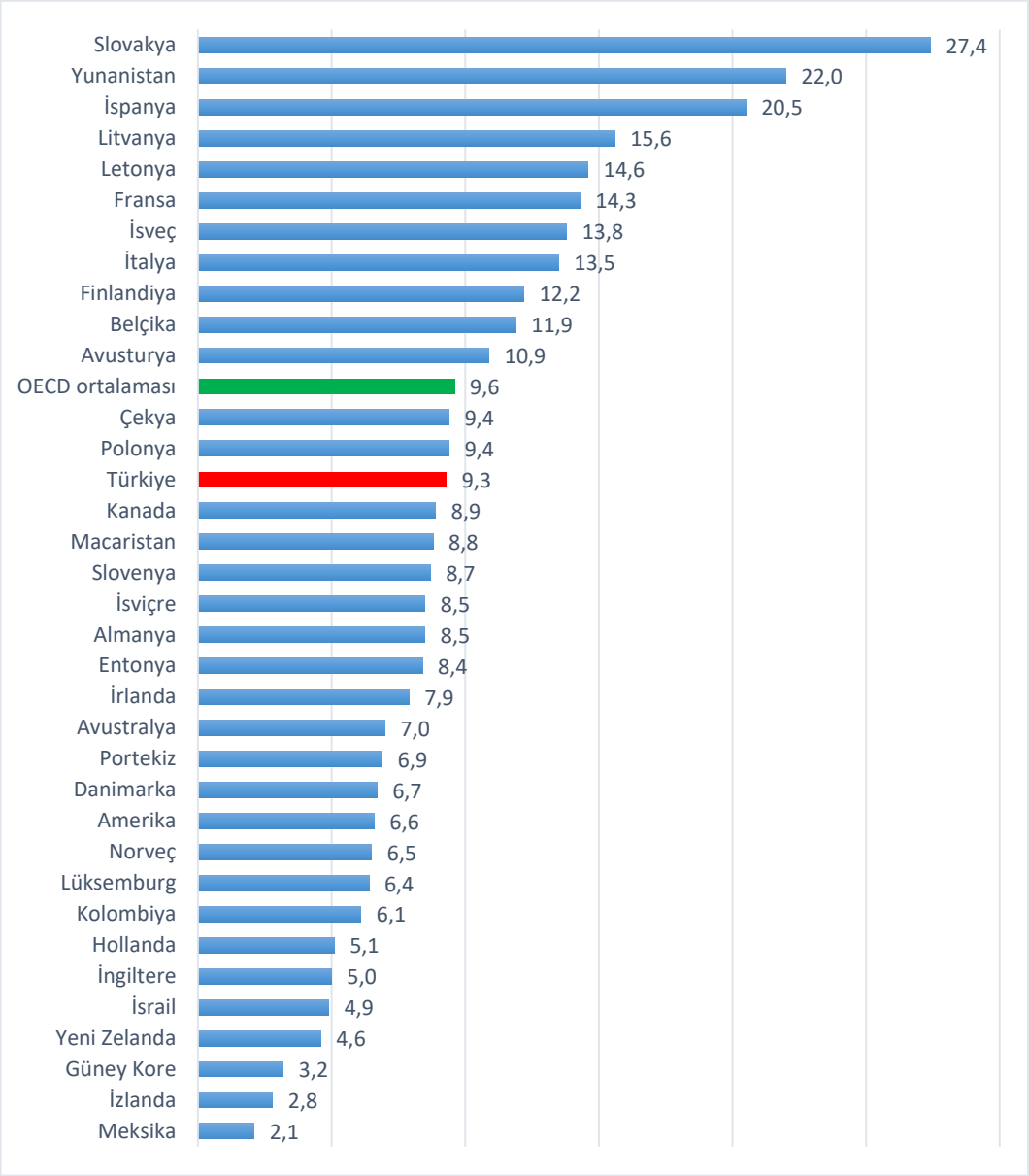
Grafik 6: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Lise Mezunu (Yüksek öğretim mezunu olmayan) İşsizlik Oranları (%) (25-64 yaş)



Kaynak: (OECD)

Grafik 7'de 2018 yılında OECD ülkelerindeki lise altı mezunlarının işsizlik oranları (%) verilmiştir. Grafik incelendiğinde, OECD ortalamasının %9,6 olduğu ve en düşük oranının ise %2,1 ile Meksika'da olduğu görülmektedir. Lise altı mezunu işsizlik oranlarında en yüksek oran %27,4 ile Slovakya'dadır. %22,0 ile Yunanistan ikinci sırada yer almaktadır. Türkiye ise daha önce incelediğimiz grafiklerin aksine %9,3 işsizlik oranı ile OECD ortalamasının altında yer almaktadır.

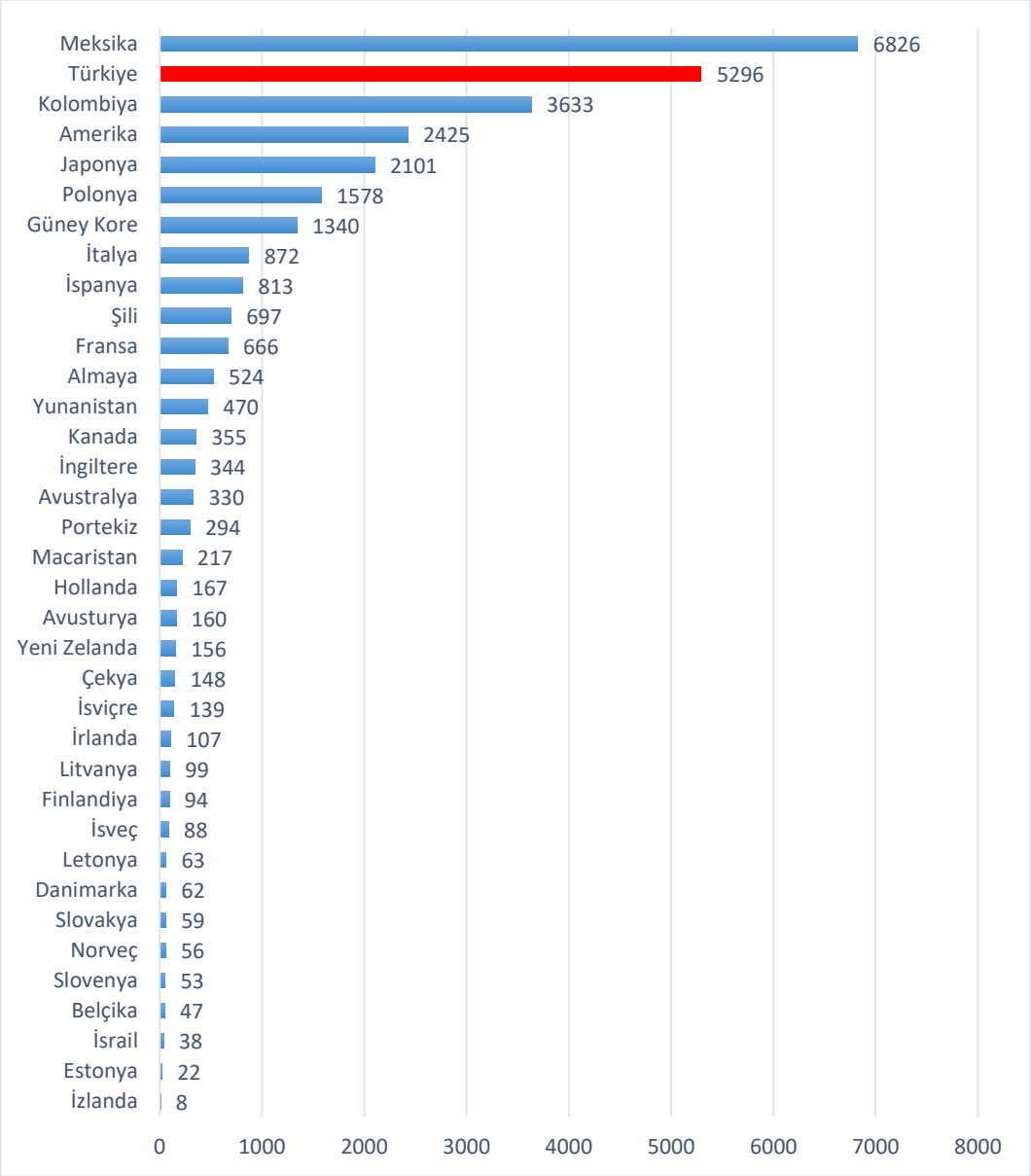
Grafik 7: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Lise Altı Mezunlarının İşsizlik Oranları (%) (25-64 yaş)



Kaynak: (OECD)

Grafik 5, 6 ve 7 birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye'de yüksek öğretim mezunu ve lise mezunu bireylerin işsizlik oranları, OECD ortalamasının üzerinde iken lise altı mezunlarının işsizlik oranı ise tam tersine OECD ortalamasının altında yer aldığı görülmektedir. Bu dikkat çekici hususun, politika yapıcılar tarafından istihdam politikaları üretilirken göz önünde bulundurulması gerektiği açıktır.

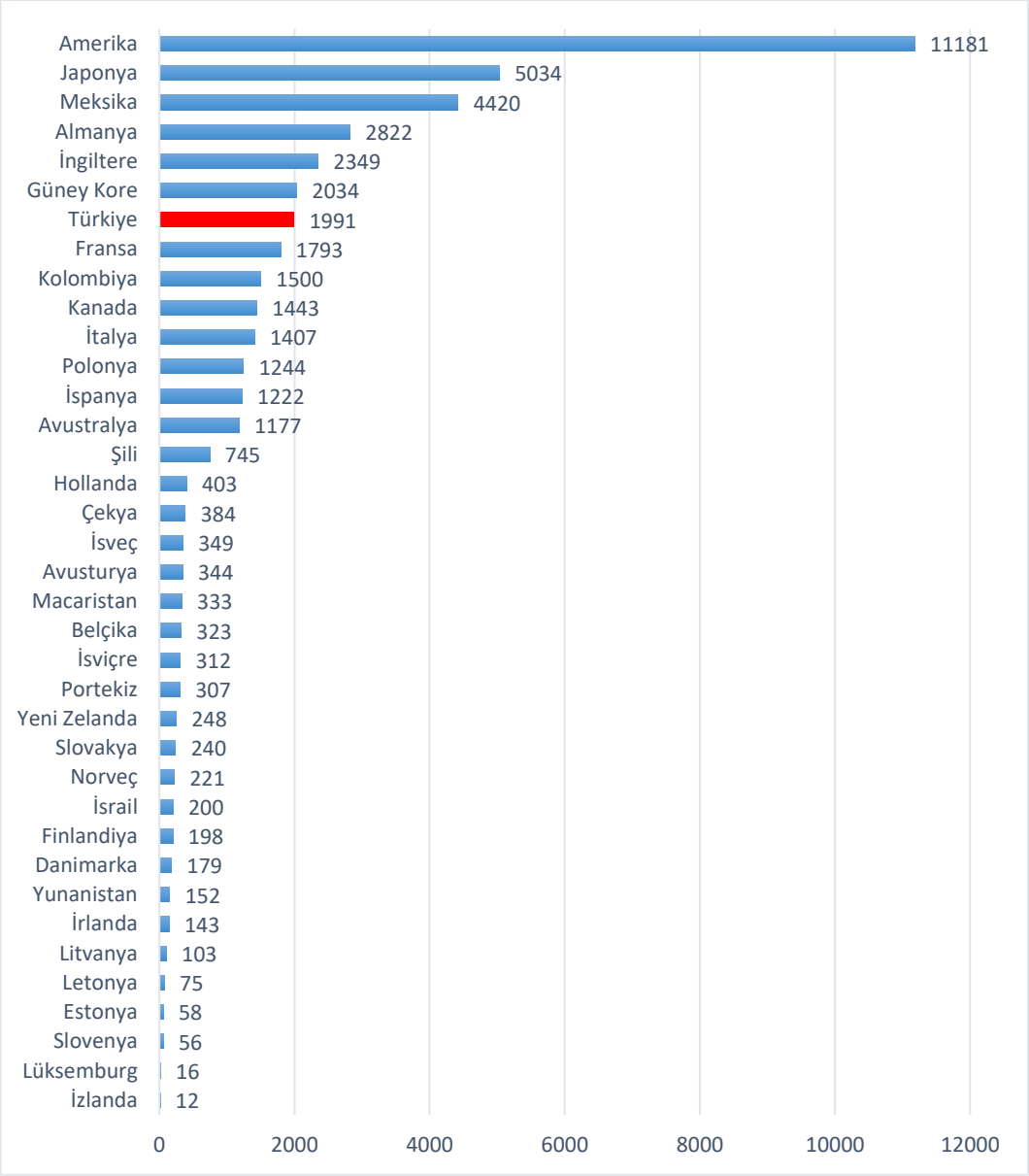
Grafik 8: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Tarım Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: (OECD (2021), Employment by activity (indicator).)

Grafik 8'de 2018 yılında, OECD ülkelerinde tarım sektöründe istihdam edilen kişi sayısı verilmiştir. Grafik incelendiğinde, OECD'ye üye ülkeler arasında tarım sektöründe en çok istihdamı sağlayan beş ülkenin sırasıyla; Meksika, Türkiye, Kolombiya, Amerika ve Japonya olduğu görülmektedir.

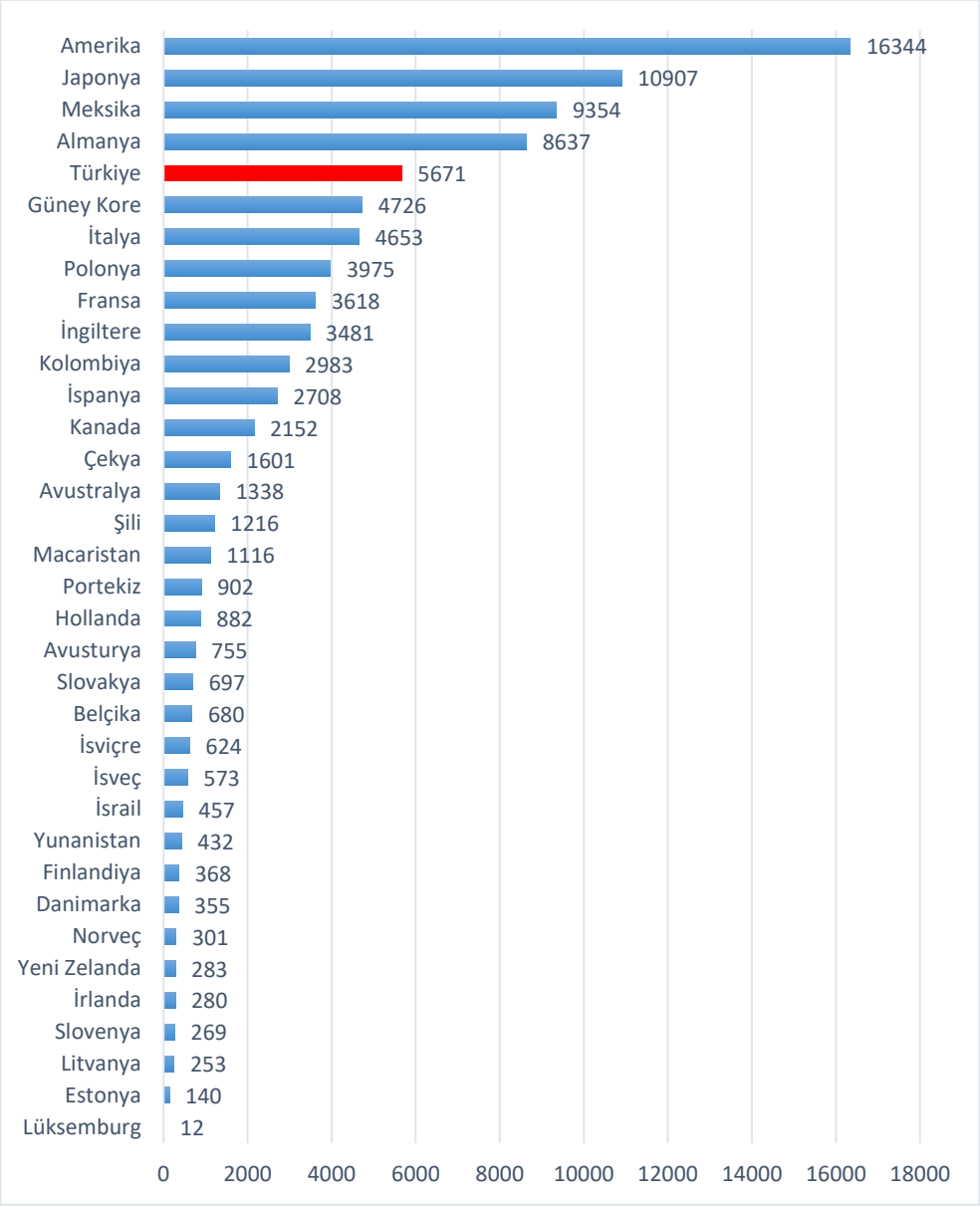
Grafik 9: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki İnşaat Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: (OECD (2021), Employment by activity (indicator).)

Grafik 9'da 2018 yılında, OECD ülkelerinde inşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısı verilmiştir. Grafik incelendiğinde, inşaat sektöründe en çok istihdamı sağlayan beş ülkenin sırasıyla; Amerika, Japonya, Meksika, Almanya ve İngiltere olduğu görülmektedir. Türkiye ise inşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısı açısından OECD ülkeleri arasında yedinci sırada yer almaktadır.

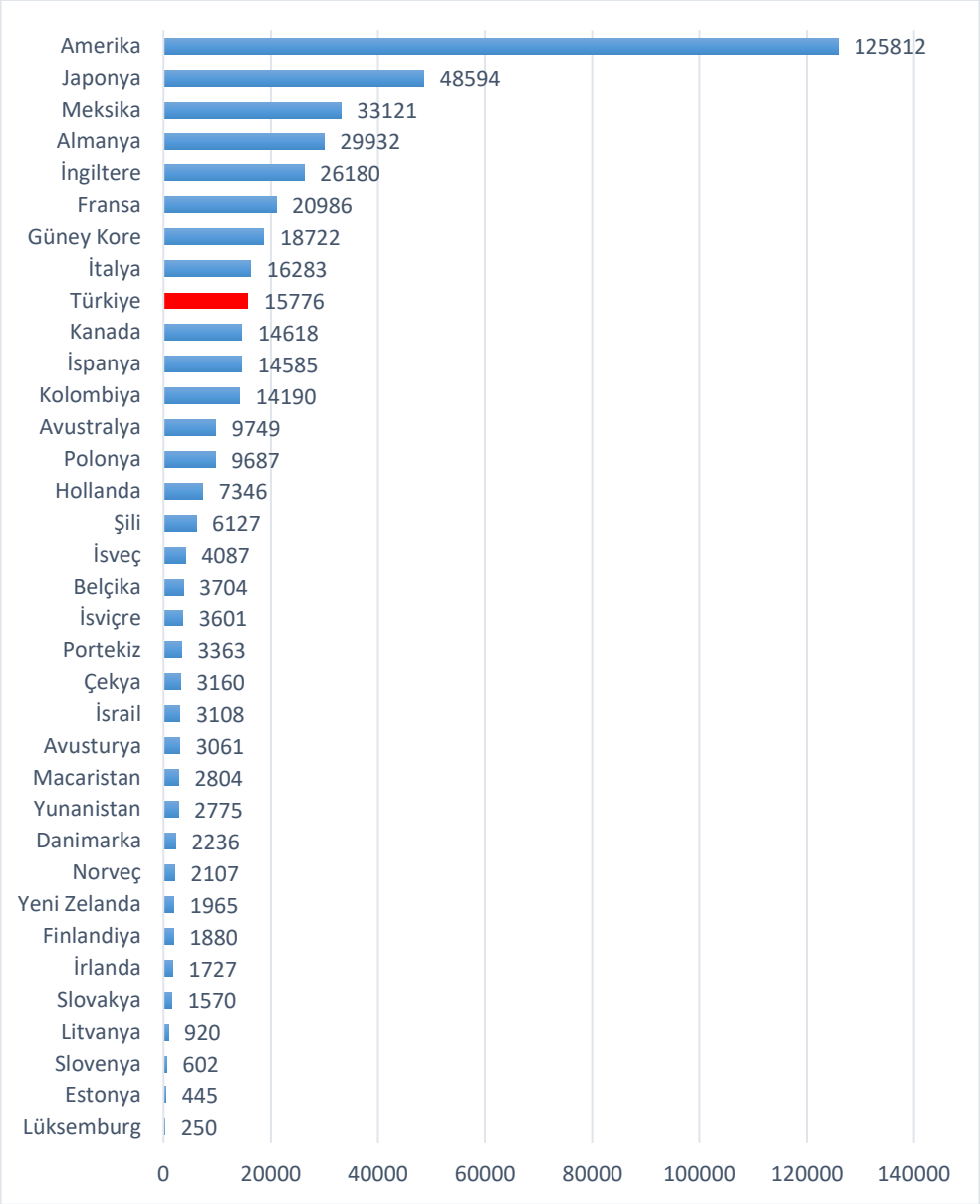
Grafik 10: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Sanayi Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: (OECD (2021), Employment by activity (indicator).)

Grafik 10'da 2018 yılında, OECD ülkelerinde sanayi sektöründe istihdam edilen kişi sayısı verilmiştir. Grafik incelendiğinde, sanayi sektöründe en çok istihdamı sağlayan beş ülkenin sırasıyla; Amerika, Japonya, Meksika, Almanya ve Türkiye olduğu görülmektedir.

Grafik 11: 2018 Yılı OECD Ülkelerindeki Hizmet Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: (OECD (2021), Employment by activity (indicator).)

Grafik 11'de 2018 yılında, OECD ülkelerinde hizmet sektöründe istihdam edilen kişi sayısı verilmiştir. Grafik incelendiğinde, hizmet sektöründe en çok istihdamı sağlayan beş ülkenin sırasıyla; Amerika, Japonya, Meksika, Almanya ve İngiltere olduğu görülmektedir. Türkiye ise hizmet sektöründe istihdam edilen kişi sayısı açısından OECD ülkeleri arasında dokuzuncu sırada yer almaktadır.

Grafik 8, 9, 10 ve 11 birlikte değerlendirildiğinde; OECD ülkeleri arasından, Amerika, Meksika ve Japonya'nın tarım, inşaat, sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam edilen kişi sayısının en fazla olduğu ilk beş ülke arasında yer aldığı görülmüştür. Kolombiya inşaat, sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam edilen kişi sayısı açısından OECD ülkeleri arasında ilk beşte yer almazken, tarım sektöründe istihdam edilen kişi sayısında üçüncü sırada yer almaktadır. Ayrıca Türkiye'nin ele alınan dört sektör arasından, tarım ve sanayi sektörlerinde istihdam edilen kişi sayısı bakımında OECD'de yer alan ülkeler arasında ilk beşte yer aldığı gözlemlenmiştir.

2.2. Türkiye'de İstihdamın Genel Görünümü

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye ekonomisindeki işsizlik; yıllara göre cinsiyet, iktisadi faaliyet kolu, eğitim gibi değişkenler göz önünde bulundurularak incelenmiştir.

2.2.1. İşgücünün Özellikleri

Bir ülkedeki toplam nüfustan, hapishane, kışla ve hastane gibi yerlerde bulunanlar çıkarıldıktan sonra geriye kalan nüfusun 15 yaş üstündeki kısmına kurumsal olmayan sivil nüfus denir. Çalışanlar, işsiz olup iş arayanlar ve işsiz olup iş aramayanlar olmak üzere üç gruba ayrılır.

Tablo 1'de Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan nüfusun toplam işgücü durumu gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, 15 yaşından daha büyük olan nüfusun giderek arttığı gözlemlenmektedir. 2004 yılında %46,3 seviyesinde olan işgücüne katılma oranının, 2017 yılına gelindiğinde, %52,8'e kadar yükseldiği görülmektedir. Türkiye'deki İşsizlik oranı, 2011 ve 2014 yılları arasında tek haneli rakamlara düşmüş olsa da, genel itibariyle ilgilenilen yıllarda %10 seviyelerinde seyrettiği görülmektedir. Ayrıca, 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin etkisiyle, 2009 yılında Türkiye'deki işsizlik oranı %14 seviyesine kadar çıkarak ele alınan süre zarfında en yüksek seviyeye ulaştığı gözlemlenmektedir. İstihdam oranı 2009 yılında azalma göstermiş, bu yılın haricinde 2004 ve 2017 yılları arasında hep artış göstererek %41,3

seviyesinden, %47,1 seviyesine kadar çıkmıştır. 2004-2017 yılları arasında, işsizlik oranında fazla bir değişim görülmediği halde istihdam oranı %5,8 artmıştır. Bunun sebeplerinden biri de Türkiye nüfusunun ele alınan bu 14 yıllık dönemde neredeyse her yıl yaklaşık 1 milyon artış göstermiş olmasıdır diyebiliriz.

Tablo 1: Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15+ yaş) (Toplam) (Bin kişi)

Yıllar	15+ yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşgücüne dahil olmayan nüfus
2004	47 544	22 016	19 632	2 385	46,3	10,8	41,3	25 527
2005	48 359	22 455	20 067	2 388	46,4	10,6	41,5	25 905
2006	49 174	22 751	20 423	2 328	46,3	10,2	41,5	26 423
2007	49 994	23 114	20 738	2 376	46,2	10,3	41,5	26 879
2008	50 772	23 805	21 194	2 611	46,9	11,0	41,7	26 967
2009	51 686	24 748	21 277	3 471	47,9	14,0	41,2	26 938
2010	52 541	25 641	22 594	3 046	48,8	11,9	43,0	26 901
2011	53 593	26 725	24 110	2 615	49,9	9,8	45,0	26 867
2012	54 724	27 339	24 821	2 518	50,0	9,2	45,4	27 385
2013	55 608	28 271	25 524	2 747	50,8	9,7	45,9	27 337
2014	56 986	28 786	25 933	2 853	50,5	9,9	45,5	28 200
2015	57 854	29 678	26 621	3 057	51,3	10,3	46,0	28 176
2016	58 720	30 535	27 205	3 330	52,0	10,9	46,3	28 185
2017	59 894	31 643	28 189	3 454	52,8	10,9	47,1	28 251

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Tablo 2'de işgücüne dahil olmayanların 2018 yılı cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenleri verilmiştir. Nüfusun önemli bir kısmı, 15 yaş üstü ve işgücüne dahil olabilecek kapasitede iken çeşitli sebeplerden dolayı işgücüne katılım sağlayamamaktadır. Bireylerin işgücüne dahil olamama sebepleri arasında cinsiyet farkına bağlı olarak önemli farklılıkların olduğu söylenebilir. TÜİK verilerine göre işgücüne dahil olmama nedenleri: İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle meşgul olanlar, eğitim-öğretim görenler, emekli olanlar, çalışamaz halde olanlar ve diğer başlıkları altında toplanmıştır. Bu başlıklar incelendiğinde ise; 2018 yılında işgücüne dahil olmayan erkek nüfusun yaklaşık sekiz milyon, kadın nüfusun ise yaklaşık yirmi milyon olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne dahil olamama nedenleri araştırıldığında, en sık işgücüne dahil olamama

nedenin ev işleriyle meşgul olma olduğu, erkelerin en sık işgücüne dahil olamama sebebinin ise emeklilik olduğu görülmektedir. Yaklaşık on bir milyon kadın ev işleriyle meşgul olduğu gerekçesiyle işgücüne dahil olamazken, yaklaşık üç milyon erkek emeklilik sebebiyle işgücüne dahil olamamıştır.

Tablo 2: İşgücüne dahil olmayanların 2018 yılı cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenleri (15+) (Bin kişi)

	Neden	Kadın	Erkek	Toplam
	İşgücüne dahil olmayan nüfus	20 174	8 206	28 380
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	**İş bulma ümidi olmayanlar**	236	311	546
	Diğer	1 112	512	1 624
	Mevsimlik çalışanlar	100	55	155
	Ev işleriyle meşgul	11 061	-	11 061
	Eğitim/ Öğretim	2 324	2 148	4 472
	Emekli	1 130	3 406	4 536
	Çalışamaz halde	2 696	1 344	4 040
	Diğer	1 515	429	1 944
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri				

Tablo 3'de Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan erkek nüfusun işgücü durumu gösterilmektedir. Türkiye'de 15 yaşın üzerindeki erkek nüfusun işgücüne katılım oranı, 2004 yılında %70,3 iken 2017 yılına gelindiğine %72,5 seviyesine ulaşmıştır. İlgilenilen yıllarda, işsizlik oranının ise %10,8 seviyesinden %9,4 seviyesine düştüğü gözlemlenmektedir. Benzer biçimde, istihdam oranının da, 2004 yılında %62,7 seviyesinden, 2017 yılında %65,6 seviyesine çıktığı, sadece 2006 ve 2009 yılları arasında düşme eğilimi gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3: Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15+ yaş) (Erkek) (Bin kişi)

Yıllar	15+ yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşgücüne dahil olmayan nüfus
2004	23 251	16 348	14 585	1 762	70,3	10,8	62,7	6 903

2005	23 673	16 704	14 959	1 746	70,6	10,5	63,2	6 969
2006	24 094	16 836	15 165	1 671	69,9	9,9	62,9	7 258
2007	24 513	17 098	15 382	1 716	69,8	10,0	62,7	7 415
2008	24 917	17 476	15 598	1 877	70,1	10,7	62,6	7 441
2009	25 369	17 898	15 406	2 491	70,5	13,9	60,7	7 471
2010	25 801	18 257	16 170	2 088	70,8	11,4	62,7	7 544
2011	26 320	18 867	17 137	1 730	71,7	9,2	65,1	7 453
2012	26 951	19 147	17 512	1 635	71,0	8,5	65,0	7 804
2013	27 411	19 597	17 883	1 714	71,5	8,7	65,2	7 814
2014	28 145	20 057	18 244	1 813	71,3	9,0	64,8	8 089
2015	28 573	20 453	18 562	1 891	71,6	9,2	65,0	8 120
2016	29 031	20 899	18 893	2 006	72,0	9,6	65,1	8 133
2017	29 649	21 484	19 460	2 024	72,5	9,4	65,6	8 166
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri								

Tablo 4'te Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan kadın nüfusun işgücü durumu gösterilmektedir. Türkiye'de 15 yaşın üzerindeki kadın nüfusun işgücüne katılım oranı 2004 yılında %23,3 iken 2017 yılına gelindiğinde, yüksek bir artış göstererek, %33,6 seviyesine ulaşmıştır. İlgilenilen yıllarda, İşsizlik oranının ise %11 seviyesinden %14,1 seviyesine yükseldiği gözlemlenmektedir. Bunun aksine, istihdam oranının 2004 yılında %20,8 seviyesinden yıllar içinde artış gösterdiği ve 2017 yılında %28,9 seviyesine çıktığı görülmektedir. Bu durumun sebeplerinden birisi olarak, kadınlarda işgücüne katılım oranının ilgilenilen yıllarda %10,3 kadar artmasının olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15+ yaş) (Kadın) (Bin kişi)

Yıllar	15+ yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşgücüne dahil olmayan nüfus
2004	24 293	5 669	5 047	622	23,3	11,0	20,8	18 624
2005	24 686	5 750	5 108	642	23,3	11,2	20,7	18 936
2006	25 080	5 916	5 258	658	23,6	11,1	21,0	19 165
2007	25 480	6 016	5 356	660	23,6	11,0	21,0	19 464
2008	25 855	6 329	5 595	734	24,5	11,6	21,6	19 526
2009	26 317	6 851	5 871	979	26,0	14,3	22,3	19 466
2010	26 740	7 383	6 425	959	27,6	13,0	24,0	19 357
2011	27 273	7 859	6 973	885	28,8	11,3	25,6	19 414

2012	27 773	8 192	7 309	883	29,5	10,8	26,3	19 581
2013	28 197	8 674	7 641	1 033	30,8	11,9	27,1	19 523
2014	28 841	8 729	7 689	1 040	30,3	11,9	26,7	20 112
2015	29 281	9 225	8 058	1 167	31,5	12,6	27,5	20 056
2016	29 689	9 637	8 312	1 324	32,5	13,7	28,0	20 052
2017	30 244	10 159	8 729	1 431	33,6	14,1	28,9	20 085
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri								

Tablo 1, 3 ve 4 özetlenerek elde edilen Tablo 5, Türkiye'de yıllara göre kurumsal olmayan nüfusu, toplam, kadın ve erkek olmak üzere üç grubu tek bir tabloda görmemize imkan sağlayarak, işgücü durumunu cinsiyete göre kıyaslamamıza imkan sağlayacaktır. Tabloda dikkat çeken önemli unsurlardan birincisi, kadınların işgücüne katılma oranlarının yıllara göre yüksek artış göstermesine rağmen, erkeklerin işgücüne katılma oranında nispeten daha düşük bir artış gözlemlenmesidir. Dikkat çeken ikinci bir unsur ise genel olarak erkeklerin işgücüne katılma oranının, kadınların işgücüne katılım oranından oldukça yüksek oluşudur. 2017 yılı itibariyle, erkeklerin işgücüne katılma oranı %72,5 seviyesinde iken kadınların işgücüne katılma oranı %33,6 seviyesindedir. İşsizlik oranlarına bakıldığında, erkeklerde işsizlik oranının %1,4 kadar gerileme gösterdiği, buna karşın kadınların işsizlik oranının %3,1'lik bir artış gösterdiği görülmektedir. İstihdam oranları incelendiğinde ise, kadın, erkek ve bunun neticesinde toplam istihdam oranının ilgilenilen yıllarda sürekli olarak yükselme eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 5: Türkiye'de kurumsal olmayan nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu (15+ yaş) (%)

Yıllar	Toplam			Erkek			Kadın		
	İşgücüne katılma oranı	**İşsizlik oranı**	**İstihdam oranı**	**İşgücüne katılma oranı**	**İşsizlik oranı**	**İstihdam oranı**	**İşgücüne katılma oranı**	**İşsizlik oranı**	**İstihdam oranı**
2004	46,3	10,8	41,3	70,3	10,8	62,7	23,3	11,0	20,8
2005	46,4	10,6	41,5	70,6	10,5	63,2	23,3	11,2	20,7
2006	46,3	10,2	41,5	69,9	9,9	62,9	23,6	11,1	21,0
2007	46,2	10,3	41,5	69,8	10,0	62,7	23,6	11,0	21,0
2008	46,9	11,0	41,7	70,1	10,7	62,6	24,5	11,6	21,6
2009	47,9	14,0	41,2	70,5	13,9	60,7	26,0	14,3	22,3
2010	48,8	11,9	43,0	70,8	11,4	62,7	27,6	13,0	24,0
2011	49,9	9,8	45,0	71,7	9,2	65,1	28,8	11,3	25,6
2012	50,0	9,2	45,4	71,0	8,5	65	29,5	10,8	26,3

2013	50,8	9,7	45,9	71,5	8,7	65,2	30,8	11,9	27,1
2014	50,5	9,9	45,5	71,3	9,0	64,8	30,3	11,9	26,7
2015	51,3	10,3	46,0	71,6	9,2	65,0	31,5	12,7	27,5
2016	52,0	10,9	46,3	72,0	9,6	65,1	32,5	13,7	28,0
2017	52,8	10,9	47,1	72,5	9,4	65,6	33,6	14,1	28,9
	Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri								

2.2.2. Türkiye'de İstihdamın İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı

Dünya'da, istihdam edilen bireylerin yaptıkları işler genel olarak tarım, sanayi ve hizmet sektörü olmak üzere üç ana başlık altında toplanmaktadır. Her ülkede istihdamın iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı farklılık gösterir. Bir ülkede üretimi sağlayan ana sektörler sanayi ve tarım sektörleridir. Hizmet sektörü ise bu sektörlerin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak değişim göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde istihdam edilen bireylerin büyük çoğunluğu tarım sektöründe çalışırken, sanayi sektöründe çalışanların oranı buna göre daha azdır. Ekonomik gelişme ile birlikte istihdam edilen birey sayısı tarım sektöründe azalırken, sanayi sektöründe artış gösterecektir. Sanayi sektörü yeterince ilerleme kaydedince istidam hizmet sektörüne doğru kayar. Bu durum literatürde üç sektör kanunu olarak bilinir (Zaim, 1997).

Türkiye ekonomisinde istihdamın ana kaynağını tarım ve hizmetler sektörü oluşturmaktaydı. Ekonominin gelişmesi ile birlikte tarım sektörünün önemi giderek azalmakta, sanayi ve hizmet sektörlerinin önemi giderek artmaktadır. İnşaat sektörünün geniş bir istihdam kaynağına sahip olması ve Türkiye ekonomisinde hatırı sayılır bir paya sahip olması sebebiyle, TÜİK, inşaat sektörünü sanayi sektöründen ayırarak istihdamın yapısını dört ayrı faaliyet kolunda hesaplamaktadır.

Tablo 6: Türkiye'de istihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı (15+ yaş) (Toplam) (Bin kişi)

	Tarım		Sanayi		İnşaat		Hizmetler		Toplam	
	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	yüzde
2004	5 713	29,1	3 929	20,0	967	4,9	9 023	46,0	19632	100
2005	5 154	25,7	4 183	20,8	1 107	5,5	9 623	48,0	20067	100
2006	4 907	24,0	4 283	21,0	1 196	5,9	10 037	49,1	20423	100
2007	4 867	23,5	4 314	20,8	1 231	5,9	10 326	49,8	20738	100

2008	5 016	23,7	4 440	20,9	1 242	5,9	10 495	49,5	21194	100
2009	5 240	24,6	4 079	19,2	1 306	6,1	10 650	50,1	21275	100
2010	5 683	25,2	4 496	19,9	1 431	6,3	10 986	48,6	22596	100
2011	6 143	25,5	4 704	19,5	1 676	7,0	11 586	48,1	24109	100
2012	6 097	24,6	4 751	19,1	1 709	6,9	12 266	49,4	24823	100
2013	6 015	23,6	4 955	19,4	1 782	7,0	12 771	50,0	25523	100
2014	5 470	21,1	5 315	20,5	1 912	7,4	13 234	51,0	25 931	100
2015	5 483	20,6	5 331	20,0	1 914	7,2	13 892	52,2	26 620	100
2016	5 305	19,5	5 297	19,5	1 987	7,3	14 616	53,7	27 205	100
2017	5 464	19,4	5 383	19,1	2 095	7,4	15 247	54,1	28 189	100
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri										

Tablo 6'da, Türkiye'de istihdam edilenlerin yıllara ve iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı verilmiştir. Tablo göz önüne alındığında, ele alınan süre zarfında, tarım sektöründe istihdam oranı %9,7 azalmış, sanayi sektöründe istihdam oranı %0,9 azalmış, inşaat sektöründe istihdam oranı %2,5 artmış ve hizmetler sektöründe istihdam oranı %8,1 artmıştır. 2017 yılına bakıldığında, istihdamın %19,4'ü tarım sektöründe, %19,1'i sanayi sektöründe, %7,4'ü inşaat sektöründe ve %54,1'i hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. Buradan, Türkiye'de istihdamın yarıdan fazlasının hizmetler sektöründe gerçekleştiği açıkça görülmektedir.

Tablo 7: Türkiye'de istihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı (15+ yaş) (Erkek) (Bin kişi)

	Tarım		**Sanayi**		**İnşaat**		**Hizmetler**		**Toplam**	
	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	yüzde
2004	3 148	21,6	3 145	21,6	941	6,5	7 352	50,4	14585	100
2005	2 787	18,6	3 364	22,5	1 080	7,2	7 728	51,7	14959	100
2006	2 613	17,2	3 460	22,8	1 159	7,6	7 933	52,3	15165	100
2007	2 578	16,8	3 489	22,7	1 196	7,8	8 119	52,8	15382	100
2008	2 663	17,1	3 606	23,1	1 200	7,7	8 130	52,1	15598	100
2009	2 795	18,1	3 222	20,9	1 266	8,2	8 124	52,7	15407	100
2010	2 959	18,3	3 528	21,8	1 376	8,5	8 306	51,4	16169	100
2011	3 199	18,7	3 701	21,6	1 622	9,5	8 617	50,3	17139	100
2012	3 225	18,4	3 719	21,2	1 652	9,4	8 915	50,9	17511	100
2013	3 189	17,8	3 847	21,5	1 720	9,6	9 129	51,0	17885	100
2014	2 937	16,1	4 079	22,4	1 832	10,0	9 393	51,5	18 241	100
2015	2 956	15,9	4 101	22,1	1 843	9,9	9 661	52,0	18 561	100
2016	2 920	15,5	4 057	21,5	1 904	10,1	10 010	53,0	18 891	100
2017	2 993	15,4	4 106	21,1	2 013	10,3	10 350	53,2	19 462	100
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri										

Tablo 7'de, Türkiye'de istihdam edilen erkeklerin yıllara ve iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde, 2017 yılı itibariyle erkeklerin %15,4'ünün tarım sektöründe, %21,1'inin sanayi sektöründe, %10,3'ünün inşaat sektöründe ve %53,2'sinin de hizmetler sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir. 2004 yılında tarım sektöründeki erkek istihdamı %21,6 oranında iken 2017 yılına gelindiğinde bu oran azalmış ve %15,4'e gerilemiştir. Sanayi sektöründe, istihdam edilen erkeklerin oranında yıllara göre kayda değer bir değişiklik gözlenmemektedir. İnşaat sektöründe ise 2004 yılındaki erkeklerin istihdam oranı %6,5 iken 2017 yılına gelindiğinde bu oran artmış ve %10,3'e kadar gelmiştir. Hizmetler sektöründe de erkeklerin istihdam edilme oranının 2004 yılında %50,4 iken 2017 yılında %53,2'ye kadar yükseldiği gözlemlenmektedir. Özetlenecek olursa, ilgilenilen yıllarda erkeklerin istihdam edilme oranının tarım sektöründe azalma gösterdiği, sanayi sektöründe çok fazla bir değişiklik göstermediği, inşaat ve hizmetler sektörlerinde ise artış gösterdiği görülmektedir.

Tablo 8: Türkiye'de istihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı (15+ yaş) (Kadın) (Bin kişi)

	Tarım		Sanayi		İnşaat		Hizmetler		Toplam	
	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	yüzde
2004	2 565	50,8	784	15,5	26	0,5	1 672	33,1	5047	100
2005	2 367	46,3	819	16,0	28	0,5	1 895	37,1	5108	100
2006	2 295	43,6	823	15,6	37	0,7	2 104	40,0	5258	100
2007	2 288	42,7	824	15,4	36	0,7	2 208	41,2	5356	100
2008	2 354	42,1	834	14,9	42	0,8	2 366	42,3	5595	100
2009	2 445	41,6	857	14,6	40	0,7	2 530	43,1	5872	100
2010	2 724	42,4	966	15,0	56	0,9	2 680	41,7	6426	100
2011	2 944	42,2	1 003	14,4	54	0,8	2 973	42,6	6974	100
2012	2 872	39,3	1 031	14,1	57	0,8	3 350	45,8	7310	100
2013	2 826	37,0	1 109	14,5	62	0,8	3 645	47,7	7642	100
2014	2 533	33,0	1 235	16,1	79	1,0	3 839	49,9	7686	100
2015	2 527	31,4	1 230	15,3	71	0,9	4 231	52,5	8059	100
2016	2 384	28,7	1 239	14,9	83	1,0	4 606	55,4	8312	100
2017	2 471	28,3	1 278	14,6	82	0,9	4 897	56,1	8728	100
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri										

Tablo 8'de, Türkiye'de istihdam edilen kadınların yıllara ve iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde, 2017 yılı itibariyle kadınların %28,3'ünün tarım sektöründe, %14,6'sının sanayi sektöründe, %0,9'unun inşaat sektöründe ve %56,1'inin de hizmetler sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir.

2004 yılında tarım sektöründeki kadın istihdamı %50,8 oranında iken 2017 yılına gelindiğinde bu oran dramatik olarak azalmış ve %28,3'e gerilemiştir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların oranında ele alınan süre boyunca kayda değer bir değişiklik gözlenmemektedir. İlgilenilen yıllarda inşaat sektöründeki kadınların istihdamı %0,5'ten %0,9'a yükselmiştir. Bu oranlar kadınların inşaat sektöründeki istihdamının çok çok düşük bir oranda seyrettiğini göstermektedir. Hizmetler sektöründe kadınların istihdam oranı 2004 yılında %33,1 iken 2017 yılına gelindiğinde %56,1'e kadar yükselerek anlamlı bir artış gösterdiği gözlemlenmektedir. Özetlenecek olursa, 2004-2017 yılları arasında kadınların istihdam oranının tarım sektöründe önemli ölçüde azalma gösterdiği, sanayi ve inşaat sektörlerinde çok fazla bir değişiklik göstermediği, hizmetler sektöründe ise önemli oranda artış gösterdiği görülmektedir.

Tablo 9: Türkiye'de eğitim durumuna ve yıllara göre istihdam oranı (%) (15+ yaş) (Erkek)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	İlköğretim	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
2004	40,3	15,5	58,9	69,5	75,9
2005	37,7	22,9	59,2	72,0	76,9
2006	34,9	25,6	58,8	72,3	76,3
2007	32,3	30,7	57,7	72,7	76,4
2008	31,0	34,8	58,3	72,9	76,0
2009	30,6	34,3	58,7	70,8	75,1
2010	31,8	39,5	59,5	72,7	77,5
2011	33,7	44,2	63,1	74,4	78,8
2012	30,6	45,0	62,8	74,5	78,9
2013	29,8	47,9	63,8	75,2	79,8
2014	29,0	54,9	64,4	74,0	78,5
2015	27,4	61,8	64,5	74,9	79,6
2016	26,8	71,1	63,7	74,5	78,8
2017	28,8	78,6	64,4	73,7	79,0
2018	27,7	80,2	64,9	74,5	78,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Tablo 9'da yıllara göre Türkiye'de erkeklerin eğitim durumuna göre istihdam oranları verilmiştir. Tablo dikkatli incelendiğinde 2004 yılından 2018 yılına kadar geçen süre zarfında ilköğretim mezunu erkeklerin istihdam oranının %15,5'ten %80,2'ye, genel lise mezunu erkeklerin istihdam oranının %58,9'dan %64,9'a, lise dengi meslek okul mezunu erkeklerin istihdam oranının %69,5'ten %74,5'e, yüksek

öğretim mezunu erkeklerin istihdam oranının %75,9'dan %78,3'e yükseldiği gözlemlenmektedir. Bunun aksine, ele alınan süre zarfında, okuma yazma bilmeyen erkeklerin istihdam edilme oranının %40,3'ten %27,7'ye kadar gerilediği görülmektedir. Dikkat edilecek olursa, erkeklerin eğitim durumuna göre istihdam edilme oranları incelendiğinde, sadece okuma yazma bilmeyen erkeklerin istihdam edilme oranlarında azalış görülürken, diğer eğitim seviyelerinden mezun olan erkeklerin istihdam edilme oranlarında artış görülmüştür.

Tablo 10'da yıllara göre Türkiye'de kadınların eğitim durumuna göre istihdam edilme oranları verilmiştir. Tablo 10 incelendiğinde ele alınan süre zarfında yüksek öğretim mezunu kadınların istihdam oranının diğer eğitim seviyelerinden mezun olan kadınların istihdam oranından daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. İlköğretim mezunu kadınların 2004 yılındaki istihdam edilme oranı %9,4 iken, 2018 yılına gelindiğinde bu oran %28,3'e ulaşarak kayda değer bir artış göstermiştir. Bunun aksine, ele alınan sürede, diğer eğitim kademelerinden mezun kadınların istihdam edilme oranlarında dramatik bir artış ya da azalış görülmemektedir.

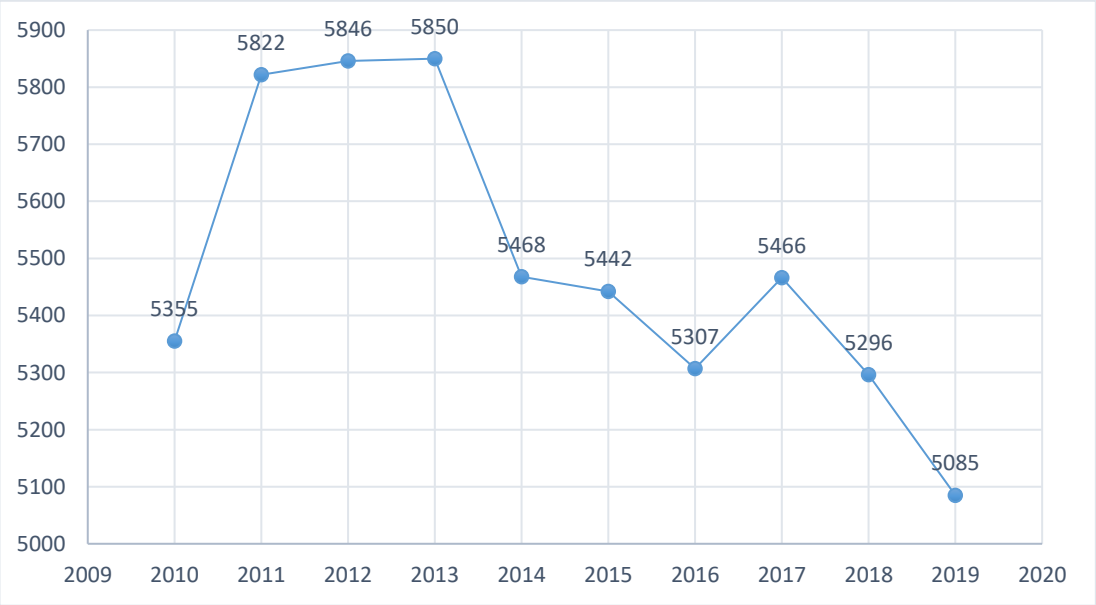
Tablo 10: Türkiye'de eğitim durumuna ve yıllara göre istihdam oranı (%) (15+ yaş) (Kadın)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	İlköğretim	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
2004	16,3	9,4	20,1	28,9	58,3
2005	15,3	10,6	20,6	28,0	59,4
2006	14,5	11,6	21,5	28,6	59,9
2007	14,2	13,7	22,1	28,8	59,8
2008	14,2	14,5	23,1	30,4	60,0
2009	14,5	14,7	22,4	29,0	59,3
2010	15,9	16,6	22,8	30,8	59,7
2011	16,8	18,2	23,8	31,3	60,1
2012	16,5	18,0	24,8	30,7	60,4
2013	17,0	18,1	25,6	31,3	61,3
2014	15,5	20,7	25,8	32,1	60,3
2015	15,6	23,8	26,0	33,4	59,9
2016	14,7	27,8	26,6	32,9	59,3
2017	15,4	28,6	27,0	33,8	59,3
2018	15,5	28,3	27,7	33,8	59,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Tablo 9 ve 10 birlikte ele alındığında, tüm eğitim seviyelerinde erkeklerin istihdam edilme oranlarının kadınlarınkinden daha fazla olduğu açıkça görülmektedir. Örneğin, 2018 yılında, okuma-yazma bilmeyen kadınların istihdam edilme oranı %15,5 iken okuma-yazma bilmeyen erkeklerin istihdam edilme oranı %27,7'dir. Benzer şekilde aynı yılda yükseköğretim mezunu kadınların istihdam edilme oranı %59,4 iken yüksek öğretim mezunu erkeklerin istihdam edilme oranı ise %78,3'tür. Türkiye'deki kadın istihdam sorununu destekleyen diğer bir veri de, OECD verilerinin özetlendiği Grafik 3'de görülmektedir. Grafik 3'deki 2018 yılı verileri incelendiğinde OECD ülkeleri arasında kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu üçüncü ülkenin Türkiye olduğu da görülmektedir.

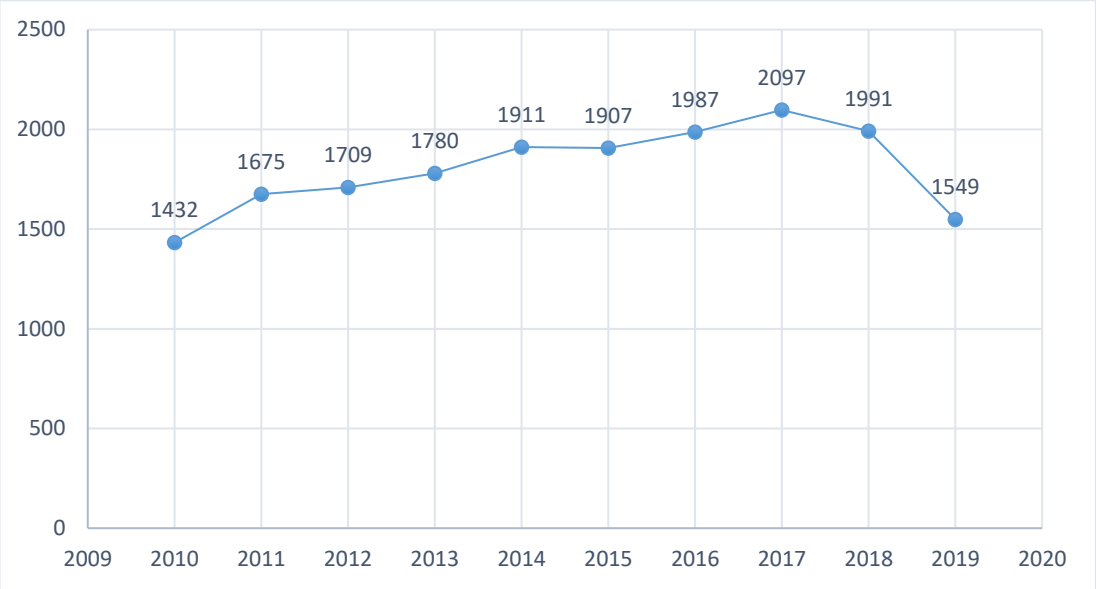
Grafik 12: 2010-2019 Yılları Arasında Türkiye'deki Tarım Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: (OECD (2021), Employment by activity (indicator).)

Grafik 12'de 2010-2019 yılları arasında, Türkiye'de tarım sektöründe istihdam edilen kişi sayısının (bin kişi) yıllara göre değişimi verilmiştir. İlgilenilen süre boyunca, tarım sektöründe istihdam edilen kişi sayısının en az olduğu yılın 2019 olduğu görülmektedir. 2010-2013 yılları arasında bu sektörde istihdam edilen kişi sayısının önemli bir artış gösterdiği görülmektedir. 2016-2017 yılları arasında bu sektördeki istihdam edilen kişi sayısında bir toparlanma görülse de, 2017 yılından sonra, dramatik bir azalış yaşanmıştır.

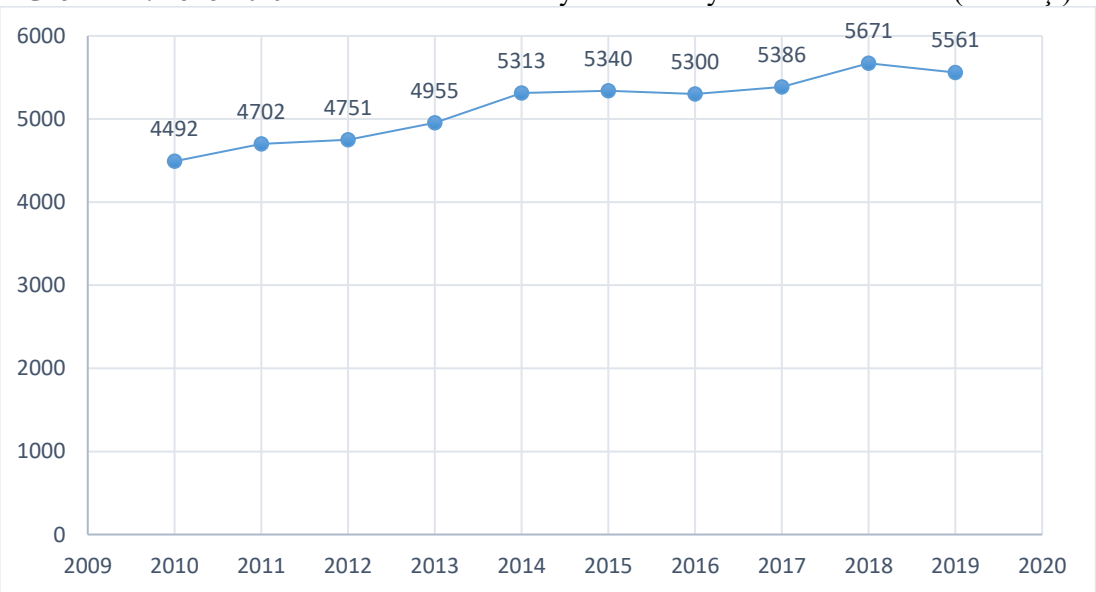
Grafik 13: 2010-2019 Yılları Arasında Türkiye'deki İnşaat Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: (OECD (2021), Employment by activity (indicator).)

Grafik 13'te, 2010-2019 yılları arasında Türkiye'de inşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısının (bin kişi) yıllara göre değişimi gösterilmektedir. 2010 yılından 2017 yılına kadar bu sektörde istihdam edilen kişi sayısının giderek arttığı görülmüştür. Ele alınan süre zarfında, inşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısının en fazla olduğu yılın 2017 olduğu görülmektedir. 2017 yılından sonra ise sektörde, istihdam edilen kişi sayısında ciddi azalma yaşanmıştır.

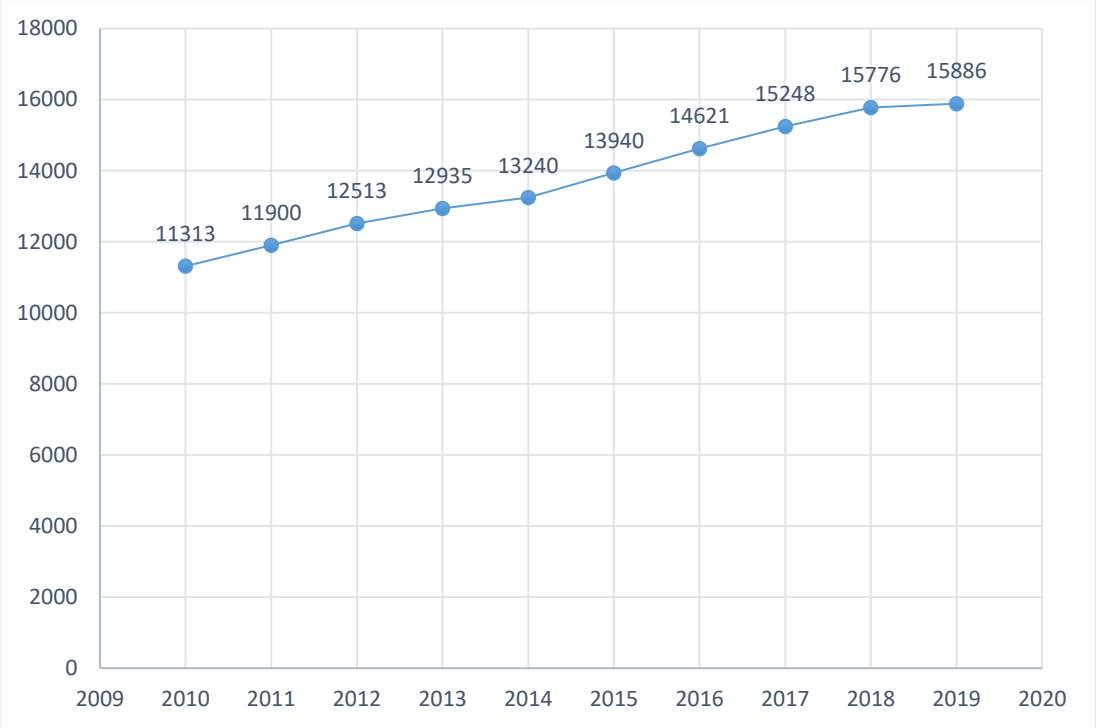
Grafik 14: 2010-2019 Yılları Arasında Türkiye'deki Sanayi Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: (OECD (2021), Employment by activity (indicator).)

Grafik 14'te, 2010-2019 yılları arasında Türkiye'de sanayi sektöründe istihdam edilen kişi sayısının (bin kişi) yıllara göre değişimi gösterilmektedir. Grafik incelendiğinde, ele alınan süre genelinde sanayi sektöründe istihdam edilen kişi sayısının artış eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır.

Grafik 15: 2010-2019 Yılları Arasında Türkiye'deki Hizmet Sektörü İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: (OECD (2021), Employment by activity (indicator).)

Grafik 15'te, 2010-2019 yılları arasında Türkiye'de hizmet sektöründe istihdam edilen kişi sayısının (bin kişi) yıllara göre değişimi gösterilmektedir. İncelenen süre zarfında, Türkiye'de hizmet sektöründe istihdam edilen kişi sayısının her geçen yıl artış gösterdiği görülmektedir.

Grafik 12, 13, 14 ve 15 birlikte değerlendirildiğinde, genel itibariyle, ele alınan süre boyunca, sanayi sektörü ve hizmet sektöründe istihdam edilen kişi sayısının artış eğilimde olduğu görülmüştür. İnşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısı da, 2017 yılına kadar artmış, 2017 yılından ise sonra azalmıştır. Ele alınan süre zarfında en çok artış ve azalışın birlikte görüldüğü sektörün tarım sektörü olduğu saptanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI

Ekonomik, sosyal ve psikolojik etkileri olan işsizlik; gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çözüm bekleyen önemli bir sorunudur. İşsiz kalan kişi ücret alamaz, satın alma gücü azalır, tüketimi azalır ve dolaylı olarak da üretim azalır. Üretimin azalmasıyla birlikte de işsizlik giderek daha büyük bir boyut alır. Ayrıca, işsiz kalan kişi ve ailesinin yaşam standardı düşer, psikolojik ve bedensel rahatsızlıklar ortaya çıkar ve de intihar, boşanma gibi olaylarda artış görülür. İşsizliğin beraberinde getirdiği sorunlara bakıldığında işsizlik ile mücadele politikalarının ne kadar büyük bir önem arz ettiği görülmektedir. Tam istihdamın sağlanması, üretimin artması ve işçilerin iş seçme hakkının sağlanması, istihdam politikalarının amaçları arasında yer almaktadır.

Bir ülkede belirlenen istihdam politikaları, diğer ekonomi politikaları ile uyumlu olmalı ve bütünlük sağlamalıdır. Bu politikalar geniş kapsamlı olmalı ve süreklilik arz etmeli ve de dışa bağımlılığı azaltmak amacıyla eğitime ve ARGE'ye yatırımları içermelidir. Üretim teşvik edilmeli ve sermaye eksikliği, dış borçlanma yerine yabancı sermaye ile karşılanarak reel sektöre uzun vadeli yatırımlar yapılmalıdır. İşgücüne katılımı arttırabilmek amacıyla özürlü ve eski hükümlülerin işgücüne dahil olmalarını sağlayacak projeler geliştirilmelidir. Ayrıca işsizliğin türündeki farklılaşma nedeniyle işsizlikle mücadele politikaları da güncellenmelidir.

İşsizlikle mücadele politikaları, makro ekonomik ve mikro ekonomik politikalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

3.1. Makroekonomik politikalar

Tam istihdamın sağlanması, üretimin arttırılması, yüksek ve sürekli bir ekonomik büyüme, fiyat istikrarının sağlanması, ödemeler dengesinde ve döviz kurunda istikrarın sağlanması gibi amaçları olan makroekonomik politikalar; para, maliye ve gelirler politikalarından oluşmaktadır.

3.1.1. Para Politikası

Bir ülkedeki para politikası uygulayıcısı olan Merkez Bankası, ekonomideki para ve kredi hacmini "Açık Piyasa İşlemleri", "Reeskont Politikası", "Zorunlu Karşılık Oranları" araçlarını kullanarak belirlemektedir.

İşsizliğin olduğu bir ekonomide genişletici para politikası uygulanırsa ekonomideki para arzı artacak ve faiz oranları düşecektir. Aktarım mekanizması olarak adlandırılan bu süreçle birlikte faiz oranlarındaki düşüş borçlanmayı ucuzlatarak yatırım harcamalarını arttıracaktır. Faiz oranları ve yatırım harcamaları arasındaki bu ters ilişkiye "yatırımın marjinal etkinliği" denilmektedir. Para arzındaki artış faiz oranlarını düşürecek, düşen faiz oranları yatırım harcamalarını arttıracak ve artan yatırım harcamaları da toplam talebi arttıracaktır. Toplam talebin artmasıyla birlikte üretim artacak ve işsizlik azalacaktır.

Klasik iktisatçılara göre para, içerdiği değerli madenden farklı bir değere sahip değildir. Klasikler, parayı mübadele aracı olarak görmüşler ve servetin kaynağını ise emek olarak nitelendirmişler ve piyasadaki para miktarı ile fiyatlar genel seviyesinin aynı oran ve aynı yönde değişeceğini ifade etmişlerdir. Bu görüşe göre; devletin paraya müdahalesi gereksiz görülmüş olup, klasik iktisatçı Say'in bu konudaki fikri, Kazgan (1991)'ın "İktisadi Düşünce" eserinde Say'e atfen şöyle belirtilmektedir: "dolaşımdaki para miktarı mübadele sayısını ve önemini belirleyemezken, mübadelelerin sayısı ve önemi ekonominin ihtiyaç duyduğu para miktarını belirler". Para birimi belirli miktarda altına bağlanarak para devlet müdahalesinden bağımsız hale getirilmiştir.

Klasik düşüncenin temel kuramlarından biri olan paranın miktar teorisi, ekonomideki para miktarını sadece fiyat seviyesinin etkilediğini ifade etmektedir. Teoriye göre para arzında artış olduğunda sadece mal ve hizmetlerin fiyatı artacak, istihdam, üretim ve faiz oranları değişmeyecektir. Bir başka deyişle para yansızdır ve paranın dolaşım hızı sabittir.

Klasik iktisatçılar faizi tüketimden vazgeçmenin bedeli olarak görürken, Keynes faizin belirli bir süre için likiditeden vazgeçmenin karşılığı olduğunu ifade

etmiştir. Keynes'e göre tasarruflar gelirin tüketim maksadıyla harcanmayan kısmı olarak tanımlanmaktadır ve tasarruflar ile faiz oranı arasında doğrudan bir ilişki yoktur (Snowdon & Vane, 2012).

Keynes'e göre para; işlem, ihtiyat ve spekülasyon amacıyla talep edilir. Bunlardan işlem ve ihtiyat amaçlı para talebi faiz oranlarına duyarsız iken, spekülasyon amaçlı para talebi ise faiz oranlarına duyarlıdır (Keynes, 1973). Spekülasyon amacıyla para talebi, gelecekteki faiz oranının belli olmaması sebebiyle bireylerin nakit tutma arzusunu ifade etmektedir. Faiz oranı düştüğünde spekülasyon amacıyla nakit tutma arzusu artacaktır. Dolayısıyla faiz oranı ile likidite tercihi arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Conard, 1959). Bu çerçevede Keynesyen para talebi faiz oranına duyarlıdır ve para politikası aracılığıyla reel ekonomiyi etkilemek mümkündür.

Klasik iktisatçılara göre para arz ve talebi sadece fiyat düzeyini belirlerken, Keynes'in "faiz oranının likidite tercihi teorisi" olarak isimlendirdiği yaklaşıma göre faiz oranı, kısaca para arzı ve talebi tarafından belirlenmektedir. Keynes'in ekonomideki para miktarı hakkındaki görüşü ise şu şekildedir: "*para miktarı halk tarafından belirlenemez*" (Keynes, 1937). Para arzı merkez bankası tarafından kontrol edilmekte olup para arzı ve faiz oranı, üretim ve istihdam düzeyini belirlemektedir. Keynes'in *Genel Teori*'sine göre para arz ve talebi faiz oranını, faiz oranı yatırımları, yatırımlar tüketimi etkilemekte ve tüm bunlara bağlı olarak gelir ve istihdam düzeyi belirlenmektedir. Faiz oranındaki değişmeler para piyasasında dengeyi sağlamaktadır. Fiyatlar genel seviyesini ise toplam arz ve toplam talep belirlemektedir.

Para politikalarının etkinliği, spekülasyon amaçlı para talebinin faiz esnekliğine ve yatırımların faiz esnekliğine bağlı olarak değişmektedir. Para talebinin faiz esnekliğinin sonsuz olduğu durum (likidite tuzağı) ve yatırımların faiz esnekliğinin sıfır olduğu durum, iki uç durumu ifade eder. Keynes, faiz oranlarının düşebileceği minimum bir sınır olduğu fikrindedir. Ekonomik birimler faiz oranlarının belirli bir seviyenin altına düşmeyeceği ve de artış göstereceğini düşünecekler, faiz oranının yükseleceği ve tahvil fiyatlarının düşüş göstereceği beklentisi ile paralarını likit olarak tutmaya başlayacaklardır. Bu durumda tahvil talebinde artış ve faiz

oranlarında düşme meydana gelmeyecektir. Özetle; faiz oranları beklenen minimum seviyeye indikten sonra para arzı ne kadar arttırılırsa arttırılsın faiz oranları düşmez. Likidite tuzağı durumunda tahvil fiyatları en yüksek seviyede olduğu için piyasaya çıkan para elde tutulur. Para piyasaya çıkmaz ve tahvil talebi artmaz. Talep artmadığı için tahvil fiyatları da yükselmez. Tahvil fiyatlarının yükselmemesi nedeniyle faiz oranı düşmez. Bunların neticesinde yatırım ve gelir artış göstermez. Böylece para politikasının etkinliği söz konusu olmayacaktır (Friedman, 1997). Yatırımların faiz esnekliğinin sıfır olduğu durumda ise para politikası faiz oranlarını etkileyecek fakat yatırımların faize duyarlı olmaması sebebiyle bu etki gelir ve üretim düzeyine yansımayacaktır (Felderer & Homburg, 1992).

Monetaristler ise fiyatlar genel düzeyinin yanı sıra toplam talebi, üretimi ve istihdamı belirleyen temel unsurun para arzında meydana gelen değişmeler olduğunu iddia etmektedirler. Bu fikre göre ekonomideki istikrarsızlıkların çoğu yanlış uygulanan para politikalarından kaynaklanmaktadır ve enflasyonun temel sebebi para arzındaki artışlardır. Devletin temel hizmetler dışında ekonomiye müdahale etmemesi gerektiğini savunan Monetaristler, Keynesyen maliye politikalarının etkin olmadığını iddia etmektedirler. Keynesyenlere göre tüketim harcanabilir gelire bağlı iken, Monetaristlere göre tüketim sürekli gelirin fonksiyonudur.

Friedman, klasik miktar teorisini yeniden yorumlayarak para talebini bu teori ile izah etmiştir. Teoriye göre reel para talebi sürekli gelire, enflasyon ile ilgili beklentilere ve finansal varlıkların getirisine bağlıdır. Para arzı sadece fiyat düzeyini değil, kısa bir süreliğine de olsa toplam ekonomik faaliyetleri de etkilemektedir. Reel ve nominal para miktarı ayrımını yapan Friedman, nominal para miktarının fiyat düzeyine bölündüğünde reel para miktarının elde edildiğini ifade etmiştir. Friedman, nominal para arzının merkez bankası tarafından, reel para miktarının ise ekonomik birimler tarafından belirlendiğini ileri sürmüştür.

Monetaristler ve Keynesyenler parasal aktarım mekanizması hakkında farklı düşüncelere sahiplerdir. Keynesyen görüşe göre tahvil ve para olmak üzere iki varlık dikkate alınmış olup, para politikasının faiz oranlarındaki değişim kanalıyla reel ekonomiyi etkilediği ifade edilmiştir. Monetarist görüşe göre ise reel varlıklar da

dikkate alınmış olup para politikası, portföy bileşimi ve nispi fiyatları değiştirerek reel ekonomiyi etkilemektedir.

Parasal büyümeden ekonomik büyümeye doğru nedensellik ilişkisi olduğu şeklindeki teorik düşüncelerini ampirik çalışmaları ile de doğrulayan Friedman ve Schwartz çalışmalarında; ABD'deki parasal değişmelerin ekonomik değişkenler üzerindeki etkilerini incelemişler ve para miktarındaki artış oranı ile ekonomik büyüme oranının genellikle aynı yönde hareket ettiğini, bu etkinin belirli bir gecikme ile ortaya çıktığı sonucunu elde etmişlerdir (Friedman & Schwartz, 1963).

3.1.2. Maliye politikası

Kaynak tahsisinde etkinliği, gelir dağılımında adaleti ve de ekonomik kalkınma ve büyümeyi sağlamak gibi amaçları olan maliye politikasının bu amaçları gerçekleştirebilmek için kullandığı araçlar; kamunun harcamaları, gelirleri, borçlanması ve bütçesidir (Kopits & Saymansky, 1998). Kamu harcamaları, makro ekonomik denge özdeşliğinin önemli bir bileşeni olup, devletin yaptığı her türlü harcamayı kapsamaktadır. Kamu gelirleri ise devletin ve diğer kamu kuruluşlarının kamu hizmetlerini karşılayabilmek için zora dayalı olarak çeşitli kaynaklardan elde ettiği gelirlerdir. Kamu gelir türlerinin en önemlisi vergilerdir. Devletin bütçe açıklarını finanse edebilmek amacıyla hazine bonosu, devlet tahvili ve benzeri menkul kıymetler veya dış kredi sözleşmeleri yoluyla borçlanması kamu borçlanma yöntemleridir. Verginin aksine geçici bir nitelik taşımakta olup, faiz yükü getiren bir gelir kaynağıdır. Kamu bütçesinde fazla ya da açık verilerek de bazı maliye politikası hedeflerine ulaşılabilir. Devlet harcamalarının devlet gelirinden fazla olması anlamına gelen bütçe açığı, genişletici maliye politikasını ifade etmektedir.

Yirminci yüzyıla kadar genel kabul gören klasikler, devletin ekonomiye müdahale etmemesi gerektiğini savunmuşlardır. Tasarrufların yatırımlara eşit olması ve denk bütçe koşullarında ekonominin dengede olacağını savunan klasik iktisatçılara göre ekonomide oluşacak dengesizlikler geçicidir ve böyle durumlarda devletin ekonomiye müdahalesi gereksizdir. Ekonomi, kendi iç dinamikleri sayesinde kendiliğinden tekrar denge durumuna dönecektir. Fakat bu fikir 1929 ekonomik

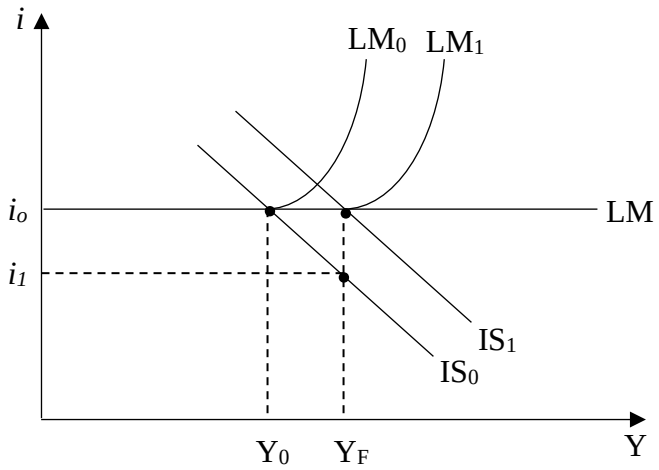
buhranı ile sorgulanmaya başlanmış ve yaşanan kriz ekonomistleri yeni politikalar üretmeye itmiştir. Keynes, yaşanılan bu krizden kurtulmak için devletin maliye politikalarının etkin bir biçimde kullanılması gerektiğini savunmuş, işsizliğin nedenini toplam talep eksikliği olarak görmüş ve kamu harcamalarındaki artışın istihdamı arttıracağını ileri sürmüştür. 1970'li yıllara kadar önemini koruyan maliye politikası, Keynesyenlerin bu dönemde yaşanan stagflasyon olgusuna bir açıklama getirememesi üzerine önemini görece yitirmiştir. Enflasyonun sebebini hükümetlerin para arzını kuralsızca arttırmaları olarak açıklayan Monetaristler ise, Keynesyen maliye politikalarının kısa dönemde geçici bir etki yaratacağını, uzun dönemde ise ekonomideki doğal işsizliğin önlenemeyeceğini ifade etmişlerdir. Arz yönlü iktisatçılar vergiyi temel politika aracı olarak tanımlamış ve vergi indirimlerinin ekonomik büyümeyi tetikleyeceğini savunmuşlardır. Özetle, devletin ekonomideki hakimiyetine bazı dönemlerde sıcak bakılırken bazı dönemlerde ise şüphe ile bakılmıştır (Bulut, 2006).

Ekonomik büyüme ve istikrarı sağlamak amacıyla hem para hem de maliye politikaları kullanılabilir. Maliye politikası kamu harcamalarını ve gelirlerini kullanarak, para politikası ise para arzını belirleyerek ekonomik istikrarı sağlamaya çalışır. Para politikası ilk olarak varlık piyasasını etkilerken, maliye politikası mal piyasasını etkilemektedir. Ekonomik istikrarı sağlamada bu iki politikadan hangisinin daha başarılı olduğu konusu, literatürde hala tartışılan bir konu olma özelliğine sahiptir.

Maliye ve para politikalarının etkinliği üzerine tartışılan iki uç durum olan "likidite tuzağı" ve "dışlama etkisi" sırasıyla Şekil 7 ve 8'de gösterilmektedir. Likidite tuzağı, para talebinin faiz oranına karşı sonsuz esnek olduğu durumu belirtmekte olup LM eğrisinin yatay eksene paralel olduğu varsayımına dayanmakta ve para arzındaki artışların faiz oranını daha fazla düşüremeyeceği bir durumu ifade etmektedir. Keynes tarafından ortaya atılan bu görüşe göre tam istihdam seviyesine ulaşmak için toplam talep etkin değildir ve bu noktada, ekonomi gayri iradi işsizliğe sahip olup tam istihdam seviyesinin altında kalmaya devam edecektir. Likidite tuzağı durumunda

toplam talep vasıtasıyla istihdam ve gelir düzeyinin arttırılmasında maliye politikası tam etkin iken, para politikası etkinsizdir (Snowdon & Vane, 2012).

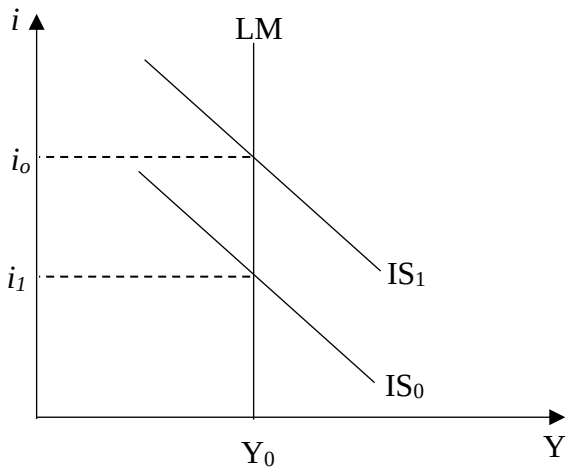
Şekil 7: *Likidite Tuzağı*



Kaynak: (Snowdon & Vane, 2012)

Diğer bir uç durum olan dışlama etkisi ise, LM eğrisinin dikey eksene paralel olduğu varsayımına dayanmaktadır. Monetaristlerin savunduğu bu duruma göre, kamu harcamalarındaki artış faizleri arttıracak ve faizin artması da özel yatırım harcamalarının azalmasına sebep olarak özel sektörü ekonomiden dışlayacaktır. LM eğrisi dikey eksene paralel olduğundan, uygulanan genişletici maliye politikasının IS eğrisini kaydırması milli gelir üzerinde bir etki oluşturmayacaktır. Bu görüşe göre maliye politikası milli gelir üzerinde hiçbir etki yaratmazken, para politikası ise tam etkin bir rol oynamaktadır (Snowdon & Vane, 2012).

Şekil 8: *Dışlama Etkisi*



Kaynak: (Snowdon & Vane, 2012)

3.1.3. Gelirler Politikası

1929 büyük buhranında klasik iktisat teorisi istihdam sorununa bir çözüm getirememiş, Keynesyen teori bu soruna çözüm bulmuştur. Fakat 1970'de ise işsizlik ve enflasyon sorunu eşanlı olarak ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine yeni iktisat politikası arayışı içine girilmiş ve gelirler politikası gündeme getirilmiştir (Aksu, 1977).

Ekonomik istikrarı, tam istihdamı, ücret ve fiyat istikrarını sağlamak gibi hedefleri olan hükümetler, geleneksel iktisat politikalarını tamamlayıcı niteliğe sahip olan gelirler politikasını uygulamaya başlamışlardır. Gelirleri direkt etkileyen politika olan gelirler politikası; maaş, ücret, rant, kar, faiz gibi üretim faktör gelirlerini etkileyen politikaları da içermektedir. Servet dağılımı, gelir dağılımı ve fakirlik gibi konular da gelirler politikası kapsamında değerlendirilmekte ve bu politikalar fiyatlardaki ve nominal gelirdeki artışlara direkt müdahale ederek bu artışları kontrol etmek amacıyla kullanılmaktadır. Yani gelirler politikası, fiyatlar ve ücretlerde istikrarın sağlanabilmesi için bunların piyasa koşullarına bırakılmadan doğrudan kontrol edilmesini öngörmektedir (Kiguel & Liviatan, 1992).

Gelirler politikası, tam istihdamın sağlandığı koşullarda enflasyonun oluşum sebebinin kar ve ücret gelirlerinin arttırılma çabaları olduğu düşüncesine dayanır (Yücel, 1980). Enflasyonla mücadele esasına dayanan gelirler politikası, ücretlerin sınırlandırılması ile fiyat ve ücret denetimleri üzerinde durmaktadır. Fakat ülkelerin sosyal ve ekonomik yapısına ve işçi-iş veren kuruluşlarının özelliklerine bağlı olarak uygulanan politikalar da farklılık göstermektedir (Uçkan, 2006).

İki tür gelirler politikası uygulanmaktadır: Kanuni gelirler politikası ve gönüllü gelirler politikası. Devletin emredici hükümlerini kapsayan, çeşitli ceza ve yasaklamalar getiren kanuni gelirler politikasının araçları; sendika gücünün sınırlandırılması, fiyat ve ücretlerin dondurulması ve vergilendirmedir. Fiyat ve ücretlerin dondurulması kısa süreli olmalıdır, zira uzun süreli olarak fiyat seviyesinin dondurulması durumunda enflasyon hemen düşer fakat bastırılmış enflasyon oluşur.

Ücret seviyesinin uzun süreli olarak dondurulması durumunda ise gizli işsizlik oluşur. Bu sebeple fiyat ve ücretlerin dondurulması politikası, sonuçlarını almaya başladıktan sonra devam ettirilmemeli ve farklı iktisat politikaları belirlenmelidir. Gönüllü gelirler politikası ise sosyal diyalog yoluyla belirlenmekte olup sınırlı bir devlet müdahalesi veya devletin müdahale etmediği politika türüdür. Gelirler politikasının ekonomik hedeflerinin yanı sıra bazı sosyal hedefleri de bulunmaktadır. Özellikle gönüllü gelirler politikasını uygulayan ülkeler, sosyal barışın sağlanmasını ve emek-sermaye iş birliğini hedeflemektedirler. Sosyal taraflar bu politika aracılığıyla belirlenen ekonomik hedeflere ulaşabilmek adına karşılıklı fedakarlıkta bulunup iş birliği yapmaktadırlar. Böylece de sosyal diyalog vasıtasıyla sosyal barış sağlanacaktır. Gelirler politikasının ekonomik hedeflerinin gerçekleştirilmesi, taraflar arasında iş birliğinin sağlanmasına bağlıdır (Uçkan, 2006). Taraflar arası karşılıklı anlayış ve fedakarlıklar içeren davranışların benimsenmesi ile sosyal diyalog süreci başlamaktadır (Bulut, 2006).

3.2. Mikroekonomik Politikalar

3.2.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları; mesleki becerileri geliştiren, emek piyasalarındaki etkinliği arttıran ve işgücü piyasasındaki yapısal sorunları çözmeye odaklanan politikalardır. Bu politikalar işçinin eğitilmesini ve niteliklerinin arttırılmasını hedefleyerek işçinin daha çabuk, kolay ve hatta daha yüksek ücretten iş bulabilmesini sağlar. Asıl amaç, işsizlere sadece gelir desteği sağlamak yerine onların istihdamın bir parçası olabilmesini sağlamaktır. Bu politikalar uzun süredir işsiz olanların yanı sıra engellilerin, eski hükümlülerin ve eğitimsiz işçilerin de istihdam edilmesini amaçlayarak sosyal eşitliğe katkıda bulunur. Aktif istihdam politikası araçlarının sınıflandırılmasında belirli bir standart mevcut değildir. Ülkelerin kurumsal ve politik yapılarındaki farklılıklar ve kullanılan politik araçların özellikleri farklı sınıflandırmaların yapılmasına sebep olmuştur.

İş ve İşçi Bulma Kurumu, Türkiye'de işgücü piyasasında işsizlere iş ve işverenlere de işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetlerini yürütmek amacıyla 1946

yılında kurulmuştur. Kurum, ihtiyaç duyulan işgücü talebini karşılamanın yanı sıra işgücünün coğrafi ve sektörel değişimine rehberlik etme görevini de üstlenmiştir. 2003 yılına kadar işgücü piyasasının düzenlenmesini sağlayan tek kurum olarak hizmet vermiştir. 2003 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuş, kurumun tekel yetkisi kaldırılmış ve buna ilaveten Özel İstihdam Bürolarının (ÖİB) da faaliyet göstermesine imkan sağlanmıştır. Tablo 11 ve 12'de 2013-2018 yılları arası İŞKUR ve Özel İstihdam Bürolarının cinsiyete göre işe yerleştirme sayıları yer almaktadır.

Tablo 11: 2013-2018 yılları arasında İŞKUR'un cinsiyete göre işe yerleştirme sayıları

	Kadın	Erkek	Toplam
2013	205.423	466.155	671.578
2014	222.596	478.839	701.435
2015	260.848	628.792	889.640
2016	246.949	542.184	789.133
2017	357.210	700.039	1.057.249
2018	435.317	811.871	1.247.188
Kaynak: İŞKUR istatistikleri			

Tablo 12: 2013-2018 yılları arasında ÖİB'lerin cinsiyete göre işe yerleştirme sayıları

	Kadın	Erkek	Toplam
2013	7.271	11.503	18.774
2014	7.334	7.597	14.931
2015	6.216	7.656	13.872
2016	10.046	10.680	20.726
2017	12.842	10.216	23.058
2018	7.382	8.733	16.115
Kaynak: İŞKUR istatistikleri			

2004-2018 yılları arasında özel istihdam büroları tarafından 380.438 kişi işe yerleştirilirken İŞKUR tarafından 7.064.785 kişi işe yerleştirilmiştir (İŞKUR, 2019). İŞKUR tarafından aktif işgücü programları kapsamında; İşbaşı Eğitim Programı, Mesleki Eğitim Kursu ve Girişimcilik Eğitim Programı düzenlenmiş olup, bu programlara 2016 yılında 420.638 kişi, 2017 yılında 508.851 kişi, 2018 yılında 498.934 kişi katılmıştır. Ayrıca, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında;

2017 yılında 4.276.025 kişi ile 2018 yılında ise 5.928.010 kişi ile bireysel görüşme yapılmıştır. İŞKUR'un aktif işgücü programları kapsamında temel faaliyetleri şunlardır:

- Mesleki eğitim kursları
- Girişimcilik eğitim programları
- İşbaşı eğitim programları
- Toplum yararına programlar

Bunlara ek olarak;

- Çalışanların mesleki eğitimi
- Özel politika ve uygulamalar
- Korumalı işyerleri projesi
- Engelli ve eski hükümlüye kendi işini kurma desteği
- Engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine ilişkin projeler
- Engellilerin istihdam edilebilirliklerini arttırmayı amaçlayan mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri yürütülmektedir (İŞKUR, 2019).

3.2.1.1. Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları, ekonominin ihtiyaç duyduğu meslek ve iş dallarındaki işsizler ile mevcut çalışanlar için özel sektör ve kamu tarafından beceri kazandırma ve geliştirme gayesiyle yürütülen eğitim faaliyetleridir. Bu programlar emek piyasasında talep edilen gereklilik ve yeteneğe sahip kişilerin mesleki gelişimini hedeflemekte ve gelişmekte olan ülkelerde yaygın bir uygulama alanına sahiptir. Mesleki eğitim programlarını düzenleme yetkisi kamudadır.

Ekonomide yeterli düzeyde işgücü talebinin olmadığı durumlarda, yapısal işsizliğin düşürülmesinde eğitim programlarının çok etkin olmadığı gözlemlenmiştir. Daha kısa vadede, yapısal işsizlik ile mücadele amacıyla uygulanması gereken politika, yapısal işsizleri saptayarak bu bireylerin mesleki eğitim programlarına dahil edilmesidir. Ekonominin ihtiyaç duyduğu meslek grupları için, çalışmakta olan

kişilere ya da işsiz kişilere bu program dahilinde kendilerini geliştirme ve beceri kazandırma kursları açılmaktadır. Bu kurslar teknolojinin değişmesine ayak uyduramadıkları için işsiz kalan kişilerin bir süre eğitim alarak tekrar istihdam edilmesine olanak tanımaktadır. Mesleki eğitim programlarının etkin bir şekilde uygulanması ve sonuç vermesi amacıyla devletin, programların ekonominin ihtiyaçlarına uygun olarak düzenlenmesi, standartların getirilmesi, gerekli finansman ve yatırımın sağlanması gibi temel hususları belirlemesi gerekmektedir.

3.2.1.2. Girişimcilik Eğitim Programları

Emek talebini arttırmak amaçlı girişimcilere yapılacak yardımlardır. Yeni girişimci, bir iş kurarak kendine bir istihdam alanı yaratmasının yanı sıra işsizliğin azalmasına da katkı sağlayacaktır. Kendi işini kuran girişimcilere teşvik kapsamında teknik destek, idari ve mali esneklik, düşük faizli kredi ve bürokratik işlemlerde kolaylık sağlanması gibi destekler verilmektedir. Nihai hedefi işgücü maliyetlerini düşürmek, kayıt dışı istihdama eğilimi azaltmak ve kayıtlı işgücünü arttırmak olan bu program, işverenlere istihdam başına ücret sübvansiyonu, sosyal sigorta primi ve vergi indirimi sağlamaktadır.

Kendi işini kuranlara yönelik programlar, aynı zamanda Dünya Bankası'nın da az gelişmiş ülkeler için uyguladığı programlardır. Son zamanlarda sık sık gündemde olan girişimciliği özendirme politikaları da bu programlar dahilinde yer almaktadır. Küçük işletmelerin kurulması, yeni istihdam imkanı oluşturmasının yanı sıra sermaye birikimine de katkı sağlamaktadır.

3.2.1.3. İşbaşı Eğitim Programları

İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim kursları, kuruma kayıtlı olan işsiz kişilerin teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulama yapabilmesi, mesleki deneyim edinmeleri ve çalışma ortamına uyum sağlayabilmeleri için düzenlenmiş programlardır. Bu programa katılan kişilere günlük 77,70 TL ödenmektedir. Bir ayda 26 gün programa katılan kişi 2020 TL asgari ücret kadar gelir elde edecektir. Ödenen bu tutar öğrenciler için günlük 58,27 TL ve işsizlik maaşı alanlar için günlük 38,85 TL

olarak değişmektedir. Programın uygulama süresi uygulanan sektöre göre değişmekte olup en fazla dokuz aya kadar uzamaktadır. 2018 yılında İŞKUR, 95 bin 445 program düzenlemiş olup bu programlara 300 bin 512 kişi katılmıştır. 2015-2018 yılları arasında işbaşı eğitim programına katılan kişilerin yüzde 92,8'i eğitim aldıkları mesleklerde bir yıldan uzun süre istihdam edilmiştir (Türkye İş Kurumu (İŞKUR), 2019).

3.2.1.4. Toplum Yararına Programlar

Genellikle işsizliğin yüksek olduğu zamanlarda, doğal afet gibi beklenmedik durumlarda ve ekonomik kriz dönemlerinde kısa süreli de olsa işsizlerin hızlı bir şekilde işgücüne dahil olmasını amaçlayarak doğrudan ya da bir aracı vasıtasıyla toplum yararına bir hizmet ya da işin gerçekleştirilmesini sağlayan programlardır. Bu programlar Türkiye'de İŞKUR tarafından uygulanmakta olup, ilk olarak 1999 Marmara depreminin kötü sonuçlarını azaltmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. İŞKUR'a kayıtlı, on sekiz yaşını doldurmuş ve uzun süredir işsiz olan kişiler bu programdan yararlanabilmekte olup programa dahil kişilere en fazla dokuz aylık program süresince asgari düzeyde bir ücret verilmektedir.

Çevre temizliği ve düzenlenmesi, ıslah çalışmaları, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okulların temizlik işleri, alt yapının yenilenmesi, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, restorasyon ve kültürel mirasların korunması bu programalar çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetler arasında yer almaktadır.

Sıradaki iki başlıkta İŞKUR'un aktif işgücü programları kapsamındaki temel faaliyetlerine ek olarak iş ve meslek danışmanlığı ve ücret sübvansiyonu hakkında bilgi verilecektir.

3.2.1.5. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri; iş arayanların işsiz kaldıkları süreyi azaltmak, istihdam edilme şansını arttırmak, piyasada mevcut bulunan açık işler hakkında bilgilendirmek amacıyla uygulanan bir programdır. Öğrencilerin meslek seçimi, mesleki becerilerin geliştirilmesi ve mesleki uyum problemlerinin giderilmesi

hususunda da destek sağlayan bu program, işverenlere de mevzuat doğrultusunda bilgi verme ve işçi temini gibi konularda hizmet sunmaktadır. İş arayanların hızlı ve kolay bir şekilde iş bulmalarına yardımcı olabilmek amacıyla geliştirilmiş olan istihdam danışmanlığı hizmetleri; işe yerleştirilme, sosyal danışmanlık, mülakat teknikleri ve iş görüşmeleri hakkında bilgilendirme, meslek ve iş danışmanlığı gibi birçok konuda yardımcı olmaktadır. İstihdam danışmanlığı hizmeti sayesinde, iş arayanların yetenekleri ile işin gerektirdiği nitelikler karşılaştırılarak bireyin isteğine ve yeteneğine uygun işi seçmesi, işi ile ilgili eğitim olanaklarından faydalanması, işe adaptasyonunun sağlanması ve karşılaşılan problemlerin çözümü gibi faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Birçok ülkede, istihdam danışmanlığı hizmeti devlet kurumları ve yaygınlaşan özel istihdam büroları tarafından verilmektedir.

3.2.1.6. Ücret Sübvansiyonları:

Ücret sübvansiyonları, işsizlerin istihdam edilmesi amacıyla işverenlere verilen maddi destektir. İstihdam ettikleri işçi sayısınca iş verenlere sağlanan vergi indirimi, doğrudan ücret yardımları, sosyal prim yardımları ve işyerinde kullanılan enerji kaynaklarına yapılan sübvansiyonlar, bu destekler arasında yer almaktadır.

Bu sübvansiyonlar genel olarak, işverenlerin istihdam maliyetlerinin bir kısmı ya da bazı durumlarda tamamının karşılanmasına yönelik politikalardır. Özellikle konjonktürel ve yapısal işsizlikle mücadelede önemli etkileri olmakta ve amaçları da ekonominin gerileme ve daralma dönemlerinde işgücü piyasasında istihdamın arttırılmasıdır. Bazen hükümet, işverenlere program aracılığıyla desteklendiği belirlenen işçileri işe almaları durumunda ücretin bir kısmını karşılayacağı ya da işverenlerin ödeyecekleri vergilerde indirim ayrıcalığı sağlayacağını duyurur. Bu sübvansiyonlar kamu tarafından karşılanmaktadır. Bazı işverenler bu sübvansiyonlardan faydalanmak amacıyla fazladan istihdam yaratmak yerine işçi devrine başvurmaktadır.

Ekonomi genişleme dönemine girdiğinde uygulamanın kaldırılmasının zorluğu, bu uygulamada karşımıza çıkacak problemler arasında yer almaktadır. Farklı gruplar bu uygulamanın devam ettirilmesi için siyasi idareye baskıda bulunacaktır. Bu

uygulama uzun dönemde bütçe üzerinde önemli bir yük oluşturacaktır (Biçerli M. K., 2004).

3.2.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizliği önlemekten ziyade işsizliğin sebep olduğu sosyal ve ekonomik sorunları çözmeyi hedefleyen ve işsiz bireylerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için asgari seviyede de olsa gelir güvencesi sağlayan politikalardır. Aktif istihdam politikalarına kıyasla daha erken uygulanmaya başlanmıştır ve daha yaygın olarak kullanılırlar. Pasif istihdam politikalarının uygulama araçları ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte genel olarak işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı ve ücret garanti fonu olmak üzere dört başlık altında toplanabilir.

3.2.2.1. İşsizlik sigortası

İşsizlik sigortası; bir işyerinde istihdam edilirken çalışma arzusu, yeterliliği, yeteneği ve sağlığına sahip olmasına karşın herhangi bir kusuru ve kastı olmaksızın işsiz kalan sigortalılara, işlerini kaybetmeleri kaynaklı gelir kayıplarını belirli bir süre ve ölçüde karşılayan zorunlu sigorta anlamına gelmektedir (İŞKUR, 2019).

Yasa ile zorunlu olarak işsizlik sigortası sistemini ilk uygulayan devlet İngiltere'dir. İngiltere bu sistemi 1911 yılında uygulamaya başlamıştır. Ülkemizde ise, işsizlik sigortası sistemi için kanun tasarısı ve teklifleri ilk olarak 1959 yılında yapılmış ancak 25.08.1999 tarihinde İşsizlik Sigortası Yasası kabul edilmiştir. Bu yasa 01.06.2000 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 2002 yılının Mart ayında ilk ödemeler yapılmıştır.

Ülkemizde 2002 yılı Mart ayından 31.01.2019 tarihine kadar toplam 11.092.710 kişi işsizlik ödeneği almak için başvuruda bulunmuş olup 6.795.272 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda işsizlik ödeneği almayı hak eden kişilere toplam 23.950.417.278 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2019).

İşsizlik sigortası sistemi; işsiz kalan bireylere gelir desteği hizmeti vermesinin yanı sıra işe yerleştirme hizmeti, iş arama yardımı, sağlık sigortası ve mesleki eğitim hizmeti de vermektedir. Bu sistem, işçileri sigortalı çalışmaya sevk ederek kayıt dışı istihdamın da önlenmesine katkı sağlamakta ve buna ek olarak işçilerin işsizlik ödeneğine hak kazanabilmeleri için daha etkin ve verimli çalışmaları yönünde motive edici bir role sahiptir. İşsizlik sigortasının yüksek oranlı ve uzun süreli olması; işsiz kalan bireyin çalışarak gelir sağlamak yerine işsizlik ödeneğinden faydalanıp emek piyasasından uzaklaşmasına sebebiyet verebilmektedir. 20 OECD ülkesini kapsayan bir çalışmaya göre, işsizlik sigortası ödemeleri %10 arttırıldığında veya işsizlik sigortasının faydalanma süresi bir ay arttırıldığında, işsizlik oranı %1 artış göstermiştir (Varçın, 2004). Yapılan farklı bir çalışmada ise; işsizlik sigortası ödemeleri yüksek olan bazı ülkelerde iş kabul ücretlerinin arttığı, işsizlerin önerilen işlerde çalışma konusunda daha seçici olduğu ve işsizlik sürelerinin arttığı görülmüştür (Horst, 1997). Bu sistemin olumsuz neticelerini en aza indirgemek maksadıyla birçok ülkede işsizlere önerilen işi kabul zorunluluğu veya sınırlı sayıda iş reddetme olanağı tanınmıştır.

Ülkemizde işsizlik sigortası primlerinin finansmanı, sigortalının aylık brüt kazancının belirli bir oranda yüzdesi üzerinden hesaplanmaktadır. İşsizlik sigortası primi, toplamda %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet katkısından oluşmaktadır. Türkiye'de olduğu gibi sigortalı, işveren ve devlet katkıları ile finanse edilen işsizlik sigorta primlerine üçlü finansman yöntemi denilmektedir. Bu yöntemi Almanya, Romanya ve Danimarka gibi AB ülkelerinin çoğu kullanmaktadır. Üçlü finansman yönteminden farklı olarak ikili finansman ve tekli finansman yöntemleri de kullanılmaktadır. Tüm bedelin devlet veya işveren tarafından ödendiği finansman yöntemine tekli finansman yöntemi denilmektedir. Bu yöntemi kullanan ülkelere örnek olarak Tunus, Brezilya, Avustralya ve Moldova verilebilir. İkili finansman yönteminde ise işsizlik sigortası priminin finansmanı işveren ve sigortalı tarafından yapılıyor olup Fransa ve Hollanda bu yöntemi kullanan ülkelere örnek niteliğindedir.

3.2.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği

"*Genel ekonomik, bölgesel, sektörel kriz ya da zorlayıcı nedenlerle işyerindeki mesai sürelerinin geçici olarak en az üçte biri oranında azaltılması ya da*

süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması halinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanlığı kararnamesi kararnamesiyle altı aya kadar uzatılabilir) sigortalılara çalışamadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır."[1]

Kısa çalışma ödeneği bir anlamda, zor durumda olan şirketlerin bu dönemi işçileri işten çıkarmadan geçirebilmesini sağlamaktadır. Bu ödenekten faydalanabilmek için işverenin İŞKUR'a başvurması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk testi neticesinde işyerinin yukarıda bahsedilen zorlayıcı nedenlerden etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir (İŞKUR, 2019). İŞKUR, genel ekonomik, bölgesel ve sektörel kriz ile zorlayıcı nedenlerle bağdaşmadığı halde; ödeme güçlüğü, stok artışı ve nakit darlığı gibi nedenlere dayalı olarak yapılan başvuruları reddetmektedir.

Kısa çalışma ödeneği alan işçinin bu süre zarfında genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Fonu tarafından yatırılmaktadır. Günlük kısa çalışma ödeneği; işçinin son on iki aylık prime brüt kazançlarının günlük ortalama yüzde atmışıdır. Kısa çalışma ödeneği aylık asgari ücretin brüt miktarının %150'si ile sınırlıdır.

Tablo 13: 2019 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı

	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.558,40₺	1.535,04₺	11,68₺	1.523,39₺
Son 12 Ay 4000₺ ile Çalışan	4.000,00₺	2.400,00₺	18,22₺	2.381,78₺
Son 12 Ay 7000₺ ile Çalışan	7.000,00₺	3.837,80₺	29,13₺	3.808,47₺
(*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2019 yılında brüt asgari ücret 2558,40₺'dir. **Kaynak: www.iskur.gov.tr**				

[1] Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 5. madde

Yukarıdaki tabloda 2019 yılı aylık kısa çalışma ödeneği hesabı verilmiştir. Ülkemizde 2005 yılı eylül ayından 31.01.2019 tarihine kadar 252.910 kişi kısa çalışma ödeneği alma hakkı kazanmış olup hak kazanan kişilere toplam 231.143.668 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2019).

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için işsizlik sigortasında olduğu gibi, kısa çalışmanın başlangıcından önceki son 120 gün çalışmış olması ve işçi adına son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödenmesi şartları aranmaktadır. Gerekli şartları sağlamayan işçilere kısa çalışma ödeneği verilmemektedir. Kısa çalışma ödeneği alan işçinin işe girmesi, herhangi bir nedenle silah altına alınması, yaşlılık aylığı bağlanması, kanundan doğan sebeple işinden ayrılması ya da geçici iş göremezlik ödeneği almaya başlaması durumlarında ödenek kesilmektedir.

3.2.2.3. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, Türk İş Hukukuna 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiş olup yıllar içerisinde üzerine yüklenen anlam değişse de günümüzde hala varlığını sürdürmektedir. Kıdem tazminatı; bir süre (en az bir yıl olmak şartıyla) çalıştıktan sonra işten çıkarılan veya emeklilik sebebiyle işinden ayrılan işçiye ödenecek olan paradır. İşçinin bu tazminatı alabilmesi için, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış göstermemiş olması koşuluyla, işveren tarafından işten çıkartılmış olması gerekmektedir. Ayrıca sağlık sorunu gibi haklı bir sebeple işten ayrılmak zorunda kalan işçiye, askerlik sebebiyle işten ayrılmak zorunda kalan işçiye de kıdem tazminatı ödenmektedir. İşçinin ölmesi durumunda da kıdem tazminatı ödenmektedir. Bunlara ek olarak; kadın işçi çalışırken evlenirse, evlendikten sonra bir yıl içinde işten ayrılması durumunda da kıdem tazminatı almaya hak kazanır.

Kıdem tazminatı; işçinin işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için işveren tarafından işçiye ödenecek olan otuz günlük giydirilmiş brüt ücret tutarıdır. Her çalışma yılı için işçinin aylık giydirilmiş brüt maaşı tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Ücretin kapsadığı yol yardımı, prim, ikramiye, yemek gibi tüm ödemeler de kıdem tazminatı hesaplanırken dahil edilmektedir. Buna ek olarak, bir yıldan arta kalan sürelerde oranlanarak ödenecek tutara dahil edilecektir.

Kıdem tazminatı hesabı yapılırken kıdem tazminatı tavanı denilen kullanılacak maksimum bir tutar vardır. Bu tutar, her yıl devlet tarafından belirlenmekte olup 2019 yılının ilk altı ayı için 6.017,60 TL olarak belirlenmiştir. Ayrıca, kıdem tazminatında tavan ücretin yanı sıra düşük ücretliler için geçerli olan taban ücret de mevcuttur. 2019 yılı Ocak ayı itibariyle bu yıl işten çıkartılan ya da emekliye ayrılan işçilere en az 2.558 TL kıdem tazminatı ödenecektir.

Kıdem tazminatı genellikle işsizlik sigortasının alternatifi olarak görülse de aralarında farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin; işsizlik sigortası; iş sözleşmesi sona eren işçinin iş bulamadığı koşulda ödenirken kıdem tazminatı; iş sözleşmesi biten işçinin yeni iş bulması durumunda da ödenmektedir. Buna ek olarak işsizlik sigortasının finansmanını işveren, işçi ve devlet sağlarken, kıdem tazminatı işveren tarafından ödenmektedir.

3.2.2.4. Ücret Garanti Fonu

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işverenin iflası, iflasın ertelenmesi veya işveren için aciz raporunun alınması sebebiyle ödeme güçlüğü çektiği durumlarda geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık alacaklarını karşılamak amacıyla Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur[2]. Ücret garanti fonu uygulaması ile hem işçilerin hem de işverenlerin desteklenmesi ve korunması hedeflenmektedir. Ücret garanti fonu işverenler tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde birinden oluşmaktadır.

2005 yılı Şubat ayından 31.01.2019 tarihine kadar ücret garanti fonundan 97.816 kişi ödenek almaya hak kazanmış olup, bu kişilere toplam 273.886.803 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2019).

[2] Resmi Gazete, 4. Madde

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, AMACI VE YÖNTEMİ

Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin en büyük sorunlarından biri işsizliktir. Mevcut işsizlere istihdam sağlanamadan ekonomiye yeni işsizlerin katılması işsizlik sorununun süreklilik kazanmasına sebep olmaktadır. İşsizlik ile mücadelede her ülke kendi işgücü piyasası özelliklerini göz önünde bulundurarak politikalar geliştirmektedir.

Bu tezde amaç; Türkiye ekonomisindeki işgücü piyasasının özelliklerini belirleyerek işsizlik ile mücadele amaçlı üretilecek politikalara ışık tutabilmektir. Bu doğrultuda; işgücü piyasasına dahil olan bireylerin iş arama süresi ve iş arama kanallarının çeşitli demografik özellikler açısından değerlendirilecek ve buna göre; bireylerin cinsiyeti, medeni hali, yaş grubu, eğitim seviyesi ve benzeri özellikleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığı tespit edilecektir. Bunlara ek olarak çalışmada; binary lojistik regresyon modeli kurulacak ve sonuçları değerlendirilecektir.

4.1. Literatür Taraması

Gerek yerli gerek yabancı literatürde, işsizlik konusu farklı faktörler açısından defalarca kez irdelenmiştir. Literatürde yer alan çalışmalarda irdelenen farklı faktörler (cinsiyet, eğitim, yaş, medeni hal vb.) bu tezde birlikte irdelenmeye çalışılmıştır. Tezin bu kısmında, literatürde yer alan çalışmalardan seçilmiş birkaçı yer almaktadır:

Bir dizi Avrupa ülkesi için, eğitimsel değişimin işsizlik üzerindeki etkilerini araştıran Biagi ve Lucifora (2008); eğitim seviyesi ve işsiz kalma olasılığı arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmiş ve buna ek olarak eğitim seviyesi yüksek bireylerin ücret pazarlığında da daha büyük bir avantaja sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

1980-2005 Mevcut Nüfus Anketi (CPS) ve 1980 Nüfus Sayımı'ndan elde edilerek oluşturulan verilere dayanarak, ABD'deki eğitimin işsiz işçiler arasında yeniden istihdam edilebilme durumunu araştıran Riddell ve Song (2011); ek eğitimin işsizler arasında yeniden istihdam başarısını önemli ölçüde artırdığı sonucunu elde etmiştir. Ek eğitimin yeniden istihdam oranları üzerine etkisi kıyaslandığında; en yüksek etkinin 11-13 ve 15-16 yıllık eğitim seviyelerinde olduğu, bu etkinin 16 yıllık eğitimden fazla eğitim alan bireyler için ortalama düzeyde olduğu, 11 yıldan az eğitim alan bireyler için ise ortalamanın altında etki yarattığı görülmüştür. Liseden mezun olmanın yeniden işe alınma olasılığını yaklaşık %40 arttırdığı, ek bir yıllık eğitimin, bu olasılığı yaklaşık %4,7 oranında arttırdığı saptanmıştır.

Eğitim seviyesindeki artışın işsiz kalma olasılığını azaltmadığını ileri süren Kostova ve Kotevska, Makedonya'da eğitim politikasının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi gerektiği savunulmuştur (Kostova & Kotevska, 2011).

Erdem ve Tugcu (2012), 1960-2007 yılları arasında Türkiye'deki yüksek öğretim ve işsizlik arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Çalışmada, kısa vadede işsizliği azaltabilmek için eğitim politikası kullanılmasının, uzun vadede eğitimli işsiz sayısını arttıracağı iddia edilmiştir.

Selim ve arkadaşları (2014); 2007-2010 dönemini kapsayan süreçte Türkiye İstatistik Kurumu'nun uygulamış olduğu gelir ve yaşam koşulları araştırması anketi verilerini kullanarak, işsizliğe etki eden sosyo-ekonomik değişkenleri analiz etmişlerdir. Erkeklerin işsiz kalma olasılığının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bireylerin medeni hallerine göre istihdam edilme durumu incelendiğinde, evli bireylerin işsiz olma olasılığının daha düşük olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesinin bireylerin istihdam edilme durumuna etkisi incelendiğinde; eğitim seviyesi arttıkça bireylerin işsiz kalma olasılığının arttığı saptanmıştır. Ek olarak, işsizliğin en fazla görüldüğü grubun üniversite mezunu bireyler olduğu, üniversite mezunu bireylerin okuma yazma bilmeyen bireylere kıyasla işsiz kalma olasılığının 13.013 kat fazla olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, eğitim durumunun artmasının erkeklerde işsiz kalma olasılığını azalttığı, kadınlarda ise, eğitim durumunun

artmasının işsiz kalma olasılığını arttırdığı ifade edilmiştir. Yaş gruplarına göre istihdam edilme durumu incelendiğinde; 51 yaş ve üzerindeki bireylerin, diğer gruplara kıyasla, işsiz kalma olasılığının daha düşük olduğu elde edilmiştir. İstihdam durumu, bireyin son işindeki mesleğine göre kıyaslandığında ise; diğer tüm meslek grupları arasından sanatkarların işsiz kalma olasılığının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Blinova ve arkadaşları (2015), Rusya Federasyonu Federal Devlet İstatistik Servisi'nden (Rosstat) elde edilen veriler ile Rusya bölgelerinde yaşayan genç işsizliğini azaltan belirleyicileri araştırmıştır. Genç işsizlik oranı ile bölgenin sosyal, ekonomik ve demografik özellikleri arasında ilişki elde edilmiştir. İstihdam politikalarının, uygulanacak bölgenin özellikleri göz önünde bulundurularak belirlenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Eğitimsiz bireylerin, işsiz kalma riskinin daha yüksek olduğu ve eğitimlerine devam etmek istemeyen ortaokul mezunlarının işsizler arasına katılarak genç işsizlik oranını arttırdığı saptanmıştır. Mesleki eğitimin Rusya bölgelerinde[3] genç işsizliği risklerini azalttığı görülmüştür.

Lavrinovicha ve arkadaşları (2015); çalışmasında 2002-2013 dönemi için Letonya ekonomisinde eğitimin işsizlik ve gelir miktarı üzerindeki etkisini incelemiştir. Ele alınan süreçte bireyin eğitim düzeyi ne kadar yüksek ise işgücü piyasasında istihdam edilme olasılığının da o kadar yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, 2002 yılında nüfusun ortalama geliri 26 Letonya Latı iken ülke genelindeki eğitim düzeyinin artması ile birlikte 2013 yılında ortalama gelirin 70 Letonya Latı'na yükseldiği görülmüştür.

1970'lerden günümüze, Batı Almanya'daki eğitim ve işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen Klein (2015); meslek lisesi mezunu bireylerin genel lise mezunu bireylere kıyasla işsizlik oranlarının daha düşük olduğunu elde etmiştir.

Belçika'da 2002-2009 yıllarını kapsayan süreci araştıran Novella ve Duvivier (2015); eğitim seviyesi yüksek bireylerin işten ayrılış oranlarının eğitim seviyesi düşük bireylere kıyasla daha düşük olduğu sonucuna varmıştır.

[3] Rusya bölgelerinin sınıflandırılması için (Blinova, Bylina, & Rusanovskiy, 2015, s. 527) kaynağına bakınız.

Rajmohan ve Abeysekera (2016) çalışmalarında; Sri Lanka'da, işgücü piyasasındaki beklenti ile bireylerin eğitim hayatında kazandıkları beceri arasındaki uyumsuzluğu vurgulamıştır. Eğitim seviyesindeki artışın, bireyin işsiz kalma olasılığını azaltmama sebebinin bu uyumsuzluk olduğu belirtilmiştir.

Türkiye'deki işsizliğin bölgesel farklılıklarını 2008-2012 süreci için ele alan Karaalp Orhan ve Gülel (2016); bölgesel işsizlik oranı ile; genç nüfus oranı, eğitim düzeyi, erkeklerin istihdama katılma oranı ve istihdamda tarım sektörünün payı değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde etmişlerdir.

Eğitimin kalitesini ölçebilecek birçok gösterge vardır. OECD tarafından uluslararası düzeyde uygulanan PISA bu konudaki önemli göstergelerden biridir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, genç işsizliği ile eğitimin kalitesi arasındaki ilişkiyi inceleyen Özcan ve arkadaşları (2016), farklı dönemlerde uygulanan PISA test sonuçlarında başarısız olan ülkelerdeki genç işsizliği oranının, test sonucu başarılı ülkelere kıyasla daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. PISA test skorları düşük olan ve bu sebeple eğitim kalitesinin diğer AB üyesi ülkelere kıyasla daha düşük olduğunu kabul edeceğimiz ülkelerde, genç işsizliği oranının test skoru yüksek olan ülkelere göre daha yüksek olduğu ve AB ortalamasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu sonuçların ışığında, AB üyesi ülkelerde, eğitimin kalitesi ile genç işsizliği arasında ters bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Eğitimin kalitesinin işsizlik üzerindeki etkisini inceleyen diğer bir çalışmada Hall (2016) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı, İsveç'te, 2008-2010 yılları arasında daha genel eğitim almanın gelecekteki işsizlik riskini azaltıp azaltmadığını araştırmıştır. Daha uzun ve daha genel bir mesleki programa katılmanın işsizlik yaşama riskini azalttığına dair hiçbir kanıt bulamamasına rağmen; daha genel müfredata sahip mesleki liseye giden öğrencilerde okulu bırakma oranının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bunun sonucu olarak bilgi seviyesi zayıf öğrencilerin daha kötü bir işgücü piyasasının oluşmasına sebep olabileceği tespitini yapmıştır.

Kadınların işgücüne katılıma olasılığını; yüksek öğrenim görmüş olmanın arttırdığını, evliliğin ise azalttığını saptayan Güçlü (2017); çalışmasında Türkiye ekonomisinin 2008-2013 dönemini ele almıştır. Bölgesel olarak işgücüne katılım

oranlarının araştırıldığı bu çalışmada, bir bölgedeki kadınların istihdam edilme oranının komşu bölgedeki kadınların istihdam edilme oranından etkilendiği savunulmaktadır.

Avrupa komisyonu elde ettiği veriler ışığında: 2016 yılında yalnızca temel eğitime sahip kişilerin yoksulluk veya sosyal dışlanma içinde yaşama olasılığının, yüksek öğrenime sahip olanlara göre neredeyse üç kat daha fazla olduğunu bildirmiştir. Lise seviyesinin altında eğitim almış gençlerin yalnızca %44,0'ünün istihdam edilmekte olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak, genel nüfusta, yalnızca temel eğitime sahip bireylerin işsizlik oranının %16.6 olmasına karşın, yüksek öğrenim görmüş bireylerin işsizlik oranının %5.1 olduğu tespit edilmiştir (European Comission, 2017).

Eğitim seviyesi arttıkça işsiz kalma olasılığının arttığına dikkat çeken Apaydın (2018); Türkiye'deki işsizlik rakamları ile OECD ülkelerini 2006-2016 dönemi için kıyaslamıştır. Artık kronik bir sorun halini alan eksik kadın istihdamının nedenlerini, ataerkil bir toplum yapısı ve kırdan kente göç olarak açıklamıştır.

Sart ve Turguter (2018) çalışmalarında; 2015 yılı verilerini ele alarak, OECD ülkelerinde yüksek öğretime sahip işgücü oranının orta öğretime sahip işgücü oranından yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Sart ve Turguter (2018) diğer bir çalışmalarında ise; 2015 yılı OECD ülkelerinden elde edilen veriler ışığında, eğitim seviyesi yüksek işgücü için toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin var olduğu sonucuna varmışlardır.

Öztürk (2018); hizmet ve sanayi sektörünün gelişmiş olduğu bölgelerde, eğitim düzeyinin istihdama katılma oranını belirleyen en önemli faktör olduğunu belirtmiştir.

Aral ve Aytaç (2018); Türkiye ekonomisindeki işsizliği ve buna etki eden değişkenleri 2011 yılı verilerini ele alarak analiz etmişlerdir. Yapılan çalışmada, kadın istihdam oranlarındaki artışın işsizlik oranlarını azalttığı, genç nüfustaki artışın işsizlik oranını arttırdığı, eğitim düzeyindeki artışın işsizlik oranını arttırdığı saptanmıştır. Her bölgenin sahip olduğu beşeri sermaye, erkeklerin ve kadınların istihdama katılım oranı ve göç değişkenlerindeki farklılıklarından dolayı bölgesel olarak işsizlik oranlarının

farklılık gösterdiği ve yayılma etkisi ile birlikte illerin birbirlerini etkiledikleri görülmüştür.

Gelişmekte olan yedi ülkede (Çin, Ekvador, Mısır, Meksika, Peru, Güney Afrika ve Yemen), 2010-2014 dönemini kapsayan süreci ele alan Başbay ve arkadaşları (2018); cinsiyet, yaş, medeni durum ve sosyo-ekonomik durum gibi bireysel özelliklerin, kayıt dışı sektör istihdamı ile güçlü bağıntıları olduğunu öne süren güçlü kanıtlar ortaya koymuşlardır.

Bağcı (2018), 2004-2016 dönemini kapsayan süreçte yaptığı araştırma sonucunda gelişmiş ülkelerde eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranının azaldığını, gelişmekte olan ülkelerde ise eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranın da arttığını gözlemlemiştir. Bu ayrımının nedenini ise, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde görülen işsizlik türlerindeki farklılığa bağlamıştır.

1988-2015 dönemi için Türkiye özelinde genç işsizlik, eğitim, ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen Abdioğlu ve Albayrak (2018), ele alınan değişkenler arasında uzun dönem ilişki olduğunu elde etmiştir. Ayrıca, yüksek öğretim mezunu sayısında oluşacak %1'lik artışın genç işsiz sayısında %1,0543'lük bir düşüş yaratacağı, GSYH'da oluşacak %1'lik artışın ise genç işsizliği %0,4802 azaltacağı saptanmıştır.

Çanakkale ilinde yüksek öğretim mezunu işsiz bireylere anket uygulayan Kanyılmaz Polat ve Bacak (2018), uyguladığı anket neticesinde; katılımcıların eğitim seviyelerini incelediğinde en büyük payın %60,6 ile lisans mezunu bireylerden oluştuğunu tespit etmiştir. Buna ek olarak, işsiz kalma süresi ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi incelediğinde ise en yüksek payın %44,4 ile önlisans mezunu bireylerin olduğunu saptamıştır.

Türkiye ekonomisinde 1988-2017 dönemini kapsayan süreçte, genç işsizlik üzerinde, üniversite eğitiminin ve mesleki eğitim etkisini inceleyen Bayır ve Şahin Kutlu (2019), üniversite ve mesleki lise eğitiminin, uzun dönemde genç işsizliği azalttığı, kısa dönemde ise ilk yılda azalttığı sonraki yıllarda ise etkinin dengeye yöneldiği sonucuna varmıştır.

Clark ve Lepinteur (2019) çalışmalarında, bir bireyin eğitimden ayrıldığı andan 30 yaşına kadar olan toplam işsizlik deneyimini hesaplamak için British Cohorttudy'den alınan istihdam geçmişi verilerini kullanarak yetişkin işsizlik deneyimi ile, çocukluk koşulları ve aile geçmişi arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Eğitimdeki başarı ve 16 yaşındaki iyi davranışların, genç işsizlik deneyimini azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca kadınlar özelinde, 16 yaşındaki duygusal sağlığın işsizlik deneyiminin güçlü bir göstergesi olduğu görülmüştür. Çalışmayan ebeveynlerle büyüyen çocuklarda çoğu zaman işsizliğin devam ettiği gözlemlenmiştir. Bunun sonucunda da yetişkin işsizlik deneyiminin nesiller arasında aktarıldığı öne sürülmüştür. Bunlara ek olarak, sosyal norm etkisinin kanıtlarını da ortaya koymaya çalışmışlardır: Daha az avantajlı geçmişe sahip çocukların hem daha fazla yetişkin işsizliği yaşadığını hem de refah açısından bundan daha az etkilendiğini saptamışlardır.

Yunan ekonomisi için 15/12/2015-14/12/2016 tarihleri arasındaki verileri ele alarak yaptıkları istatistiksel analiz neticesinde, işsizlik ve eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki saptayan Papadakis ve arkadaşları (2020), en yüksek işsizlik oranının %64 ile ISCED 3-4 (lise ve orta öğretim sonrası yüksek öğretim harici mezunlar) eğitim seviyesine sahip bireylerde olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan, en yüksek istihdam oranının ise %24,4 ile ISCED 1-2 (ilk ve orta öğretim) seviyesindeki bireylerde olduğunu saptamışlardır.

Yapılan literatür taraması gösteriyor ki, işsizlik ve işsizliğin belirleyicileri arasındaki ilişki hususunda ulusal ve uluslararası çalışmalarda ele alınan ülkelerin iç dinamiklerine, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine, analizin kapsadığı zaman dilimine göre elde edilen sonuçların farklılık gösterdiği görülmektedir.

4.2. Anket Formunun Tanıtımı ve Anket Uygulaması

Çalışmada kullanılan anket, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından tasarlanarak 374 bin 172 kişiye uygulanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'ndan bilgi talebi yoluyla elde edilen **2018 yılı hane halkı işgücü araştırması** anketi istatistiksel analizler yardımıyla irdelenecektir. Anket formu 8 bölüm 126 sorudan oluşmaktadır. Katılımcılara birinci bölümde hane halkı bilgileri, ikinci bölümde hane halkı fertlerinin

kişisel nitelikleri, üçüncü bölümde istihdam durumu, dördüncü bölümde geliri, beşinci bölümde işsizlik ve faal olmama durumu, altıncı bölümde geçmişteki iş deneyimi, yedinci bölümde bir yıl önceki iş durumu, sekizinci bölümde mevcut işgücü durumu ile ilgili sorular sorulmuştur.

Türkiye İstatistik Kurumu bu anketi, tesadüfi örnekleme ile rastgele seçilmiş vatandaşlara uygulamıştır. Anket, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde yaşayan 15 ve daha yukarı yaştaki tüm bireyleri kapsamaktadır. Yurt, hastane, okul, çocuk yuvası, hastane, hapishane, otel, kışla ve ordu evlerinde ikamet eden bireyler anket kapsamına dahil edilmemiştir.

Ankette kullanılan bazı terimler aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

Referans haftası: Türkiye İstatistik Kurumu'nca yapılan hane halkı işgücü anketinin katılımcılara uygulandığı her ayın ilk haftası referans haftası olarak adlandırılır.

Hane halkı: Aralarında akrabalık bağı olsun veya olmasın aynı evde ikamet eden, temel ihtiyaçlarını beraber gideren, hanehalkı hizmet ve idaresine dahil olan bir yada birden fazla bireyden oluşan topluluğa denir.

İşgücüne dahil olmayanlar: İşsiz ya da istihdam edilmeyen 15 yaş ve üzerindeki nüfustur.

- **İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar:** Farklı sebeplerle bir iş aramayan, fakat iki hafta içinde iş başı yapabileceğini beyan eden bireylerdir. İki başlıkta toplanabilir.

  a) İş bulma ümidi olmayanlar: Önceden iş aramış olmasına rağmen iş bulamamış ya da kendi niteliklerine uygun bir bulabileceğine inanmaması nedeniyle iş aramayan fakat işbaşı yapabileceğini beyan eden bireylerdir.

  b) Diğer: Mevsimlik çalışma, ev hanımı olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz durumda olma vb. sebeplerle iş aramayan fakat işbaşı yapabileceğini beyan eden bireylerdir.

- **Mevsimlik çalışanlar:** Mevsimlik çalışması sebebiyle iş aramayan ve iş başı yapamayacak durumda olan bireylerdir.
- **Ev işleriyle meşgul:** Kendi evinde ev işleri yapması sebebiyle iş aramayan ve iş başı yapamayacak durumda olan bireylerdir.
- **Öğrenci:** Bir öğrenim kurumunda eğitim görüyor olması sebebiyle iş aramayan ve iş başı yapamayacak durumda olan bireylerdir.
- **Emekli:** Bir sosyal güvenlik kurumundan emekli olması sebebiyle iş aramayan ve iş başı yapamayacak durumda olan bireylerdir.
- **Çalışamaz halde:** Vücudunda bir özrü, hastalığı ya da ihtiyarlık sebebiyle iş aramayan ve iş başı yapamayacak durumda olan bireylerdir.
- **Diğer:** Ailevi ve kişisel sebepler ve bunların haricindeki sebeplerden dolayı iş aramayan ve iş başı yapamayacak durumda olan bireylerdir.

İstihdam edilenler: Maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına çalışan, ücretli, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde minimum bir saat iktisadi faaliyette bulunan kişiler işbaşında olanlar olarak tanımlanmıştır. Referans haftası içinde çeşitli sebeplerden dolayı işinin başında olamayıp, işi ile bağlantısı devam eden kendi hesabına çalışan bireyler ve işverenler istihdamda kabul edilip işbaşında olmayanlar olarak tanımlanmıştır. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki iş başında olan ve iş başında olmayan tüm nüfus, istihdam edilen nüfustur. Ayrıca, bir meslek veya işte bilgi ya da beceri kazanmak maksadıyla belirli bir menfaat (sosyal güvence, gelir, yol parası vb.) doğrultusunda çalışan stajyer öğrenciler ve çıraklarda istihdam edilenlere dahil edilmiştir.

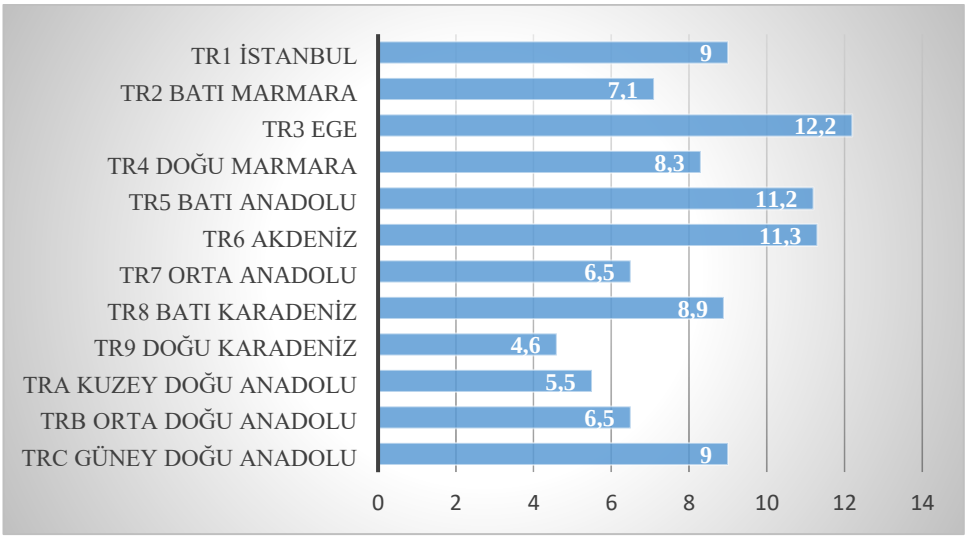
4.3. Anket Bulguları ve Değerlendirme

Bu bölümde, Türkiye ekonomisinin işgücü yapısını irdeleyebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada, ilk olarak her soru ya da soru grubu için frekans dağılım tabloları oluşturulmuş ardından bazı sorular grafik, bazı sorular tablo şeklinde gösterilerek yorumlanmıştır. Daha sonra, değişkenler arasındaki istatistiksel ilişkileri incelemek amacıyla Ki-kare analizleri yapılmıştır. Son olarak da regresyon modeli kurulmuş ve elde edilen sonuçlar ifade edilmiştir.

Yapılacak analizlerde SPSS v.27.0 paket programı ve Microsoft Office paket programı kullanılmıştır.

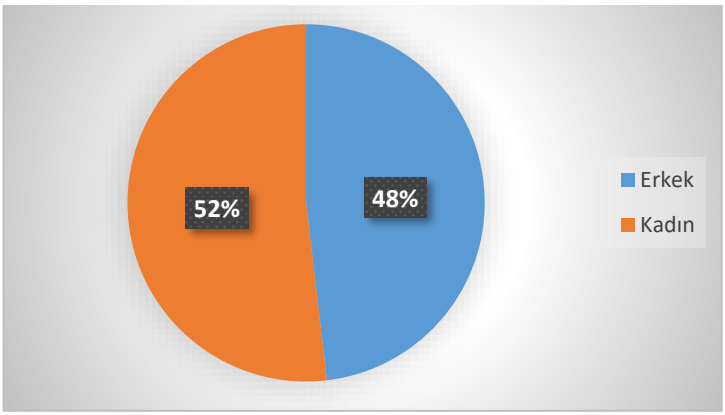
374 bin 172 kişiye uygulanan bu anketin coğrafi dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Grafik 16: Ankete katılanların yaşadıkları istatistiki bölge birimleri (%)



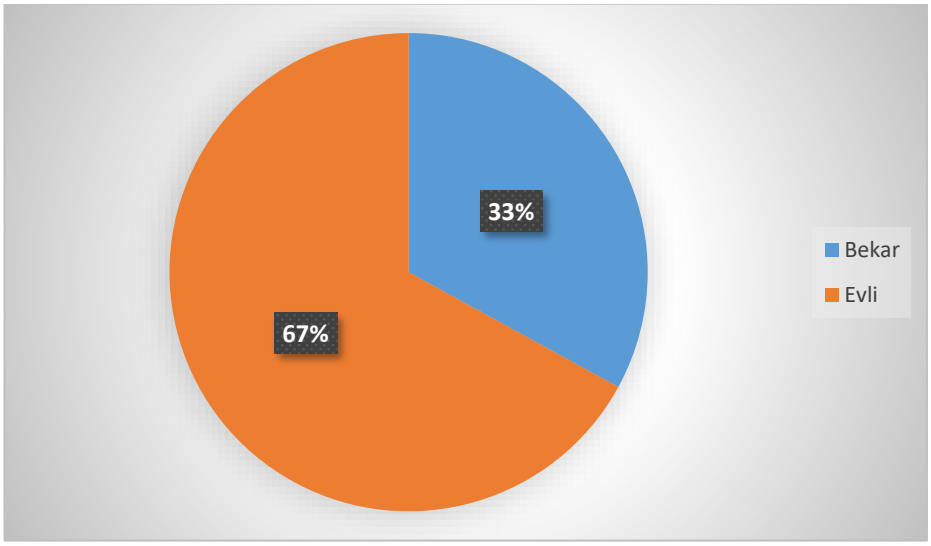
Hane halkı işgücü anketine katılan bireylerin TÜİK'in tanımlamış olduğu İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına göre dağılımı şu şekildedir: %12,2'si Ege, %11,3'ü Akdeniz, %11,2'si batı Anadolu, %9'u İstanbul, %9'u güneydoğu Anadolu, %8,9'u batı Karadeniz, %8,3'ü doğu Marmara, %7,1'i batı Marmara, %6,5'i orta Anadolu, %6,5'i orta doğu Anadolu, %5,5'i kuzey doğu Anadolu, %4,6'sı orta doğu Karadeniz'dir.

Grafik 17: Ankete katılan kişilerin cinsiyet dağılımı



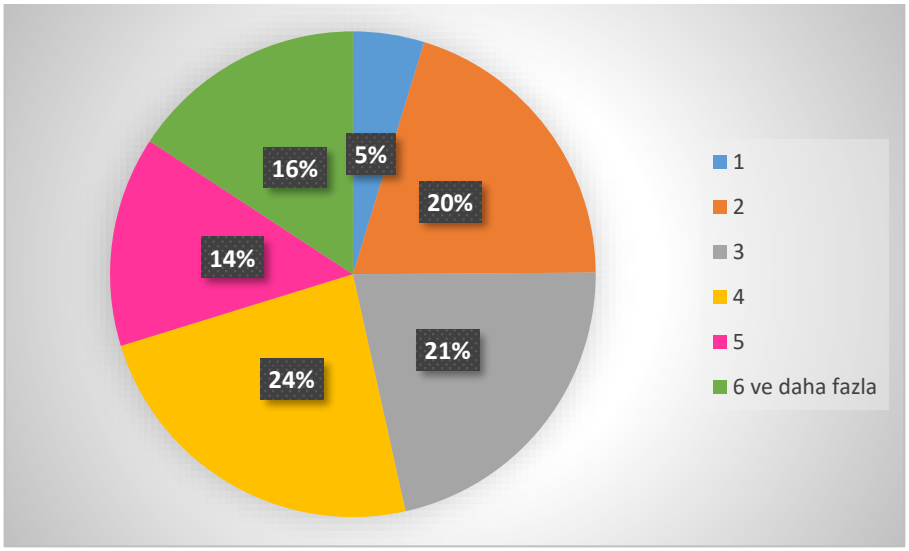
Ankete katılan kişilerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde; ankete katılan kişilerin %52'sinin kadın, %48'inin erkek olduğu görülmüştür.

Grafik 18: Ankete katılanların medeni hali



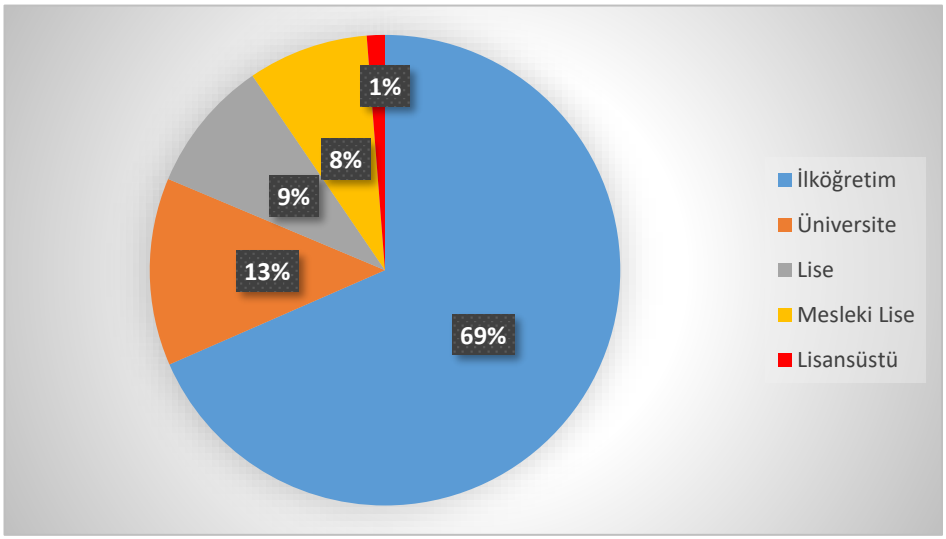
Ankete katılan kişilerin medeni durumu ele alındığında, katılımcıların %67'sinin evli olduğu, %33'ünün ise bekar olduğu görülmüştür. İleride yapılacak analizlere kolaylık sağlamak amacıyla "boşandı", "hiç evlenmedi" ve "eşi öldü" seçenekleri "bekar" kategorisinde toplanmıştır.

Grafik 19: Ankete katılanların hane halkı büyüklüğü



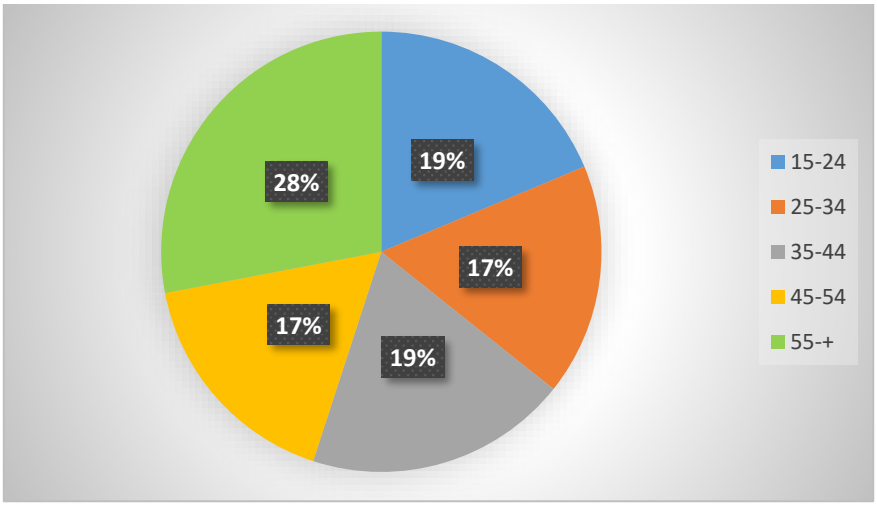
Ankete katılan bireylerin hanelerinin büyüklüğü incelenecek olursa; dört kişiden oluşan hanelerin %24 ile en yüksek orana sahip olduğu, ardından sırasıyla %21 ile üç kişiden oluşan haneler, %20 ile iki kişiden oluşan haneler, %16 ile altı ve daha fazla kişiden oluşan haneler, %14 ile beş kişiden oluşan haneler gelmektedir. Tek kişilik hanelerin ise %5 ile en düşük orana sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 20: Ankete katılanların eğitim durumu



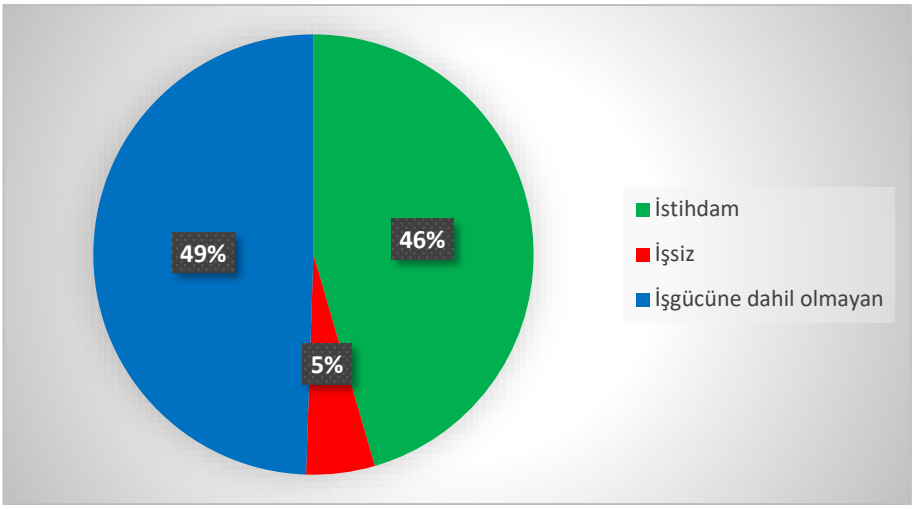
Ankete katılan bireylerin eğitim durumlarına bakıldığında en yüksek oranın %69 ile ilköğretim mezunu olan bireyler olduğu görülmektedir. Bunu %13 ile üniversite mezunu, %9 ile lise mezunu, %8 ile mesleki lise mezunu ve en düşük oran olan %1 ile lisansüstü mezunu bireyler takip etmektedir.

Grafik 21: Ankete katılanların yaş grubu



Katılımcıların yaş grubuna göre dağılımı incelendiğinde, ankete katılanların %28'inin "55 yaş ve üzeri", %19'unun "15-24 yaş arası" ve yine %19'unun "35-44 yaş arası" bireylerden oluştuğu gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, "25-34 arası yaş grubundan" ve "45-54 arası yaş grubundan" ankete dahil olan bireyler %17 ile eşit oranda ankete katılımda bulunduğu görülmektedir.

Grafik 22: Ferdin işgücü durumu



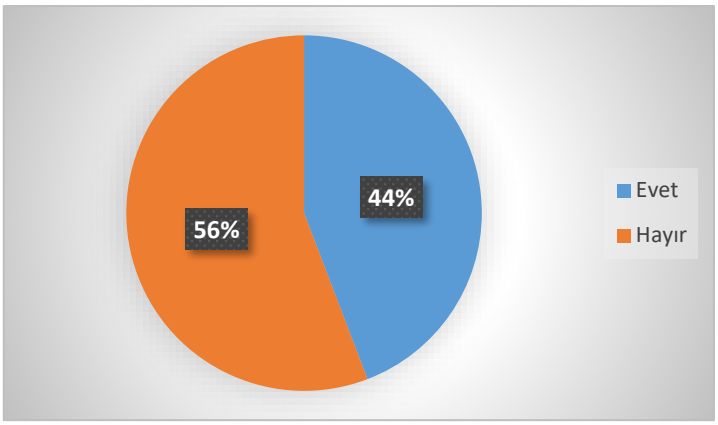
Ankete katılan bireylerin şu anki mevcut işgücü durumu incelendiğinde, katılımcıların %46'sının istihdam edildiği, %49'unun işgücüne dahil olmadığı, %5'inin işsiz olduğu görülmüştür.

Tablo 14: Ferdin işgücüne dahil olmama nedeni

	Frekans	Yüzde
İş aramayıp, çalışmaya hazır olan, İş bulma ümidi yok	3899	2,1
İş aramayıp, çalışmaya hazır olan, Diğer	10500	5,7
Mevsimlik çalışan	956	0,5
Ev kadını	70727	38,2
Öğrenci	28969	15,7
Emekli	30939	16,7
Özürlü, yaşlı, hasta	28651	15,5
Ailevi ve kişisel nedenler	8983	4,9
Diğer	1470	0,8
Toplam	185094	100,0

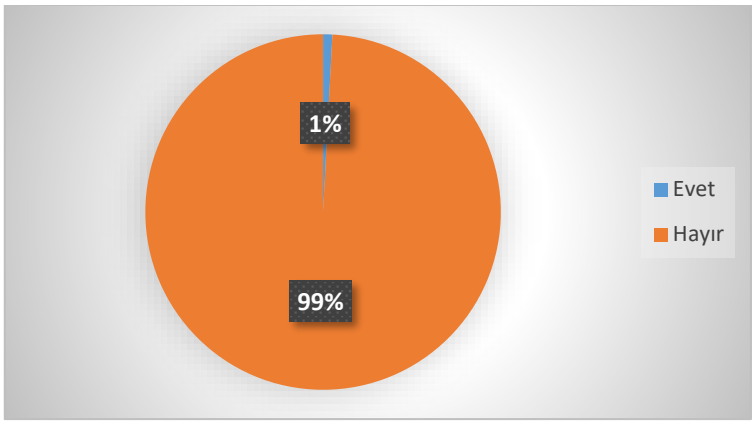
İşgücüne dahil olmayan katılımcıların işgücüne dahil olmama sebepleri incelendiğinde; %38,2'sinin ev kadını olması sebebiyle, %16,7'sinin emekli, %15,5'inin özürlü, %15,7'sinin öğrenci olması nedeniyle işgücüne dahil olmadığı görülmüştür. Buna ek olarak, iş aramayıp, çalışmaya hazır olan, iş bulma ümidi olmayan veya diğer sebeplerden dolayı işgücüne dahil olmayan katılımcıların, toplamda %7,8'lik bir paya sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Grafik 23: Referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?



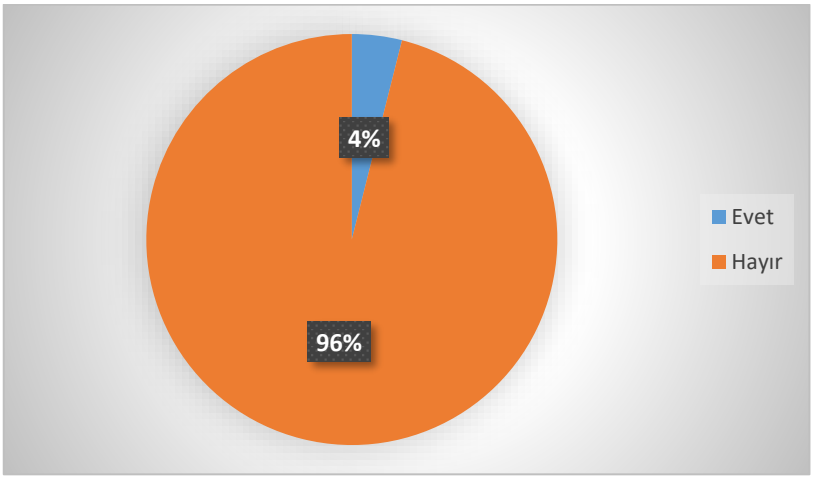
Araştırmada, katılımcıların %56'sının referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir etmek amacıyla bir işte çalışmadığı görülmektedir.

Grafik 24: Referans haftası içinde ev kadını, öğrenci veya emekli bile olsanız gelir elde etmek amacıyla veya ücretsiz aile işçisi olarak bir saat bile olsa bir işte çalıştınız mı?



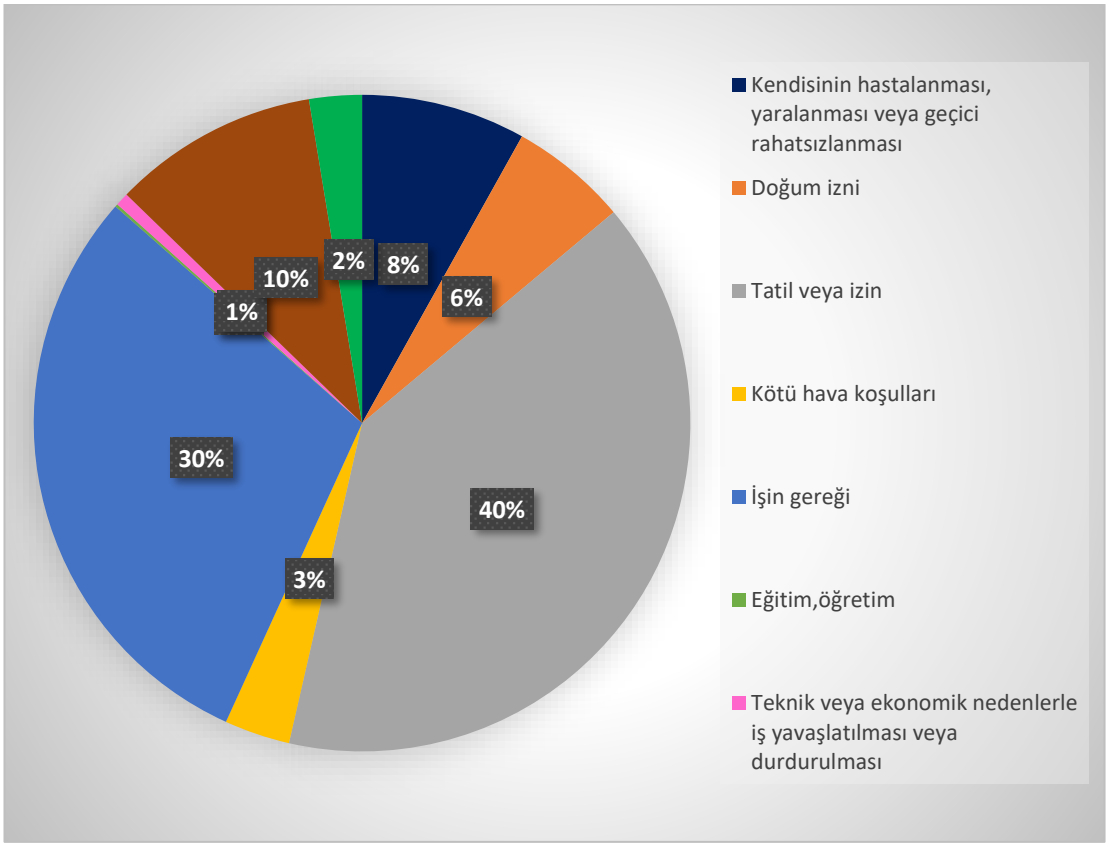
Referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir etmek amacıyla bir işte çalışmayan katılımcıların %99'u bir saat bile olsa bir işte çalışmamıştır.

Grafik 25: Referans haftası içinde, herhangi bir sebeple geçici olarak başında bulunmadığınız bir işyeriniz veya geri döneceğiniz bir işiniz var mı?



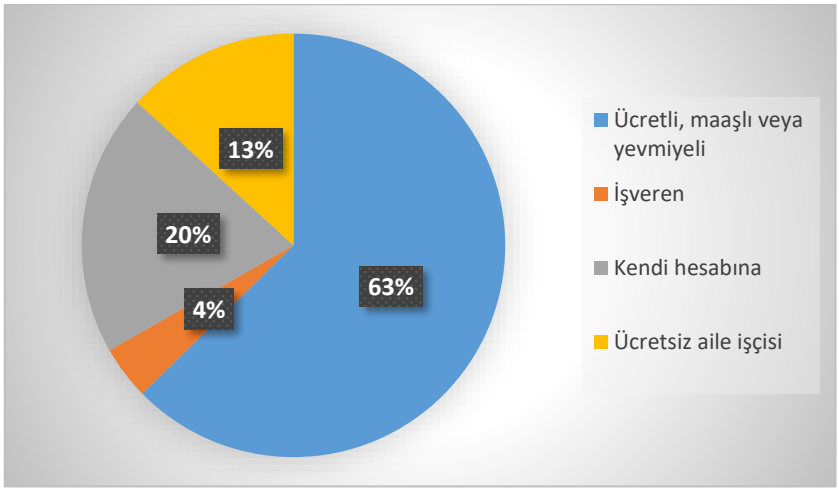
Referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir etmek amacıyla bir saat bile olsa çalışmayan katılımcılardan %96'sı referans haftası içinde herhangi bir sebeple geçici olarak başında bulunmadığınız bir iş yeriniz veya geri döneceğiniz bir işiniz var mı sorusuna hayır yanıtını vermiştir.

Grafik 26: Referans haftası içinde bu işinizde/işyerinizde niçin çalışmadınız?



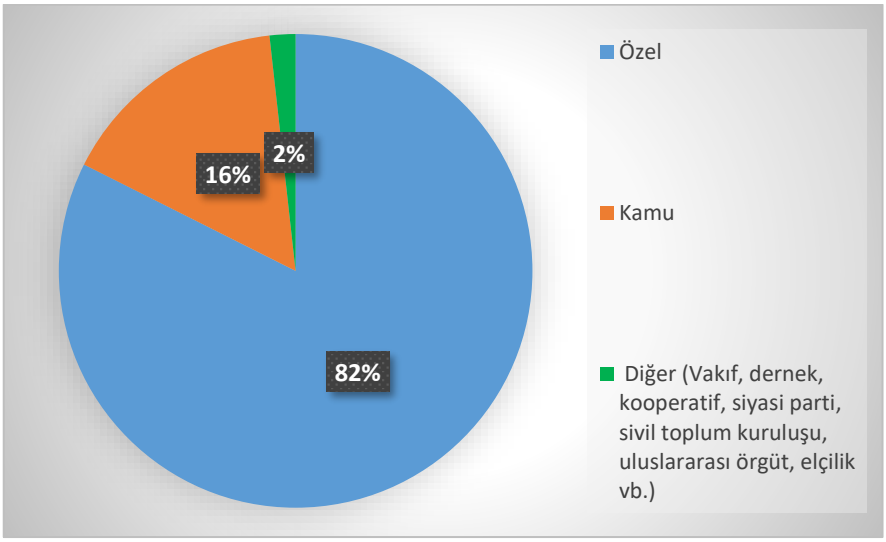
Referans haftası içinde, herhangi bir sebeple geçici olarak başında bulunmadığınız bir işyeriniz veya geri döneceğiniz bir işiniz var mı sorusunu evet olarak yanıtlayan katılımcıların referans haftası içinde işinde niçin çalışmadıkları incelendiğinde, %40'ının tatil veya izin, %30'unun işin gereği, %10'unun iş olmadığından, %8'inin kendisinin hastalanması, %6'sının doğum izninde olması sebebiyle çalışmadığı görülmüştür.

Grafik 27: Bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz nedir?



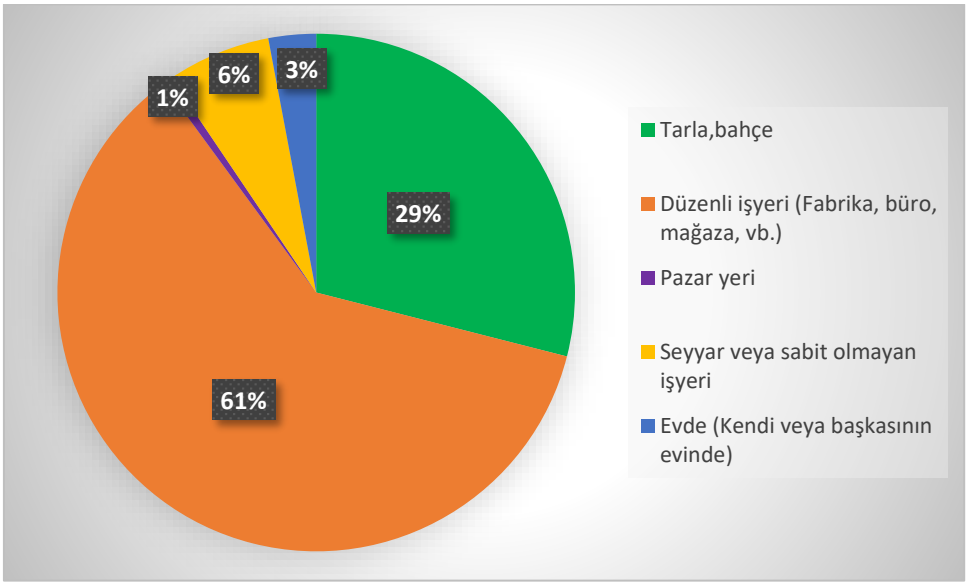
Mevcut işgücü durumu istihdam olan katılımcıların, işyerindeki durumları incelendiğinde, %63'ünün ücretli, maaşlı, %20'sinin kendi hesabına, %13'ünün ücretsiz aile işçisi, %4'ünün işveren konumunda olduğu görülmüştür.

Grafik 28: Çalıştığınız bu işyerinin statüsünü belirtiniz.



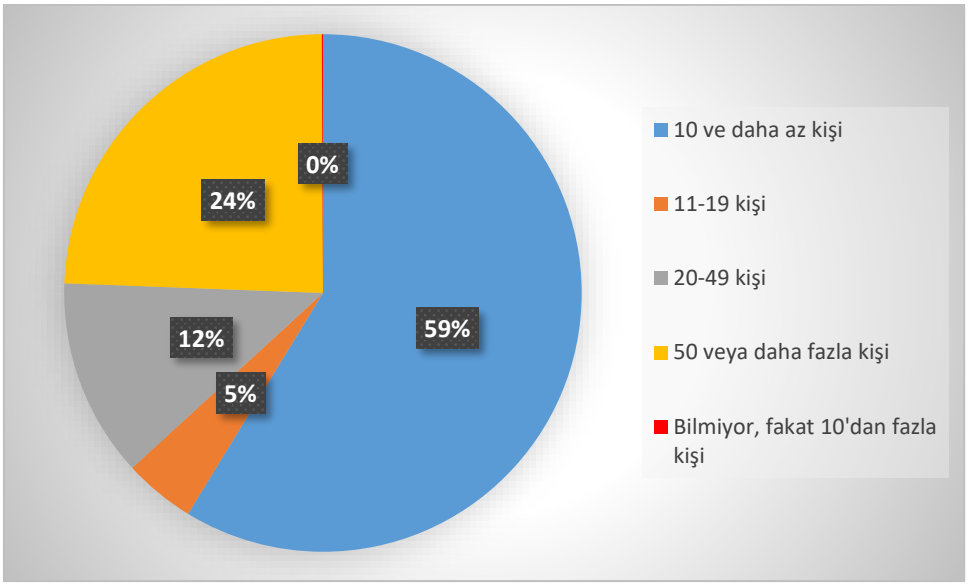
Mevcut işgücü durumu istihdam olan katılımcıların %82'si özel sektörde çalışmakta iken, %16'sı kamuda çalışmaktadır.

Grafik 29: Çalıştığınız bu işyerinin durumu



Özel sektörde çalışmakta olan katılımcıların çalıştığı işyerinin durumu incelendiğinde, %61'inin düzenli iş yerinde, %29'unun tarla, bahçede, %6'sının seyyar, %3'ünün evde, %1'inin pazar yerinde çalıştığı görülmüştür.

Grafik 30: Bu yer, kuruluş veya işyerinde çalışan sayısını belirtiniz.



Mevcut işgücü durumu istihdam olan katılımcılara çalıştıkları kuruluştaki çalışan sayısı sorulduğunda, %59'unun 10 ve daha az kişi, %24'ünün 50 veya daha fazla kişi, %12'sinin 20-49 kişi, %5'inin 11-19 kişi olduğu görülmüştür.

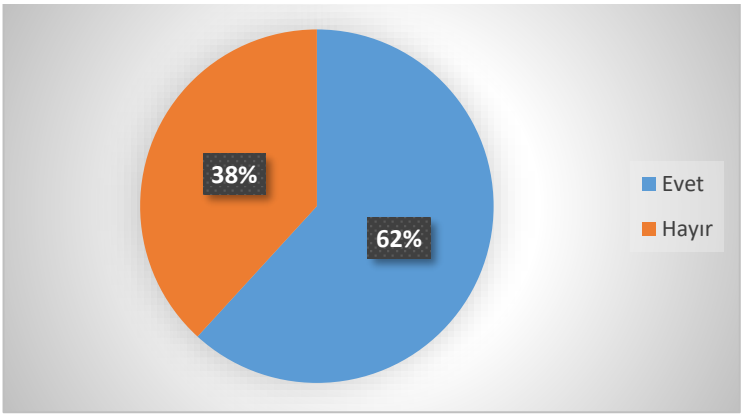
Tablo 15: Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasına Göre Katılımcıların Dağılımı

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08)	Frekans	Yüzde
Başkanlar, üst düzey yöneticiler ve kanun yapıcılar	942	0,6
Ticari ve idari müdürler	1434	0,8
Üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri	2905	1,7
Ağırlama, perakende ve diğer hizmet müdürleri	2712	1,6
Bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları	2154	1,3
Sağlık profesyonelleri	2834	1,7
Eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	6842	4,0
İş ve yönetim ile ilgili profesyonel meslek mensupları	2422	1,4
Bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili profesyonel meslek mensupları	332	0,2
Hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları	2018	1,2
Bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	2690	1,6
Yardımcı sağlık profesyonelleri	1209	0,7
İş ve idare ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	3523	2,1
Hukuk, sosyal, kültür ve benzeri alanlar ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	1093	0,6
Bilgi ve iletişim teknisyenleri	327	0,2
Genel büro elemanları ile klavye kullanan büro elemanları	3603	2,1
Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	2001	1,2
Sayısal işlemler yapan ve malzeme kayıtları tutan büro elemanları	3816	2,2
Diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	1098	0,6
Kişisel hizmetler veren elemanlar	7897	4,6
Satış hizmetleri veren elemanlar	14674	8,6
Kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar	4207	2,5
Koruma hizmetleri veren elemanlar	4946	2,9
Pazara yönelik nitelikli tarım çalışanları	32309	19,0

Pazara yönelik nitelikli ormancılık, su ürünleri ve avcılık çalışanları	204	0,1
Kendi geçimine yönelik çiftçiler, balıkçılar, avcılar ve toplayıcılar	165	0,1
İnşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar (elektrikçiler hariç)	6249	3,7
Metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkarlar	5365	3,2
El sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar	2137	1,3
Elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkarlar	2480	1,5
Gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5275	3,1
Sabit tesis ve makine operatörleri	5543	3,3
Montajcılar	767	,5
Sürücüler ve hareketli makine ve teçhizat operatörleri	8289	4,9
Temizlikçiler ve yardımcılar	5822	3,4
Tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	8733	5,1
Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	6664	3,9
Yiyecek hazırlama yardımcıları	2314	1,4
Cadde ve sokaklarda satış ve hizmet işlerinde çalışanlar	547	0,3
Çöpçüler, atık toplayıcılar ve diğer nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1698	1,0
Toplam	170240	100,0

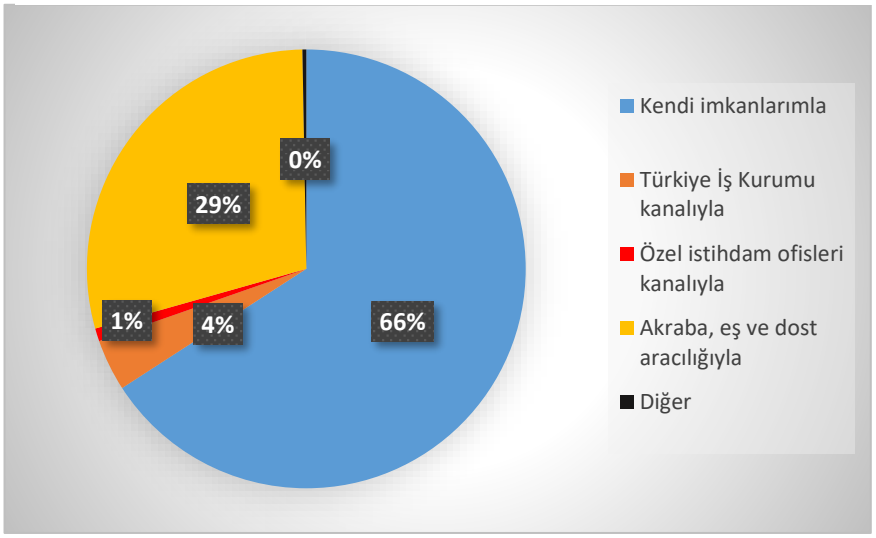
Tablo 15'te ankete katılan katılımcılardan istihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılımı verilmiştir.

Grafik 31: Bu işinizden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı mısınız?



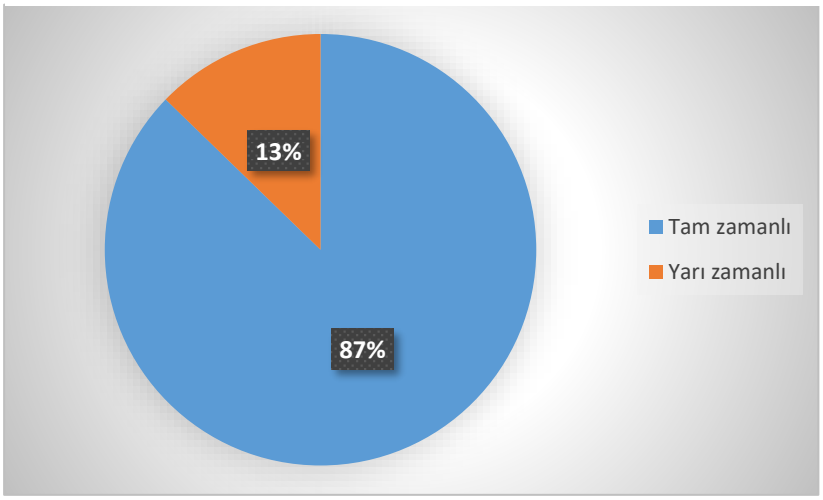
Mevcut işgücü durumu istihdam olan katılımcıların mevcut işlerinden dolayı sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmadıklarına bakıldığında, %62'sinin sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olduğu görülmektedir.

Grafik 32: Bu işinizi nasıl buldunuz?



Ankete katılan bireylerden ücretli olarak çalışan ve son iki yılda işe başlayan katılımcıların mevcut işlerini nasıl buldukları irdelendiğinde; %66'sının mevcut işini "kendi imkanları" ile bulduğu görülmüştür. %29'u "akraba, eş ve dost aracılığıyla", %4'ü "Türkiye İş Kurumu kanalıyla" ve %1'i de "özel istihdam ofisleri kanalıyla" iş bulurken bu dört seçenek dışında kalan "diğer" iş bulma kanalı ile iş bulan bireylerin %0,3 gibi düşük bir orana sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 33: Bu işinizdeki çalışma şekliniz nedir?



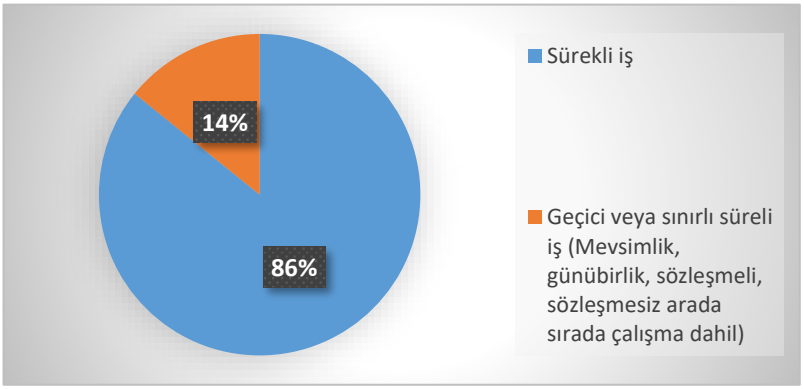
Ankete katılan bireylerden istihdam edilenlere, mevcut işindeki çalışma şekli sorgulandığında, %87'sinin tam zamanlı, %13'ünün yarı zamanlı olarak çalıştığı görülmüştür.

Tablo 16: Neden yarı zamanlı bir işte çalışıyorsunuz?

	Frekans	Yüzde
Eğitimine devam ettiği için	2011	9,3
Kendi hastalığı ya da engellilik hali nedeniyle	868	4
Diğer ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı	1313	6,1
Tam zamanlı bir iş bulamadığı için	2036	9,4
İşin niteliği gereği	14346	66,2
Ailedeki çocuklara baktığı için	858	4
Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için	83	0,4
Hem ailedeki çocuklara hem de bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için	156	0,7
Diğer	14	0,1
Toplam	21685	100

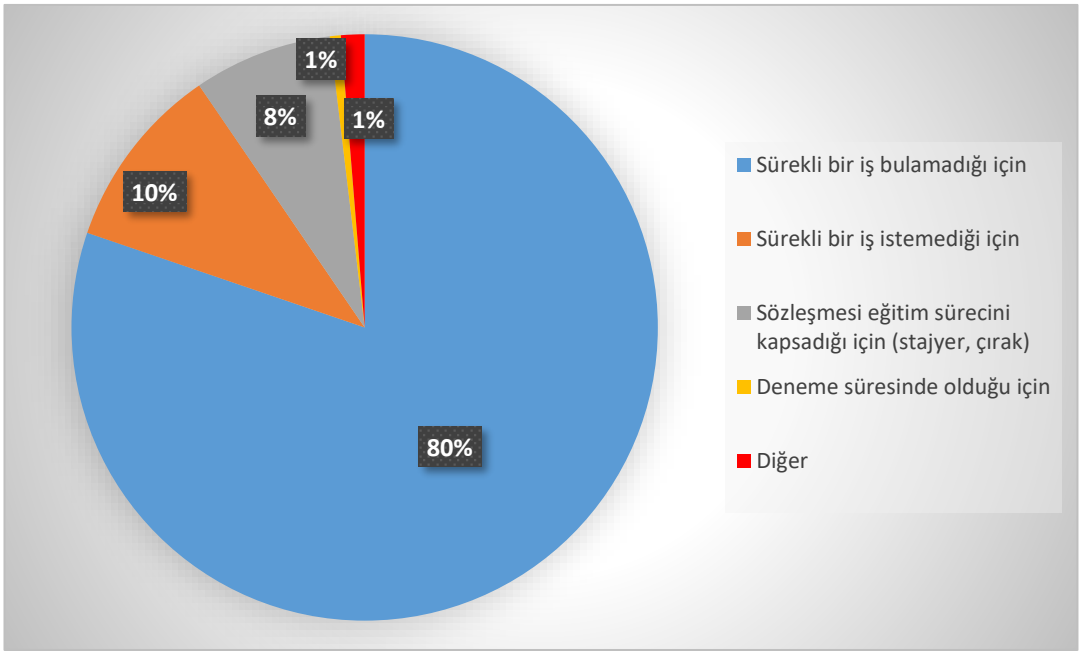
Mevcut işinde yarı zamanlı çalışan katılımcıların neden yarı zamanlı olarak çalıştıkları sorulduğunda; bireylerin %66,2'sinin işin niteliği gereği yarı zamanlı çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca yarı zamanlı çalışan bireylerin %9,4'ü tam zamanlı bir iş bulamadığı için, %9,3'ü eğitimine devam ettiği için, %6,1', diğer ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı, %4'ü kendi hastalığı ya da engellilik hali sebebiyle yarı zamanlı bir işte çalıştıkları belirlenmiştir.

Grafik 34: Bu işinizin süreklilik durumu nedir?



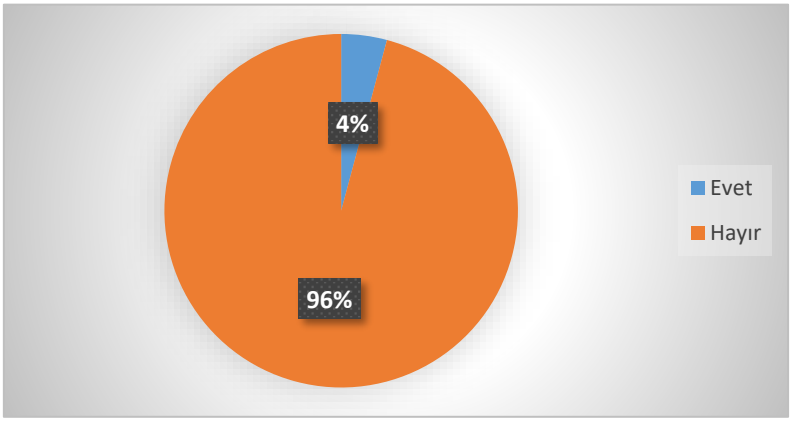
Ücretli olarak çalışan katılımcıların %86'sının mevcut işi sürekli bir iş iken %14'ünün mevcut işi geçici ya da süreli iştir.

Grafik 35: Neden sürekli bir işte çalışmıyorsunuz?



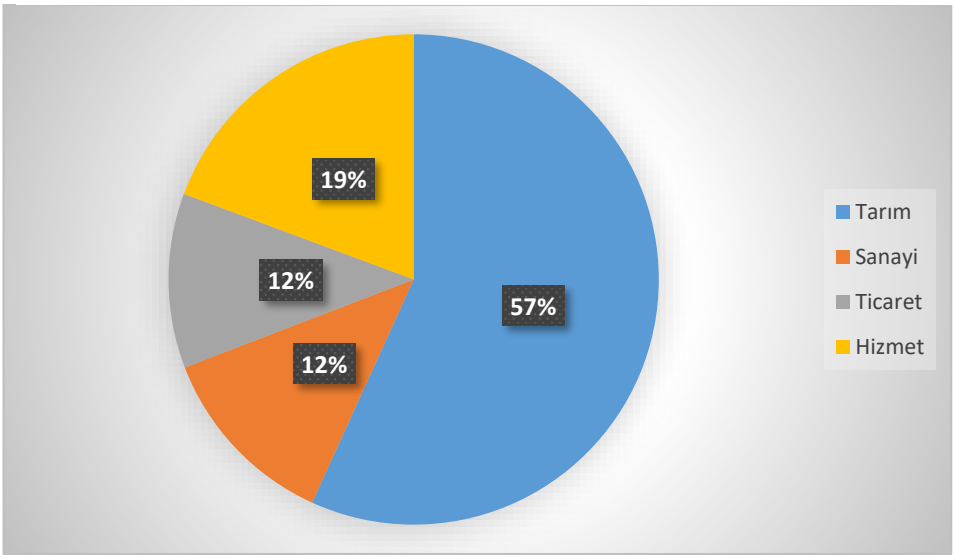
Geçici veya sınırlı süreli işte çalışan katılımcıların, neden sürekli bir işte çalışmadıkları incelendiğinde %80 gibi büyük bir payın sürekli bir iş bulamadığı için sürekli bir işte çalışmadığı görülmüştür. Katılımcıların %10'u sürekli bir iş istemediği için, %8'inin sözleşmesi eğitim sürecini kapsadığı için, %1'i deneme sürecinde olduğu için ve %1' i de diğer sebeplerden ötürü sürekli bir işte çalışmamaktadır.

Grafik 36: Bu işinize ilaveten, referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir elde etmek amacıyla başka bir işte çalıştınız mı veya başında bulunmadığınız bir işiniz var mı?



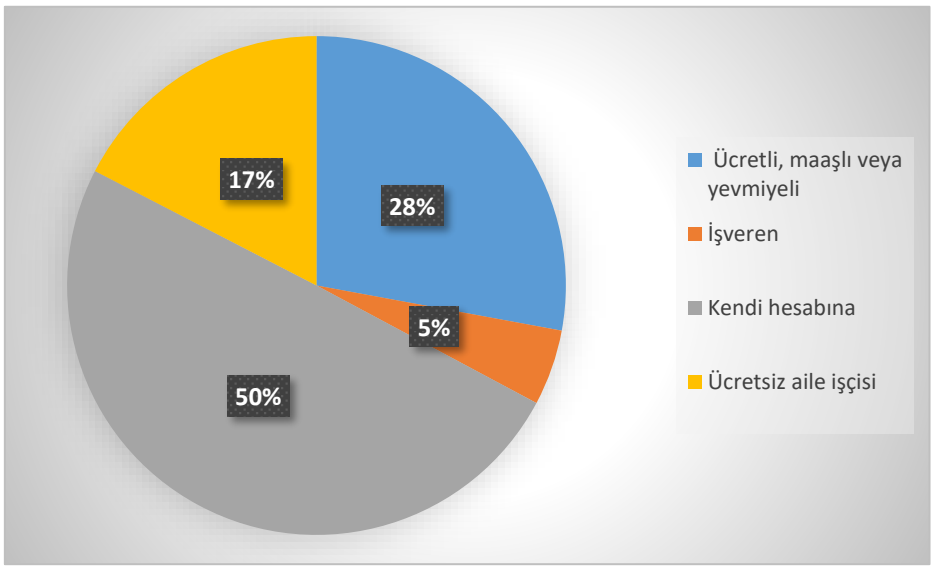
Mevcut işgücü durumu istihdam olan katılımcıların, %96'sı mevcut işine ilaveten, referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir elde etmek amacıyla başka bir işte çalışmamıştır.

Grafik 37: Diğer işinizi yürüttüğünüz işyerinin ana faaliyet kodu



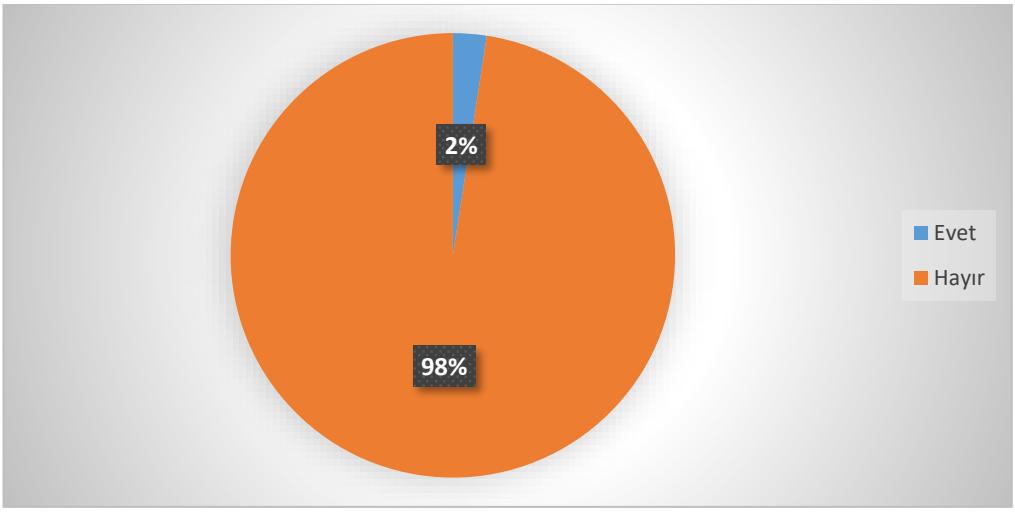
Mevcut işine ilaveten, referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir elde etmek amacıyla başka bir işte çalışan katılımcılara, diğer işini yürüttüğü işyerinin faaliyet kolu sorulduğunda; sırasıyla, %57'sinin tarım sektörü, %19'unun hizmet sektörü, %12'sinin sanayi sektörü ve yine %12'sinin ticaret olduğu görülmektedir.

Grafik 38: Diğer işinizde işteki durumunuz nedir?



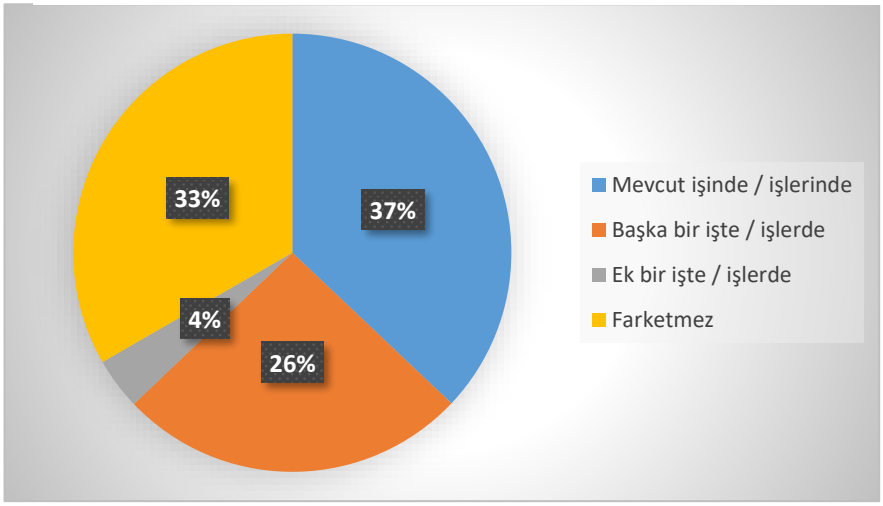
Mevcut işine ek bir işte çalışan katılımcıların diğer işteki durumları incelendiğinde; katılımcıların %50'sinin kendi hesabına, %28'inin ücretli, maaşlı, %17'sinin ücretsiz aile işçisi ve %5'inin işveren konumunda olduğu görülmektedir.

Grafik 39: Referans haftasında, daha fazla gelir elde etmek amacıyla genellikle çalıştığınız süreden daha fazla çalışmak ister miydiniz?



İstihdam edilen katılımcıların %98'i referans haftasında, daha fazla gelir elde etmek amacıyla genellikle çalıştığı süreden daha fazla çalışmak istemezken %2'si daha fazla çalışmak istemektedir.

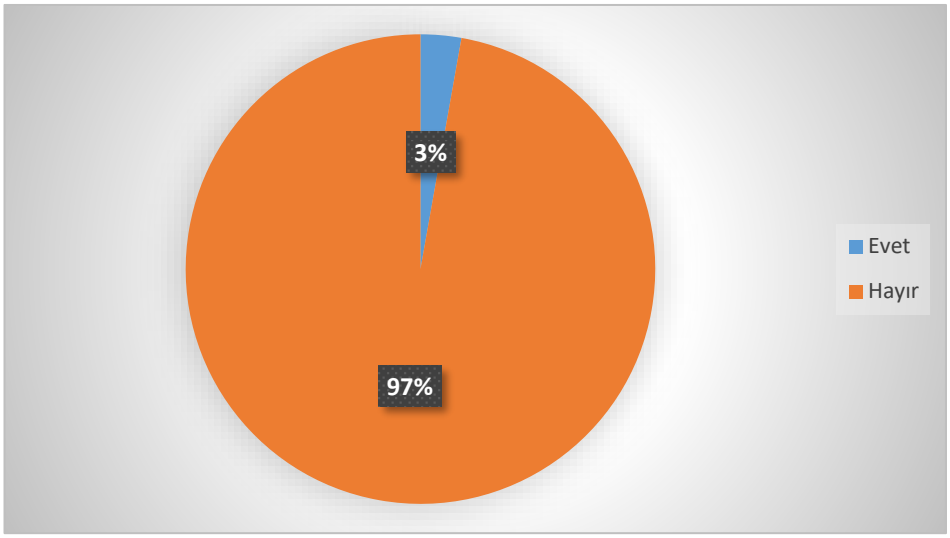
Grafik 40: Ne şekilde daha fazla çalışmak isterdiniz?



Referans haftasında, daha fazla gelir elde etmek amacıyla çalıştığı süreden daha fazla çalışmak isteyen katılımcılara, ne şekilde daha fazla çalışmak istedikleri

sorulduğunda, %37'sinin mevcut işinde çalışmak isterken %33'ü için çalışacağı yer fark etmemektedir. Ayrıca %26'sı başka bir işte, %4'ü ek bir işte çalışmak istemektedir.

Grafik 41: Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işinizi değiştirmek üzere yada mevcut işinize ek olarak bir iş aradınız mı?



İstihdam edilen katılımcıların %97'si referans haftası ile biten son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek üzere ya da mevcut işini ek olarak bir iş aramamışken, %3'ü iş aramıştır.

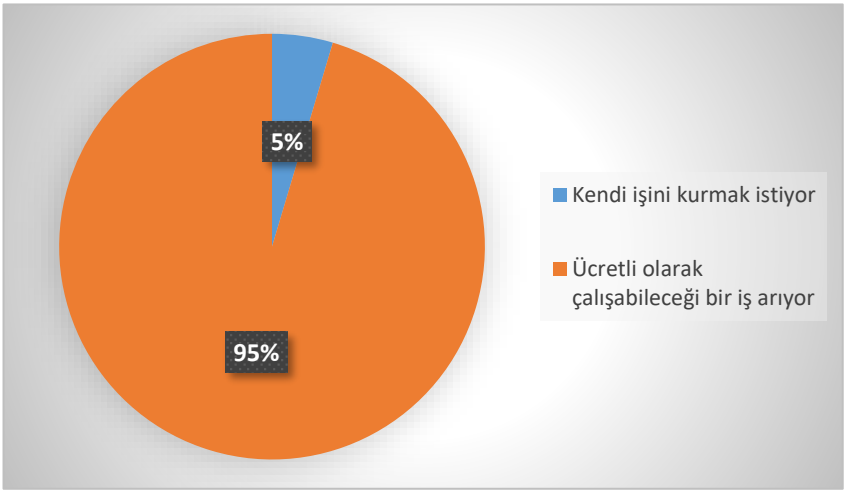
Tablo 17: Niçin başka bir iş aradınız / arıyorsunuz?

	Frekans	Yüzde
Daha fazla çalışmaksızın, daha fazla gelir elde etmek için	1513	31,7
Mevcut işine ilave olarak başka bir işte daha çalışmak istediği için	407	8,5
Daha fazla süre çalışabileceği başka bir iş istediği için	594	12,5
Daha kısa süre çalışabileceği başka bir iş istediği için	41	0,9
Çalışma koşullarından memnun olmadığı için	1015	21,3
Kendi mesleğinde çalışmadığı için	368	7,7
İşini kaybetme riski olduğu için	249	5,2
Yaptığı iş geçici veya mevsimlik olduğu için	574	12,0
Diğer	5	0,1
Toplam	4766	100,0

Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek üzere ya da mevcut işine ek olarak bir iş arayan katılımcıların; %31,7'si daha fazla

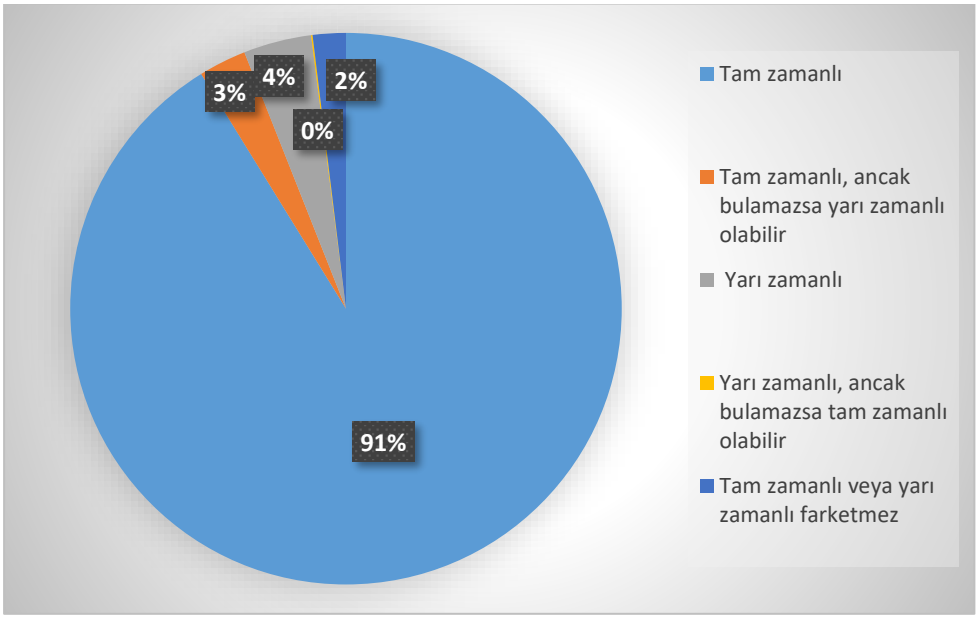
çalışmaksızın daha fazla gelir elde etmek için, %21,3'ü çalışma koşullarından memnun olmadığı için, %12,5'i daha fazla süre çalışabileceği başka bir iş istediği için, %12'si yaptığı işin geçici olduğu için, %7,7'si kendi mesleğinde çalışmadığı için, %5,2'si işini kaybetme riski olduğu için başka bir iş aramaktadır.

Grafik 42: Ücretli olarak çalışabileceğiniz bir iş mi arıyordunuz, yoksa kendi işinizimi kurmak istiyordunuz?



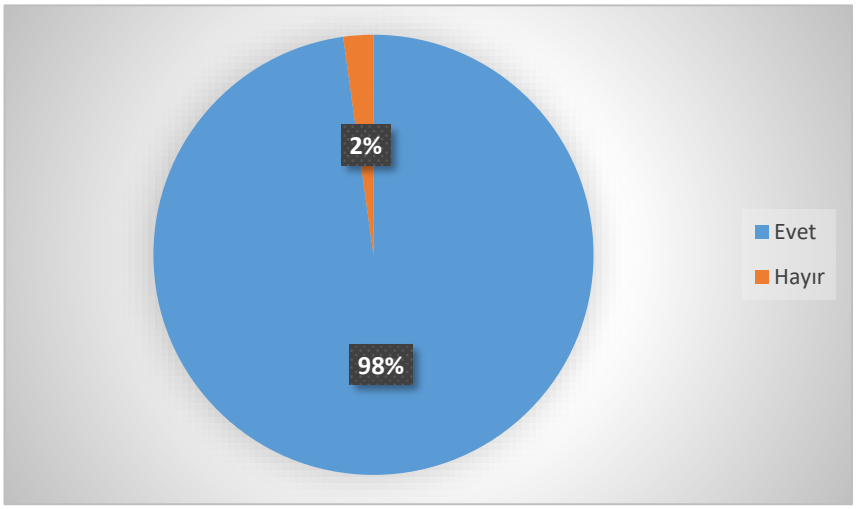
Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek üzere ya da mevcut işine ek olarak bir iş arayan katılımcıların, %95'i ücretli olarak çalışabileceği bir iş ararken, %5'i kendi işini kurmak istemektedir.

Grafik 43: Tam zamanlı mı, yarı zamanlı mı bir iş arıyordunuz?



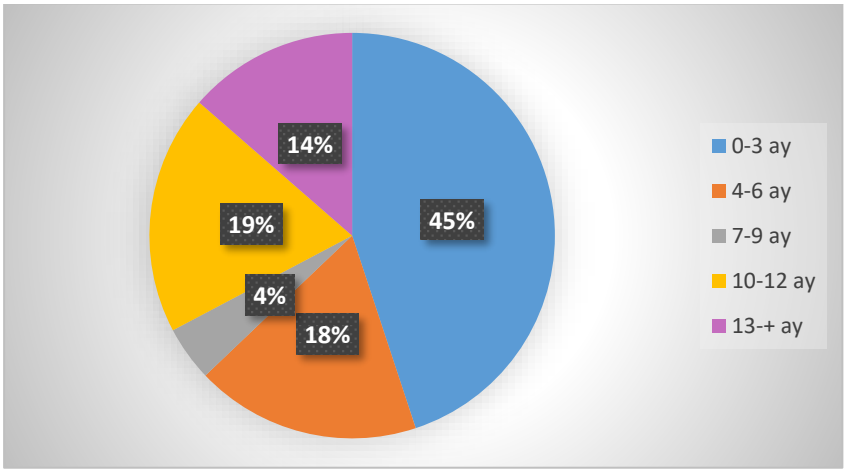
Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek üzere ya da mevcut işine ek olarak bir iş arayan ve ücretli olarak çalışabileceği bir iş arayan katılımcılara; tam zamanlı mı, yarı zamanlı mı iş aradıkları sorulduğunda, %91'inin tam zamanlı iş aradığı, %4'ünün yarı zamanlı iş aradığı görülmüştür.

Grafik 44: Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde iş aramak için bir kanal kullandınız mı?



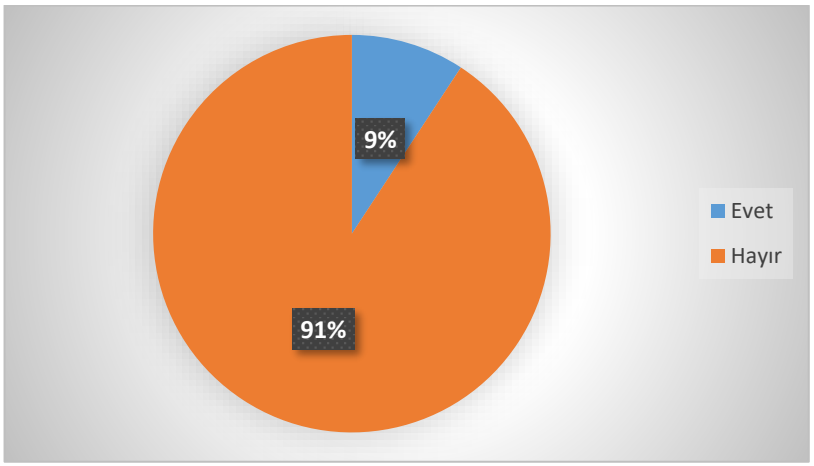
Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek üzere ya da mevcut işine ek olarak bir iş arayan katılımcıların, %98'i referans haftası ile biten son 4 hafta içinde iş aramak için bir iş arama kanalı kullanırken, %2'si herhangi bir iş arama kanalı kullanmamıştır.

Grafik 45: Kaç aydır mevcut işinizi değiştirmek için ya da mevcut işinize ek olarak bir iş arıyorsunuz?



Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek üzere ya da mevcut işine ek olarak bir iş arayan katılımcıların, kaç iş aradıkları incelendiğinde; %45'inin 0-3 aydır, %19'unun 10-12 aydır, %18'inin 4-6 aydır, %14'ünün 13+ aydır, %4'ünün 7-9 aydır iş aradığı görülmüştür.

Grafik 46: Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?



Şu anki mevcut işgücü durumu işsiz veya istihdama dahil olmayan katılımcılara, referans haftası ile biten son 4 hafta içinde, herhangi bir iş arayıp aramadıkları veya kendi işini kurmak için çaba gösterip göstermediği sorulduğunda; %91'inin hayır dediği görülmüştür.

Tablo 18: İş aramaya başlamadan hemen önceki durumunuz neydi?

	Frekans	Yüzde
Geçici bir işte çalışıyordu/iş bitti	7210	38,3
İşten çıkartıldı	1804	9,6
Kendi isteğiyle işten ayrıldı	3020	16,0
İşyerini kapattı / iflas etti	864	4,6
Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordu	54	0,3
Emekliydi	605	3,2
Düzenli (örgün) eğitimine devam ediyordu veya yeni mezun olmuştu	1968	10,4
Kursa veya bir eğitim programına devam ediyordu	610	3,2
Askerden yeni gelmişti	376	2,0
Ev işleriyle meşguldü	2240	11,9
Diğer	94	0,5
Toplam	18845	100,0

Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı sorununu evet olarak yanıtlayan katılımcılara, işe başlamadan hemen önceki durumları incelendiğinde; %38,3'ünün geçici bir işte çalıştığı, %16'sının kendi isteği ile işten ayrıldığı, %11,9'unun ev işleri ile meşgul olduğu, %10,4'ünün eğitimine devam ettiği ve %9,6'sının işten çıkarıldığı görülmüştür.

Tablo 19: İş arama kanallarından hangilerini kullandınız?

	Frekans	Yüzde
Doğrudan bir işverene başvurdunuz mu?	10996	58,9%
Size iş bulmaları için eşe, dosta ricada bulundunuz mu?	16793	89,9%
Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) başvurdunuz mu?	6982	37,4%
Özel istihdam ofislerine başvurdunuz mu?	4214	22,6%
Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına baktınız mı?	4202	22,5%
Gazeteye ilan verdiniz veya cevaplandırdınız mı?	677	3,6%
Sözlü ya da yazılı iş sınavına/mülakata girdiniz mi?	1166	6,2%
Kendi işyerinizi kurmak amacıyla mekan veya araç gereç baktınız mı?	460	2,5%
Kendi işyerinizi kurmak amacıyla kredi, lisans vb.araştırmalar yaptınız mı?	390	2,1%
İŞKUR'dan başvurunuza cevap beklediniz mi?	5247	28,1%
İş başvurunuzun sonucunu beklediniz mi?	7990	42,8%
Kamunun açtığı iş sınavına girdiyseniz sonucunu beklediniz mi?	1139	6,1%
İş bulmak amacıyla yukarıda belirtilenlerin dışında herhangi bir girişimde bulundunuz mu?	9	0,0%
Toplam	60265	322,5%

Birden çok seçeneğin tercih edilebildiği bir soru olduğu için toplam yüzde, %100 den fazla çıkmaktadır.

Katılımcılara iş arama kanalları ile ilgili bazı sorular sorulduğunda aşağıdaki cevaplar alınmıştır: %58,9'u doğrudan bir işverene başvuru yapmış, %89,9'u iş bulabilmek için eşe dosta ricada bulunmuş, %37,4'ü İŞKUR'a başvuruda bulunmuş, %22,6'sı özel istihdam ofisine başvuruda bulunmuş, %22,6'sı gazete, dergi veya internetteki iş arama kanallarına bakmıştır.

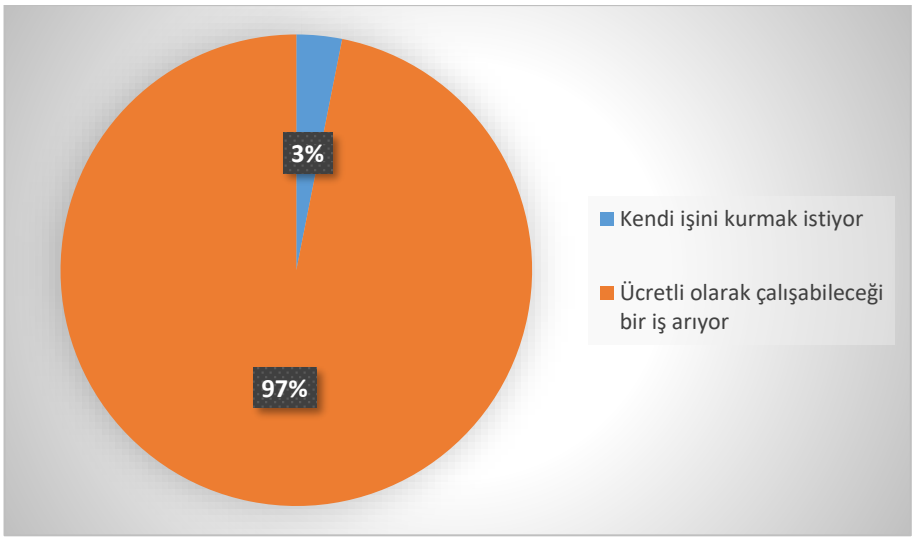
Tablo 20: Aranılan iş ya da mesleklerin dağılımı

Meslek Grupları	Frekans	Yüzde
Yöneticiler	326	1,7
Profesyonel meslek mensupları	2502	13,4

Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	1340	7,2
Büro hizmetlerinde çalışanlar	2384	12,8
Hizmet ve satış elemanları	4612	24,7
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	125	0,7
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	2354	12,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	1615	8,6
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3426	18,3
Toplam	18684	100,0

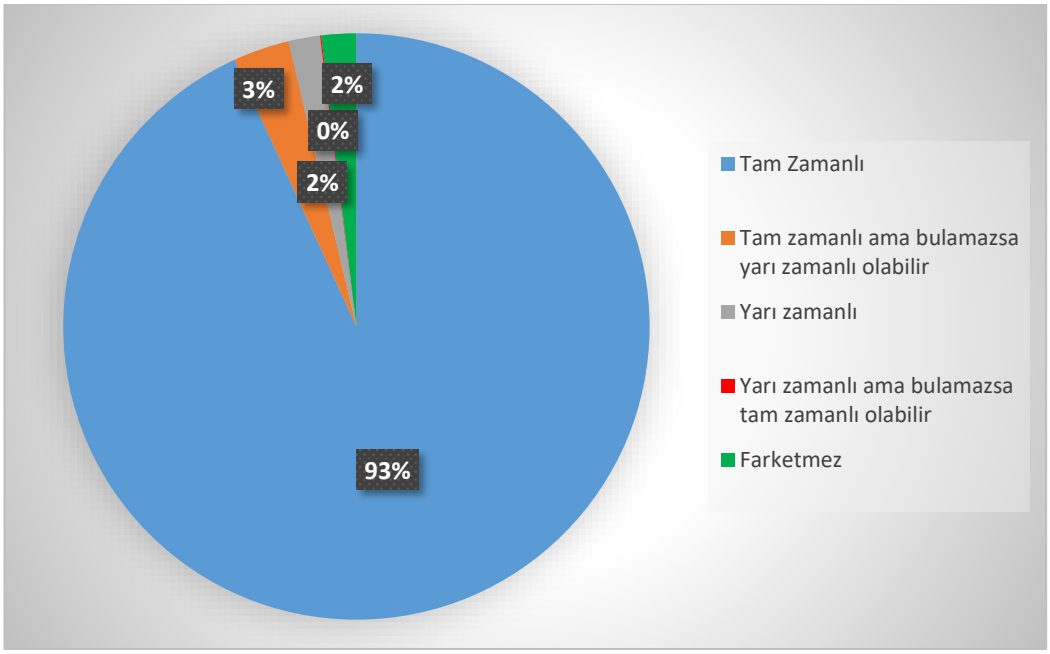
Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı sorununu evet olarak yanıtlayan ve en az bir iş arama kanalı kullanan katılımcılara, aradığı meslek sorulduğunda; %24,7'si hizmet ve satış elemanı, %18,3'ü nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan, %13,4'ü profesyonel meslek mensubu, %12,8'i büro hizmetlerinde çalışan, %12,6'sı sanatkar yanıtları alınmıştır.

Grafik 47: Ücretli olarak çalışabileceğiniz bir iş mi arıyorsunuz, yoksa kendi işinizi mi kurmak istiyorsunuz?



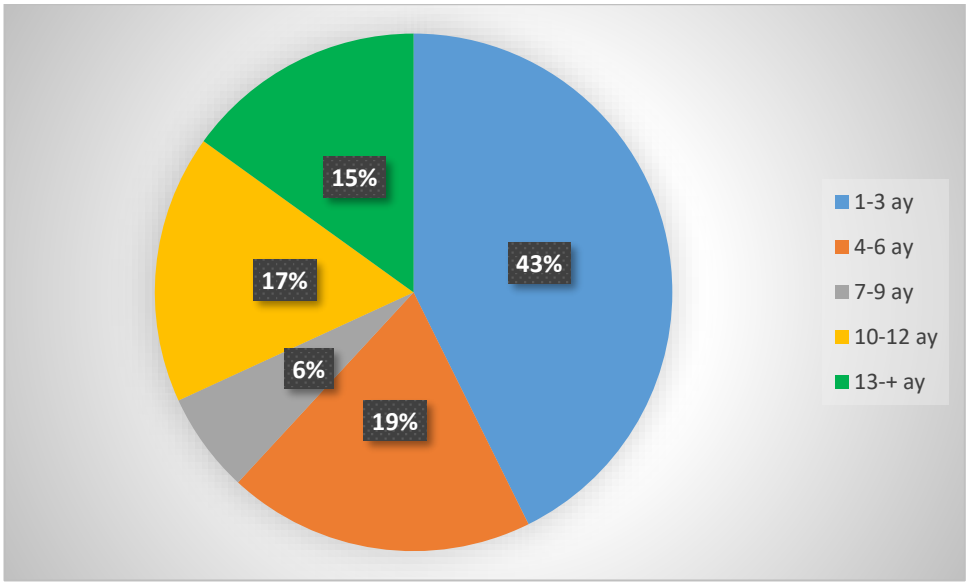
Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı sorununu evet olarak yanıtlayan ve en az bir iş arama kanalı kullanan katılımcıların, %97'si ücretli olarak çalışabileceği bir iş aramaktadır.

Grafik 48: Tam zamanlı mı, yarı zamanlı mı bir iş arıyordunuz?



Ücretli olarak çalışabileceği bir iş arayan katılımcıların %93'ü tam zamanlı bir iş aramaktadır.

Grafik 49: Kaç aydır iş arıyorsunuz?



Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı sorununu evet olarak yanıtlayan ve en az bir iş arama kanalı kullanan katılımcılara ne kadar süredir iş aradıkları sorulduğunda; %43'ünün 1-3 aydır, %19'unun 4-6 aydır,

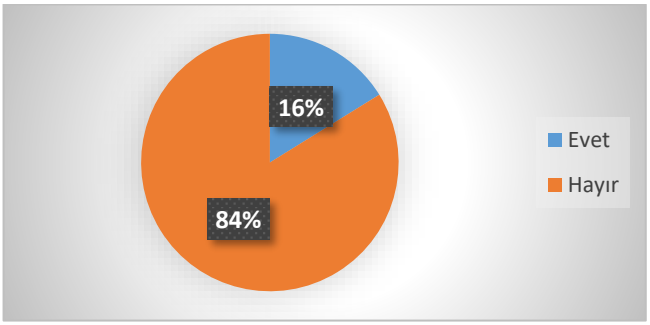
%17'sinin 10-12 aydır, %15'inin 13 aydan daha uzun süredir, %6'sının 7-9 aydır iş aradığı görülmüştür.

Tablo 21: Referans haftası ile biten son 4 haftada iş aramama nedeniniz nedir?

	Frekans	Yüzde
İş buldu-işini kurdu, başlamak için bekliyor	475	0,3
Mevsimlik çalışıyor / Eski işine geri çağrılmayı bekliyor	1695	0,9
Daha önce çok aradı ancak bulamadı	2207	1,2
Kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmıyor	2918	1,6
Eğitim / öğretime devam ediyor	30223	16,3
Emekli (Erken emeklilik dahil)	32308	17,4
Engelli veya hasta	15722	8,5
Yaşlı (Emekli değil, ancak çalışmak için yaşlı olduğunu düşünüyor, 65+yaş)	13588	7,3
Ev işleri ile meşgul (Temizlik, bulaşık, çamaşır, yemek, ütü vb.)	74882	40,4
Ailedeki çocuklara bakıyor	6945	3,7
Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor	588	0,3
Hem ailedeki çocuklara hem de bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor	187	0,1
Diğer ailevi ve kişisel nedenler	3368	1,8
Diğer	142	0,1
Toplam	185248	100,0

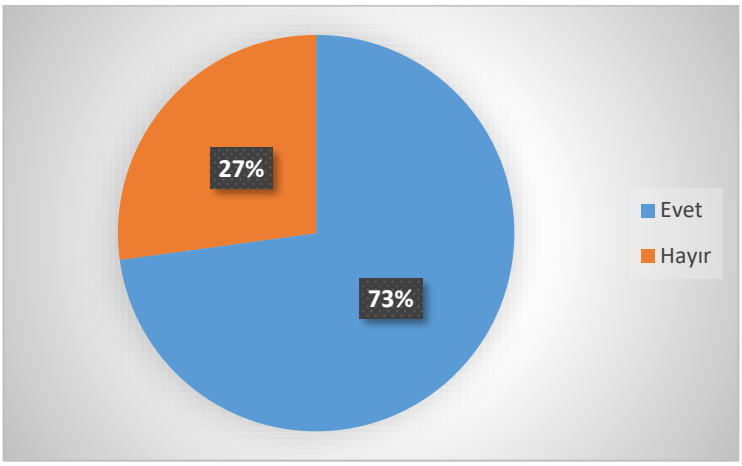
Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı sorununu hayır olarak yanıtlayan veya hiçbir iş arama kanalını kullanmayan katılımcıların iş aramama nedeni incelendiğinde; %40,4'ünün ev işleri ile meşgul olması, %17,4'ünün emekli olması, %16,3'ünün eğitimine devam etmesi, %8,5'inin engelli veya hasta olması, %7,3'ünün yaşlı olması sebebiyle iş aramadığı görülmüştür.

Grafik 50: İş bulmuş veya kendi işinizi kurmuş olsaydınız referans haftası takip eden 2 hafta içerisinde bu işte çalışmaya başlayabilir miydiniz?



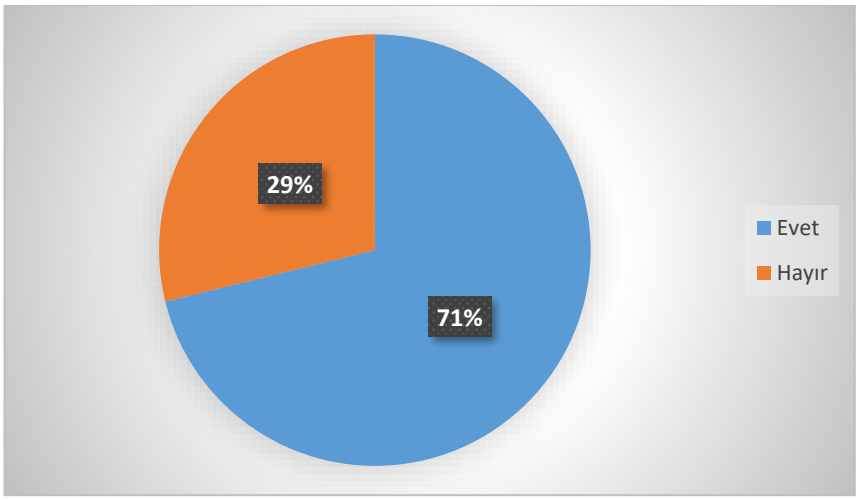
Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı sorununu evet olarak yanıtlayan katılımcılar hariç istihdamda olmayan katılımcıların iş bulması veya kendi işini kurması durumunda, referans haftasını takip eden iki hafta içinde, %16'sı çalışmaya başlayacak durumdadır.

Grafik 51: Bulduğunuzu bu işte referans haftası takip eden 2 hafta içerisinde çalışmaya başlayabilir miydiniz?



Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı sorununu evet olarak yanıtlayan katılımcıların %73'ü bulduğu bu işte referans haftasını takip eden 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek durumdadır.

Grafik 52: Hayatınız boyunca bir işte çalıştınız mı?



Mevcut işgücü durumu işsiz veya işgücüne dahil olmayan bireylere hayatınız boyunca bir işte çalıştınız mı diye sorulduğunda, katılımcıların %29'unun hayatı boyunca hiç çalışmadığı görülmüştür.

Tablo 22: En son çalıştığınız bu işinizden ayrılmanızdaki esas neden neydi?

	Frekans	Yüzde
Geçici bir işti bitti	30977	42,2
Mevsimlik çalışıyordu	4004	5,5
İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	6889	9,4
İşinden memnun değildi	6919	9,4
Kendisinin hastalanması yada sakatlanması	7304	10,0
Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç kişilere baktığı için	3032	4,1
Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	2857	3,9
Eğitim/öğretim	4470	6,1
Emeklilik (erken emeklilik dahil)	6096	8,3
Askere gitti	383	0,5
Diğer	449	0,6
Total	73380	100,0

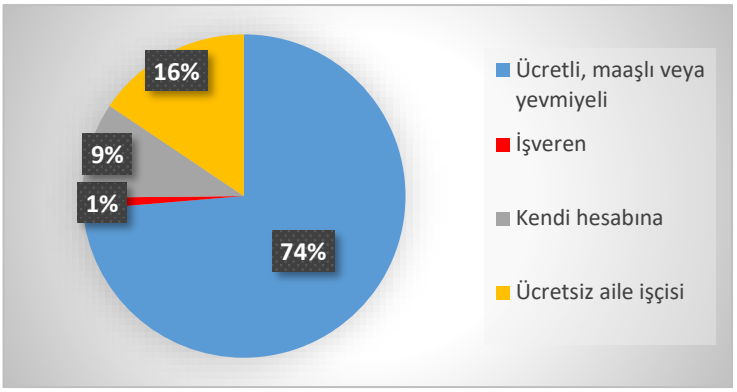
Hayatınız boyunca bir işte çalıştınız mı sorusunu evet olarak yanıtlayan katılımcılara, en son çalıştıkları işten ayrılma sebebi sorulduğunda; %42,7'si geçici olan işinin bittiğini, %10'u kendisinin hastalandığını ya da sakatlandığını, %9,4'ü işten çıkarıldığını, %9,4'ü işinden memnun olmadığını, %8,3'ü emekli olduğunu, %6,1'i eğitim gördüğünü, %5,5'i mevsimlik çalıştığını belirtmiştir.

Tablo 23: En son çalışılan bu yer, kuruluş veya işyerinin faaliyet gösterdiği alana göre dağılımı

Faaliyet Gösterilen Ana Faaliyet Alanı	Frekans	Yüzde
Tarım	18788	25,6
İmalat sanayi, madencilik ve taşocakçılığı ve diğer sanayi	12361	16,8
İnşaat	6357	8,7
Toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmeti	18113	24,7
Bilgi ve iletişim	430	0,6
Finans ve sigorta faaliyetleri	469	0,6
Gayrimenkul faaliyetleri	432	0,6
Mesleki, bilimsel ve tekik faaliyetler, idari ve destek hizmetleri	4283	5,8
Kamu yönetimi ve savunma, eğitim hizmetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet	8529	11,6
Diğer hizmet faaliyetleri	3618	4,9
Toplam	73380	100,0

Hayatınız boyunca bir işte çalıştınız mı sorusuna evet veren katılımcılara en son çalıştığı işin ana faaliyet kodu sorulduğunda; %25,6'sının tarım, %24,7'sinin toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmeti, %16,8'inin imalat sanayi, %11,6'sının kamu yönetimi ve savunma, eğitim hizmetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet, %8,7'sinin inşaat sektöründe çalıştığı görülmüştür.

Grafik 53: En son çalışılan bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz neydi?



Hayatınız boyunca bir işte çalıştınız mı sorusunu evet olarak yanıtlayan katılımcılara, en son çalıştığı işteki durumu sorulduğunda; %74'ünün ücretli, yevmiyeli, %16'sının ücretsiz aile işçisi, %9'unun kendi hesabına çalıştığı görülmüştür.

Tablo 24: Hangisi sizin geçen yıl bu aydaki durumunuzu en iyi açıklıyor?

	Frekans	Yüzde
Şu anki işinde çalışıyordu	126132	33,7
Bir işte çalışıyordu	39870	10,7
İş arıyordu	20402	5,5
Eğitim/öğretime devam ediyordu (Stajyer, çırak dahil)	37122	9,9
Emekli (Erken emeklilik dahil)	32568	8,7
Engelli ve/veya çalışmaya uygun değil	13905	3,7
Yaşlı (Emekli değil, ancak çalışmak için yaşlı olduğunu düşünüyor, 65+ yaş)	13906	3,7
Ev işleriyle meşguldü	87516	23,4
Askerdeydi	1639	0,4
Diğer	1112	0,3
Total	374172	100,0

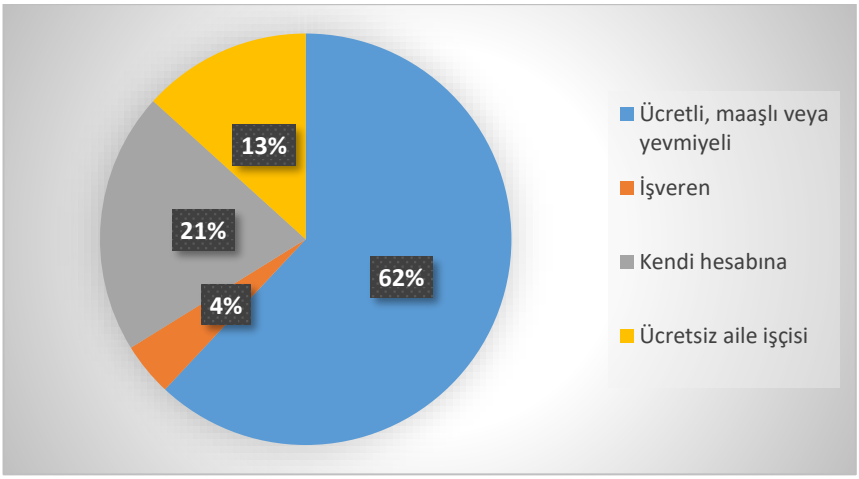
Katılımcılara geçen yıl bu ayki durumu sorulduğunda; %33,7'sinin şu anki işinde çalıştığı, %23,4'ünün ev işiyle meşgul olduğu, %10,7'sinin bir işte çalıştığı, %9,9'unun eğitimine devam ettiği, %5,5'inin iş aradığı görülmüştür.

Tablo 25: Katılımcıların bir yıl önceki esas işinde çalışılan bu yer, kuruluş ve işyerinin faaliyet gösterdikleri alana göre dağılımı

Kuruluş veya İşyerinin Ana Faaliyet Alanı	Frekans	Yüzde
Tarım	41796	25,2
İmalat sanayi, madencilik ve taş ocakçılığı ve diğer sanayi	28523	17,2
İnşaat	11021	6,6
Toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmeti	35814	21,6
Bilgi ve iletişim	991	0,6
Finans ve sigorta faaliyetleri	1297	0,8
Gayrimenkul faaliyetleri	1468	0,9
Mesleki, bilimsel ve tekik faaliyetler, idari ve destek hizmetleri	11657	7,0
Kamu yönetimi ve savunma, eğitim hizmetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet	27447	16,5
Diğer hizmet faaliyetleri	5988	3,6
Toplam	166002	100,0

Tablo 25'te katılımcıların bir yıl önceki esas işinde çalıştığı yerin (veya kuruluşun veya işyerinin) faaliyet gösterdiği alana göre dağılımı verilmiştir. En yüksek oran %25,2 ile "Tarım" sektörü iken en düşük oran %0,6 ile "Bilgi ve İletişim" alanıdır.

Grafik 54: Bir yıl önce çalıştığınız bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz neydi?



Grafik 54'te katılımcıların bir yıl önceki çalıştıkları yerdeki durumları verilmiştir. Katılımcıları %62'si ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışırken, %21'i kendi hesabına, %13'ü ücretsiz aile işçisi olarak, %4'ü ise işveren olarak çalışmaktadır.

4.2.1. Ki-kare İlişki Tablolarının Yorumlanması

Tezde yer alan Ki-Kare analizinde kullanılan hipotezler:

H_0= *x* değişkeni ve *y* değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1= *x* değişkeni ve *y* değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

şeklindedir.

Ki-kare analizi sonucunda elde edilen p değeri α=0,05 anlamlılık düzeyinden küçük ise H_0 hipotezi reddedilir. Bu durum, dolaylı olarak H_1hipotezinin istatistiksel olarak doğrulandığı anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle; ele alınan değişkenler arasında istatistiksel bir ilişki olduğu neticesi elde edilir. Hesaplanan p değerinin 0,05'ten büyük olması durumunda ise; H_0 hipotezi reddedilemeyerek değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılır.

Tablo 26: Aranılan iş şekli ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
Aranılan iş şekli	Tam Zamanlı	Sayı	9641	7224	16865
		Sütun yüzde	93,9%	92,2%	93,2%
	Tam zamanlı ama bulamazsa yarı zamanlı olabilir	Sayı	275	287	562
		Sütun yüzde	2,7%	3,7%	3,1%
	Yarı zamanlı	Sayı	124	191	315
		Sütun yüzde	1,2%	2,4%	1,7%
	Yarı zamanlı ama bulamazsa tam zamanlı olabilir	Sayı	7	5	12
		Sütun yüzde	0,1%	0,1%	0,1%
	Farketmez	Sayı	218	129	347
		Sütun yüzde	2,1%	1,6%	1,9%
Toplam		Sayı	10265	7836	18101
		Sütun yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 5,19'dur. Ki-kare test istatistiği χ^2= 59,173 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Aranılan iş şekli ile cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde p değerinin α=0,05'ten küçük olması sebebiyle iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kadınların ve erkeklerin %90'nın üzerinde bir oranla en çok aradığı iş şeklinin tam zamanlı olduğu görülmüştür.

Tablo 27: Aranılan iş şekli ile eğitim değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim düzeyi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
Aranılan iş şekli	Tam Zamanlı	Sayı	8553	1958	1932	4238	184	16865
		Sütun yüzde	92,50%	90,50%	92,70%	96,10%	96,30%	93,20%
	Tam zamanlı ama bulamazsa yarı zamanlı olabilir	Sayı	344	51	81	83	3	562
		Sütun yüzde	3,70%	2,40%	3,90%	1,90%	1,60%	3,10%
	Yarı zamanlı	Sayı	130	101	49	34	1	315
		Sütun yüzde	1,40%	4,70%	2,40%	0,80%	0,50%	1,70%
	Farketmez	Sayı	224	54	23	55	3	359
		Sütun yüzde	2,40%	2,50%	1,10%	1,20%	1,60%	2,00%
	Toplam	Sayı	9251	2164	2085	4410	191	18101
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2 hücre (% 10) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 3.32'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 22,968 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Pearson'ın Ki-kare testinin uygulanabilmesi için her bir hücrenin teorik frekanslarından 5'den küçük olanların yüzdesi, %20'yi aşmaması gerekir (Gürsakal, 2013). Aranılan iş şekli değişkeni orijinalinde 5 kategoriye sahipti ancak bu şart sağlanamadığı için "Yarı zamanlı ama bulamazsa tam zamanlı olabilir" kategorisi ile "Farketmez" kategorisi birleştirilmiştir. Tablo 27 incelendiğinde aranılan iş şekli ile eğitim düzeyi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yine tüm eğitim seviyelerindeki bireylerin %90'ın üzerinde bir oranla tam zamanlı iş aradıkları görülmektedir.

Tablo 28: Aranılan iş şekli ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

		İş arama süresi					
		1-3 ay	4-6 ay	7-9 ay	10-12 ay	13-+ ay	Toplam
Aranılan iş şekli	Tam Zamanlı	Sayı	6903	3098	1018	2712	2439	16170
		Sütun yüzde	93,0%	93,3%	93,9%	93,1%	93,9%	93,3%
	Tam zamanlı ama bulamazsa yarı zamanlı olabilir	Sayı	210	109	37	101	71	528
		Sütun yüzde	2,8%	3,3%	3,4%	3,5%	2,7%	3,0%
	Yarı zamanlı	Sayı	170	59	9	50	11	299
		Sütun yüzde	2,3%	1,8%	0,8%	1,7%	0,4%	1,7%
	Yarı zamanlı ama bulamazsa tam zamanlı olabilir	Sayı	4	3	1	1	3	12
		Sütun yüzde	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
	Farketmez	Sayı	137	53	19	48	74	331
		Sütun yüzde	1,8%	1,6%	1,8%	1,6%	2,8%	1,9%
Toplam		Sayı	7424	3322	1084	2912	2598	17340
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

4 hücre (% 16) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 0,75'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 66,265 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 28 incelendiğinde aranılan iş şekli ile iş arama süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bireylerin iş arama süresi ne olursa olsun %90'ın üzerinde bir oranla tam zamanlı iş aradıkları görülmektedir.

Tablo 29: Aranılan iş şekli ile yaş değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

		Yaş grubu					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
Aranılan iş şekli	Tam Zamanlı	Sayı	5075	4887	3557	2304	1042	16865
		Sütun yüzde	92,2%	94,9%	93,8%	92,5%	89,5%	93,2%
	Tam zamanlı ama bulamazsa yarı zamanlı olabilir	Sayı	147	116	126	103	70	562
		Sütun yüzde	2,7%	2,3%	3,3%	4,1%	6,0%	3,1%
	Yarı zamanlı	Sayı	180	54	45	28	8	315
		Sütun yüzde	3,3%	1,0%	1,2%	1,1%	0,7%	1,7%
	Farketmez	Sayı	101	93	65	56	44	359
		Sütun yüzde	1,8%	1,8%	1,7%	2,2%	3,8%	2,0%
Toplam		Sayı	5503	5150	3793	2491	1164	18101
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 20,26'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 190,737 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 27'nin yorumunda belirtilen sebepten dolayı, aranılan iş şekli değişkenindeki "Yarı zamanlı ama bulamazsa tam zamanlı olabilir" kategorisi ile "Farketmez" kategorisi birleştirilmiştir. Tablo 29 incelendiğinde aranılan iş şekli ile yaş değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm yaş gruplarında en çok aranılan iş şeklinin (%90'ın üzerinde bir oranla) tam zamanlı olduğu görülmüştür.

Tablo 30: Aranılan iş şekli ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Medeni hal		
			Bekar	Evli	Toplam
Aranılan iş şekli	Tam Zamanlı	Sayı	8578	8287	16865
		Sütun yüzde	93,6%	92,8%	93,2%
	Tam zamanlı ama bulamazsa yarı zamanlı olabilir	Sayı	252	310	562
		Sütun yüzde	2,7%	3,5%	3,1%
	Yarı zamanlı	Sayı	198	117	315
		Sütun yüzde	2,2%	1,3%	1,7%
	Yarı zamanlı ama bulamazsa tam zamanlı olabilir	Sayı	4	8	12
		Sütun yüzde	0,0%	0,1%	0,1%
	Farketmez	Sayı	136	211	347
		Sütun yüzde	1,5%	2,4%	1,9%
	Toplam	Sayı	9168	8933	18101
		Sütun yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 5,92'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 46,336 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 30 incelendiğinde aranılan iş şekli ile medeni hal değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bekar ve evli katılımcıların büyük çoğunluğu tam zamanlı bir iş aramaktadır.

Tablo 31: Aranılan iş ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
Aranılan iş	Yöneticiler	Sayı	223	103	326
		Sütun yüzde	2,1%	1,3%	1,7%
	Profesyonel meslek mensupları	Sayı	954	1548	2502
		Sütun yüzde	8,9%	19,4%	13,4%
	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel Meslek Mensupları	Sayı	646	694	1340
		Sütun yüzde	6,0%	8,7%	7,2%
	Büro hizmetlerinde çalışanlar	Sayı	772	1612	2384

	Sütun yüzde	7,2%	20,2%	12,8%
Hizmet ve satış elemanları	Sayı	2463	2149	4612
	Sütun yüzde	23,0%	26,9%	24,7%
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	Sayı	107	18	125
	Sütun yüzde	1,0%	0,2%	0,7%
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Sayı	2164	190	2354
	Sütun yüzde	20,2%	2,4%	12,6%
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	Sayı	1488	127	1615
	Sütun yüzde	13,9%	1,6%	8,6%
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Sayı	1877	1549	3426
	Sütun yüzde	17,6%	19,4%	18,3%
Toplam	Sayı	10694	7990	18684
	Sütun yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 53,45'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 3074,386 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 31 incelendiğinde aranılan iş ile cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadınlarda en çok aranılan iş; hizmet ve satış elemanı, profesyonel meslek mensupları, büro hizmetlerinde çalışanlar ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar iken; erkeklerde en çok aranılan iş; hizmet ve satış elemanı, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardır.

Tablo 32: Aranılan iş ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim Seviyesi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
Aranılan iş	Yöneticiler	Sayı	50	52	31	177	16	326
		Sütun yüzde	0,50%	2,30%	1,40%	3,90%	7,90%	1,70%
	Profesyonel meslek mensupları	Sayı	57	136	245	1912	152	2502
		Sütun yüzde	0,60%	6,00%	11,40%	41,90%	75,20 %	13,40%
	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Sayı	129	186	273	746	6	1340
		Sütun yüzde	1,40%	8,30%	12,70%	16,30%	3,00%	7,20%
	Büro hizmetlerinde çalışanlar	Sayı	351	499	384	1134	16	2384
		Sütun yüzde	3,70%	22,20%	17,90%	24,80%	7,90%	12,80%
		Sayı	2756	782	647	418	9	4612

Hizmet ve satış elemanları	Sütun yüzde	29,00%	34,80%	30,10%	9,20%	4,50%	24,70%
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	Sayı	104	5	4	10	2	125
	Sütun yüzde	1,10%	0,20%	0,20%	0,20%	1,00%	0,70%
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Sayı	1870	158	254	71	1	2354
	Sütun yüzde	19,60%	7,00%	11,80%	1,60%	0,50%	12,60%
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	Sayı	1261	172	139	43	0	1615
	Sütun yüzde	13,20%	7,70%	6,50%	0,90%	0,00%	8,60%
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Sayı	2941	258	173	54	0	3426
	Sütun yüzde	30,90%	11,50%	8,00%	1,20%	0,00%	18,30%
Toplam	Sayı	9519	2248	2150	4565	202	18684
	Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2 hücre (% 4,4) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 1,35'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 11247,310 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 32 incelendiğinde aranılan iş ile eğitim seviyesi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunlarında en çok aranılan iş nitelik gerektirmeyen işler, lise ve mesleki lise mezunlarında en çok aranılan iş hizmet ve satış elemanı iken üniversite ve lisansüstü eğitim mezunlarında en çok aranılan iş profesyonel meslek mensubu olmaktır.

Tablo 33: Aranılan iş ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

		İş arama süresi					
		1-3 ay	4-6 ay	7-9 ay	10-12 ay	13-+ ay	Toplam
Aranılan iş: Yöneticiler	Sayı	107	51	18	80	62	318
	Sütun yüzde	1,4%	1,5%	1,6%	2,7%	2,3%	1,8%
Profesyonel meslek mensupları	Sayı	867	425	191	478	476	2437
	Sütun yüzde	11,4%	12,4%	17,0%	15,9%	17,6%	13,6%
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Sayı	455	237	94	263	249	1298
	Sütun yüzde	6,0%	6,9%	8,4%	8,7%	9,2%	7,3%
Büro hizmetlerinde çalışanlar	Sayı	752	498	161	465	460	2336
	Sütun yüzde	9,8%	14,5%	14,3%	15,5%	17,1%	13,1%
Hizmet ve satış elemanları	Sayı	1893	834	261	759	664	4411
	Sütun yüzde	24,8%	24,3%	23,3%	25,2%	24,6%	24,6%
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	Sayı	47	24	10	17	22	120
	Sütun yüzde	0,6%	0,7%	0,9%	0,6%	0,8%	0,7%
	Sayı	1277	428	113	217	158	2193

Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Sütun yüzde	16,7%	12,5%	10,1%	7,2%	5,9%	12,3%
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	Sayı	723	303	96	228	183	1533
	Sütun yüzde	9,5%	8,8%	8,6%	7,6%	6,8%	8,6%
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Sayı	1517	636	178	499	423	3253
	Sütun yüzde	19,9%	18,5%	15,9%	16,6%	15,7%	18,2%
Toplam	Sayı	7638	3436	1122	3006	2697	17899
	Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 7,52'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 603,817 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 33 incelendiğinde aranılan iş ile iş arama süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 34: Aranılan iş ile yaş değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş grubu					Toplam
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	
Aranılan iş	Yöneticiler	Sayı	32	91	89	87	27	326
		Sütun yüzde	0,6%	1,7%	2,2%	3,4%	2,3%	1,7%
	Profesyonel meslek mensupları	Sayı	901	1153	295	108	45	2502
		Sütun yüzde	16,1%	21,7%	7,4%	4,2%	3,8%	13,4%
	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Sayı	586	424	212	87	31	1340
		Sütun yüzde	10,5%	8,0%	5,3%	3,4%	2,6%	7,2%
	Büro hizmetlerinde çalışanlar	Sayı	832	892	436	160	64	2384
		Sütun yüzde	14,9%	16,8%	11,0%	6,2%	5,4%	12,8%
	Hizmet ve satış elemanları	Sayı	1698	1049	862	635	368	4612
		Sütun yüzde	30,4%	19,7%	21,7%	24,5%	30,8%	24,7%
	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	Sayı	15	20	34	25	31	125
		Sütun yüzde	0,3%	0,4%	0,9%	1,0%	2,6%	0,7%
	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Sayı	598	558	605	410	183	2354
		Sütun yüzde	10,7%	10,5%	15,2%	15,8%	15,3%	12,6%
	Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	Sayı	241	368	399	394	213	1615
		Sütun yüzde	4,3%	6,9%	10,0%	15,2%	17,8%	8,6%
	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Sayı	691	768	1045	688	234	3426
		Sütun yüzde	12,4%	14,4%	26,3%	26,5%	19,6%	18,3%
Toplam		Sayı	5594	5323	3977	2594	1196	18684

	Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 8'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 2294,004 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 34 incelendiğinde aranılan iş ile yaş değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. 15-24 yaş grubu için en çok aranılan iş hizmet ve satış elemanı olmak, 25-34 yaş gurubu için en çok aranılan iş profesyonel meslek mensubu olmak, 35-44 yaş grubu ve 45-54 yaş grubu için en çok aranılan iş nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak ve 55 yaş ve üzeri için en çok aranılan meslek hizmet ve satış elemanı olmaktır.

Tablo 35: Aranılan iş ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Medeni hal		
			Bekar	Evli	Total
Aranılan iş	Yöneticiler	Sayı	150	176	326
		Sütun yüzde	1,6%	1,9%	1,7%
	Profesyonel meslek mensupları	Sayı	1804	698	2502
		Sütun yüzde	19,2%	7,5%	13,4%
	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Sayı	922	418	1340
		Sütun yüzde	9,8%	4,5%	7,2%
	Büro hizmetlerinde çalışanlar	Sayı	1523	861	2384
		Sütun yüzde	16,2%	9,3%	12,8%
	Hizmet ve satış elemanları	Sayı	2457	2155	4612
		Sütun yüzde	26,2%	23,2%	24,7%
	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	Sayı	23	102	125
		Sütun yüzde	0,2%	1,1%	0,7%
	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Sayı	899	1455	2354
		Sütun yüzde	9,6%	15,6%	12,6%
	Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	Sayı	449	1166	1615
		Sütun yüzde	4,8%	12,5%	8,6%
	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Sayı	1151	2275	3426
		Sütun yüzde	12,3%	24,4%	18,3%
Toplam		Sayı	9378	9306	18684
		Sütun yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 62,26'dır. Ki-kare test istatistiği χ^2= 1752,226 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 35 incelendiğinde aranılan iş ile medeni hal değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bekar bireylerde en çok

aranılan iş %26,2'lik bir oranla hizmet ve satış elemanı olmak iken evlilerde en çok aranılan iş %24,4'lük bir oranla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktır.

Tablo 36: En son çalışılan işteki durum ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
En son çalışılan işteki durum	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	Sayı	25371	28684	54055
		Sütun yüzde	79,6%	69,1%	73,7%
	İşveren	Sayı	674	188	862
		Sütun yüzde	2,1%	0,5%	1,2%
	Kendi hesabına	Sayı	3812	3208	7020
		Sütun yüzde	12,0%	7,7%	9,6%
	Ücretsiz aile işçisi	Sayı	2021	9422	11443
		Sütun yüzde	6,3%	22,7%	15,6%
Toplam		Sayı	31878	41502	73380
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 8'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 4124,512 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 36 incelendiğinde en son çalışılan işteki durum ile cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Erkeklerin %6,3'ü en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretsiz aile işçisi olarak beyan ederken, kadınların %22,7'si en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretsiz aile işçisi olarak beyan etmiştir. Her iki cinsiyetteki bireyler de neredeyse %70'in üzerindeki oranlarda en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak belirtmişlerdir.

Tablo 37: En son çalışılan işteki durum ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim seviyesi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
En son çalışılan işteki durum	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	Sayı	31213	6839	6505	9006	492	54055
		Sütun yüzde	65,60%	83,60%	89,00%	91,90%	91,80%	73,70%
	İşveren	Sayı	453	128	90	171	20	862

		Sütun yüzde	1,00%	1,60%	1,20%	1,70%	3,70%	1,20%
	Kendi hesabına	Sayı	6020	393	308	281	18	7020
		Sütun yüzde	12,70%	4,80%	4,20%	2,90%	3,40%	9,60%
	Ücretsiz aile işçisi	Sayı	9861	824	408	344	6	11443
		Sütun yüzde	20,70%	10,10%	5,60%	3,50%	1,10%	15,60%
Toplam		Sayı	47547	8184	7311	9802	536	73380
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 6,30'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 5107,742 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 37 incelendiğinde en son çalışılan işteki durum ile eğitim değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunu olan katılımcıların %65,6'sı en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak beyan etmiş iken, %20,7'si en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretsiz aile işçisi olarak beyan etmiştir. Diğer eğitim seviyelerindeki katılımcılarda ise en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretsiz aile işçisi olarak beyan edenlerin oranı ilköğretim mezunu katılımcılara göre çok çok düşüktür. Tüm eğitim seviyelerindeki katılımcıların büyük çoğunluğu, en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak beyan etmişlerdir.

Tablo 38: En son çalışılan işteki durum ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			İş Arama Süresi					
			1-3 ay	4-6 ay	7-9 ay	10-12 ay	13-+ ay	Toplam
En son çalışılan işteki durum	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	Sayı	6533	2857	952	2196	1823	14361
		Sütun yüzde	93,6%	93,1%	93,5%	91,5%	90,6%	92,8%
	İşveren	Sayı	47	33	12	26	31	149
		Sütun yüzde	0,7%	1,1%	1,2%	1,1%	1,5%	1,0%
	Kendi hesabına	Sayı	271	116	37	119	103	646
		Sütun yüzde	3,9%	3,8%	3,6%	5,0%	5,1%	4,2%
	Ücretsiz aile işçisi	Sayı	129	63	17	60	55	324
		Sütun yüzde	1,8%	2,1%	1,7%	2,5%	2,7%	2,1%
Toplam		Sayı	6980	3069	1018	2401	2012	15480
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 9,80'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 36,213 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 38 incelendiğinde en son çalışılan işteki durum ile iş arama süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Tüm iş arama sürelerinde katılımcılar %90'ın üzerindeki oranlarda en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak belirtmişlerdir.

Tablo 39: En son çalışılan işteki durum ile yaş değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş grubu					
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
En son çalışılan işteki durum	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	Sayı	16007	11843	8806	9245	8154	54055
		Sütun yüzde	82,7%	85,4%	77,4%	74,5%	49,9%	73,7%
	İşveren	Sayı	20	57	131	196	458	862
		Sütun yüzde	0,1%	0,4%	1,2%	1,6%	2,8%	1,2%
	Kendi hesabına	Sayı	223	684	1100	1262	3751	7020
		Sütun yüzde	1,2%	4,9%	9,7%	10,2%	22,9%	9,6%
	Ücretsiz aile işçisi	Sayı	3114	1290	1346	1708	3985	11443
		Sütun yüzde	16,1%	9,3%	11,8%	13,8%	24,4%	15,6%
	Toplam	Sayı	19364	13874	11383	12411	16348	73380
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 133,72'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 8495,183 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 39 incelendiğinde en son çalışılan işteki durum ile yaş değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. 55 yaş ve üzeri bireylerin %49,9'u en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak belirtişken, %22,9'u en son çalıştıkları işteki durumlarını kendi hesabına olarak beyan etmiştir. Diğer tüm yaş gruplarındaki katılımcılarda en son çalıştıkları işteki durumlarını kendi hesabına olarak belirtenlerin oranı 55 yaş ve üzerindeki katılımcıların oranına kıyasla bir hayli düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların yaşları arttıkça en son çalışılan işteki durum olarak ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak beyan edenlerin oranı giderek azaldığı görülmüştür.

Tablo 40: En son çalışılan işteki durum ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Medeni hal		
			Bekar	Evli	Toplam
En	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	Sayı	21641	32414	54055
		Sütun yüzde	80,3%	69,8%	73,7%

İşveren	Sayı	122	740	862
	Sütun yüzde	0,5%	1,6%	1,2%
Kendi hesabına	Sayı	1346	5674	7020
	Sütun yüzde	5,0%	12,2%	9,6%
Ücretsiz aile işçisi	Sayı	3841	7602	11443
	Sütun yüzde	14,3%	16,4%	15,6%
Toplam	Sayı	26950	46430	73380
	Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 316,58'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 1423,566 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 40 incelendiğinde en son çalışılan işteki durum ile medeni hal değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bekar katılımcıların %80,3'ü, evli katılımcıların ise neredeyse %70'i en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretli maaşlı ve yevmiyeli olarak belirtmişlerdir. Bekar katılımcıların %5'i, evli katılımcıların ise %12,2'si en son çalıştıkları işteki durumlarını kendi hesabına olarak belirtmişlerdir.

Tablo 41: İş arama süresi ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
İş arama süresi	1-3 ay	Sayı	4803	2835	7638
		Sütun yüzde	47,4%	36,5%	42,7%
	4-6 ay	Sayı	1959	1477	3436
		Sütun yüzde	19,3%	19,0%	19,2%
	7-9 ay	Sayı	635	487	1122
		Sütun yüzde	6,3%	6,3%	6,3%
	10-12 ay	Sayı	1425	1581	3006
		Sütun yüzde	14,1%	20,3%	16,8%
	13-+ ay	Sayı	1305	1392	2697
		Sütun yüzde	12,9%	17,9%	15,1%
	Toplam	Sayı	10127	7772	17899
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 487,19'dur.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 300,462 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 41 incelendiğinde iş arama süresi ile cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Erkeklerin %12,9'u ile

kadınların %17,9'u 13 ay ve daha fazla süredir iş aradıklarını beyan etmişlerdir. Erkeklerin %47,4'ü ile kadınların %36,5'i 1-3 ay arasında bir süredir iş aradıklarını beyan etmişlerdir. Tabloya dikkatli bakıldığında 10 aydan daha uzun süre iş arayan erkeklerin oranının kadınların oranına kıyasla çok çok düşük olduğu görülür.

Tablo 42: İş arama süresi ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim seviyesi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
İş arama süresi	1-3 ay	Sayı	4275	891	943	1463	66	7638
		Sütun yüzde	47,40%	41,10%	45,80%	32,80%	33,70%	42,70%
	4-6 ay	Sayı	1718	425	388	877	28	3436
		Sütun yüzde	19,00%	19,60%	18,90%	19,70%	14,30%	19,20%
	7-9 ay	Sayı	502	140	140	323	17	1122
		Sütun yüzde	5,60%	6,50%	6,80%	7,20%	8,70%	6,30%
	10-12 ay	Sayı	1366	375	352	875	38	3006
		Sütun yüzde	15,10%	17,30%	17,10%	19,60%	19,40%	16,80%
	13-+ ay	Sayı	1161	336	234	919	47	2697
		Sütun yüzde	12,90%	15,50%	11,40%	20,60%	24,00%	15,10%
Toplam		Sayı	9022	2167	2057	4457	196	17899
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100,%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 12,29'dur. Ki-kare test istatistiği χ^2= 364,916 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 42 incelendiğinde iş arama süresi ile eğitim seviyesi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre iş arama süreleri incelendiğinde, ilköğretim mezunlarının %33,8'i, mesleki lise mezunlarının %35,3'ü, lise mezunlarının %39,9'u, üniversite mezunlarının %47,2'si ve lisansüstü mezunlarının %52,1'i 7 aydan daha uzun süredir iş aradıklarını beyan etmişlerdir. Bu verilerden görülüyor ki; eğitim seviyesi arttıkça, 7 aydan daha uzun süredir iş aradığını beyan eden bireylerin oranı da artmaktadır.

Tablo 43: İş arama süresi ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

	Yaş grubu					
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam

İş arama süresi	1-3 ay	Sayı	2643	2019	1605	987	384	7638
		Sütun yüzde	49,7%	39,2%	42,3%	39,7%	33,4%	42,7%
	4-6 ay	Sayı	1119	920	728	464	205	3436
		Sütun yüzde	21,0%	17,9%	19,2%	18,7%	17,9%	19,2%
	7-9 ay	Sayı	352	339	209	160	62	1122
		Sütun yüzde	6,6%	6,6%	5,5%	6,4%	5,4%	6,3%
	10-12 ay	Sayı	736	929	635	449	257	3006
		Sütun yüzde	13,8%	18,0%	16,7%	18,1%	22,4%	16,8%
	13-+ ay	Sayı	472	943	616	426	240	2697
		Sütun yüzde	8,9%	18,3%	16,2%	17,1%	20,9%	15,1%
	Toplam	Sayı	5322	5150	3793	2486	1148	17899
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 71,96'dır. Ki-kare test istatistiği χ^2= 390,379 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 43 incelendiğinde iş arama süresi ile yaş gurubu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 44: İş arama süresi ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Medeni hal		
			Bekar	Evli	Toplam
İş arama süresi	1-3 ay	Sayı	3840	3798	7638
		Sütun yüzde	42,6%	42,7%	42,7%
	4-6 ay	Sayı	1756	1680	3436
		Sütun yüzde	19,5%	18,9%	19,2%
	7-9 ay	Sayı	628	494	1122
		Sütun yüzde	7,0%	5,6%	6,3%
	10-12 ay	Sayı	1505	1501	3006
		Sütun yüzde	16,7%	16,9%	16,8%
	13-+ ay	Sayı	1282	1415	2697
		Sütun yüzde	14,2%	15,9%	15,1%
	Toplam	Sayı	9011	8888	17899
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 557,14'tür. Ki-kare test istatistiği χ^2= 23,636 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 44 incelendiğinde iş arama süresi ile medeni hal değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 45: İşten ayrılma nedeni ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
İşten ayrılma nedeni	Geçici bir işti bitti	Sayı	13027	17950	30977
		Sütun yüzde	40,9%	43,3%	42,2%
	Mevsimlik çalışıyordu	Sayı	1068	2936	4004
		Sütun yüzde	3,4%	7,1%	5,5%
	İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	Sayı	3718	3171	6889
		Sütun yüzde	11,7%	7,6%	9,4%
	İşinden memnun değildi	Sayı	2688	4231	6919
		Sütun yüzde	8,4%	10,2%	9,4%
	Kendisinin hastalanması yada sakatlanması	Sayı	3061	4243	7304
		Sütun yüzde	9,6%	10,2%	10,0%
	Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç kişilere baktığı için	Sayı	129	2903	3032
		Sütun yüzde	0,4%	7,0%	4,1%
	Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	Sayı	25	2832	2857
		Sütun yüzde	0,1%	6,8%	3,9%
	Eğitim/öğretim	Sayı	2924	1546	4470
		Sütun yüzde	9,2%	3,7%	6,1%
	Emeklilik (erken emeklilik dahil)	Sayı	4673	1423	6096
		Sütun yüzde	14,7%	3,4%	8,3%
	Askere gitti	Sayı	383	0	383
		Sütun yüzde	1,2%	0,0%	0,5%
	Diğer	Sayı	182	267	449
		Sütun yüzde	0,6%	0,6%	0,6%
Toplam		Sayı	31878	41502	73380
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 166,38'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 8977,311 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 45 incelendiğinde işten ayrılma nedeni ile cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Erkeklerde en çok işten ayrılma sebepleri sırasıyla; geçici olan işin bitmesi, emeklilik ve işten çıkarılma iken kadınlarda en çok işten çıkarılma sebebi sırasıyla; geçici olan işin bitmesi, kendisinin hastalanması ya da sakatlanması ve işinden memnun olmamadır. Bunlara ek olarak; erkeklerin %0,4'ü, kadınların ise %7'si ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç kişilere bakabilmek için işinden ayrılmıştır. Ayrıca, erkelerin %0,1'i

kadınların ise %6,8'i eşinin isteği üzerine işinden ayrılmıştır. Buradan da görülüyor ki; cinsiyet farklılığı, bireylerin işten ayrılma sebepleri üzerinde önemli farklılıklar yaratmaktadır.

Tablo 46: İşten ayrılma nedeni ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim seviyesi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
İşten ayrılma nedeni	Geçici bir işti bitti	Sayı	20898	3306	3149	3508	116	30977
		Sütun yüzde	44,00%	40,40%	43,10%	35,80%	21,60%	42,20%
	Mevsimlik çalışıyordu	Sayı	3419	251	184	146	4	4004
		Sütun yüzde	7,20%	3,10%	2,50%	1,50%	0,70%	5,50%
	İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	Sayı	4181	765	659	1157	127	6889
		Sütun yüzde	8,80%	9,30%	9,00%	11,80%	23,70%	9,40%
	İşinden memnun değildi	Sayı	3484	969	883	1501	82	6919
		Sütun yüzde	7,30%	11,80%	12,10%	15,30%	15,30%	9,40%
	Kendisinin hastalanması yada sakatlanması	Sayı	6473	295	256	266	14	7304
		Sütun yüzde	13,60%	3,60%	3,50%	2,70%	2,60%	10,00%
	Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç kişilere baktığı için	Sayı	1523	419	379	659	52	3032
		Sütun yüzde	3,20%	5,10%	5,20%	6,70%	9,70%	4,10%
	Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	Sayı	1656	388	320	481	12	2857
		Sütun yüzde	3,50%	4,70%	4,40%	4,90%	2,20%	3,90%
	Eğitim/öğretim	Sayı	2097	1059	771	522	21	4470
		Sütun yüzde	4,40%	12,90%	10,50%	5,30%	3,90%	6,10%
	Emeklilik (erken emeklilik dahil)	Sayı	3430	626	610	1333	97	6096
		Sütun yüzde	7,20%	7,60%	8,30%	13,60%	18,10%	8,30%
	Askere gitti	Sayı	147	36	67	128	5	383
		Sütun yüzde	0,30%	0,40%	0,90%	1,30%	0,90%	0,50%
	Diğer	Sayı	239	70	33	101	6	449
		Sütun yüzde	0,50%	0,90%	0,50%	1,00%	1,10%	0,60%
Toplam		Sayı	47547	8184	7311	9802	536	73380
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2 hücre (% 3,6) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 2,80'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 5892,201 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 46 incelendiğinde işten ayrılma nedeni ile eğitim seviyesi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim seviyesi fark etmeksizin en yüksek işten ayrılma sebebi geçici olan işinin bitmesidir. Buna ek olarak, eğitim seviyesi yükseldikçe, işinin geçici bir iş olması nedeniyle işten ayrılanların oranı giderek azalmaktadır. İşinden memnun olmaması sebebiyle işten ayrılanlarda en yüksek oran, üniversite mezunu ve lisansüstü mezunu bireylerde görülmektedir. Ailedeki çocuklara ve bakıma muhtaç kişilere bakmak için işinden ayrılan bireylerin eğitim seviyesine bakıldığında, en yüksek oran yine lisansüstü mezunu olan bireylerdedir. İşten çıkarılması, iş yerinin kapanması veya işyerinin iflas etmesi sebebiyle işten ayrılan katılımcılarda, en yüksek oran %23,7 ile lisansüstü mezunlarında, en düşük oran ise %8,8 ile ilköğretim mezunlarındadır.

Tablo 47: İşten ayrılma nedeni ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

		İş arama süresi					
		1-3 ay	4-6 ay	7-9 ay	10-12 ay	13-+ ay	Toplam
İşten ayrılma nedeni	Geçici bir işti bitti	Sayı	3506	1488	471	1177	946	7588
		Sütun yüzde	50,2%	48,5%	46,3%	49,0%	47,0%	49,0%
	Mevsimlik çalışıyordu	Sayı	188	93	29	42	41	393
		Sütun yüzde	2,7%	3,0%	2,8%	1,7%	2,0%	2,5%
	İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	Sayı	1203	561	200	442	443	2849
		Sütun yüzde	17,2%	18,3%	19,6%	18,4%	22,0%	18,4%
	İşinden memnun değildi	Sayı	1319	594	201	422	310	2846
		Sütun yüzde	18,9%	19,4%	19,7%	17,6%	15,4%	18,4%
	Kendisinin hastalanması yada sakatlanması	Sayı	127	86	28	72	60	373
		Sütun yüzde	1,8%	2,8%	2,8%	3,0%	3,0%	2,4%
	Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç kişilere baktığı için	Sayı	124	61	10	54	42	291
		Sütun yüzde	1,8%	2,0%	1,0%	2,2%	2,1%	1,9%
	Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	Sayı	62	29	13	48	42	194
		Sütun yüzde	0,9%	0,9%	1,3%	2,0%	2,1%	1,3%
	Eğitim/öğretim	Sayı	207	79	33	61	51	431

	Sütun yüzde	3,0%	2,6%	3,2%	2,5%	2,5%	2,8%
Emeklilik (erken emeklilik dahil)	Sayı	76	45	14	63	51	249
	Sütun yüzde	1,1%	1,5%	1,4%	2,6%	2,5%	1,6%
Askere gitti	Sayı	121	23	16	9	13	182
	Sütun yüzde	1,7%	0,7%	1,6%	0,4%	0,6%	1,2%
Diğer	Sayı	47	10	3	11	13	84
	Sütun yüzde	0,7%	0,3%	0,3%	0,5%	0,6%	0,5%
Toplam	Sayı	6980	3069	1018	2401	2012	15480
	Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 5,52'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 200,091 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 47 incelendiğinde işten ayrılma nedeni ile iş arama süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 48: İşten ayrılma nedeni ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

		Yaş grubu					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
İşten ayrılma nedeni	Geçici bir işti bitti	Sayı	9635	5690	5370	5045	5237	30977
		Sütun yüzde	49,8%	41,0%	47,2%	40,6%	32,0%	42,2%
	Mevsimlik çalışıyordu	Sayı	922	569	753	825	935	4004
		Sütun yüzde	4,8%	4,1%	6,6%	6,6%	5,7%	5,5%
	İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	Sayı	854	1484	1666	1314	1571	6889
		Sütun yüzde	4,4%	10,7%	14,6%	10,6%	9,6%	9,4%
	İşinden memnun değildi	Sayı	2051	2061	1250	887	670	6919
		Sütun yüzde	10,6%	14,9%	11,0%	7,1%	4,1%	9,4%
	Kendisinin hastalanması yada sakatlanması	Sayı	282	615	962	1399	4046	7304
		Sütun yüzde	1,5%	4,4%	8,5%	11,3%	24,7%	10,0%
	Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç kişilere baktığı için	Sayı	241	1475	877	244	195	3032
		Sütun yüzde	1,2%	10,6%	7,7%	2,0%	1,2%	4,1%
	Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	Sayı	879	1437	304	110	127	2857
		Sütun yüzde	4,5%	10,4%	2,7%	0,9%	0,8%	3,9%

Eğitim/öğretim	Sayı	4150	294	21	5	0	4470
	Sütun yüzde	21,4%	2,1%	0,2%	0,0%	0,0%	6,1%
Emeklilik (erken emeklilik dahil)	Sayı	0	5	99	2505	3487	6096
	Sütun yüzde	0,0%	0,0%	0,9%	20,2%	21,3%	8,3%
Askere gitti	Sayı	261	120	1	0	1	383
	Sütun yüzde	1,3%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Diğer	Sayı	89	124	80	77	79	449
	Sütun yüzde	0,5%	0,9%	0,7%	0,6%	0,5%	0,6%
Toplam	Sayı	19364	13874	11383	12411	16348	73380
	Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 59,41'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 32881,982 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 48 incelendiğinde işten ayrılma nedeni ile yaş grubu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ve tüm yaş grupları için en çok işten ayrılma sebebi geçici olan işin bitmesidir. Ayrıca, gençlerde, 15-34 yaş grubunda, eğitim-öğretim görüyor olmak ve işinden memnun olmamak da, işten ayrılmanın en çok gözlendiği nedenler arasında yer almaktadır.

Tablo 49: İşten ayrılma nedeni ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Medeni hal		
			Bekar	Evli	Toplam
İşten ayrılma nedeni	Geçici bir işti bitti	Sayı	12800	18177	30977
		Sütun yüzde	47,5%	39,1%	42,2%
	Mevsimlik çalışıyordu	Sayı	1215	2789	4004
		Sütun yüzde	4,5%	6,0%	5,5%
	İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	Sayı	2208	4681	6889
		Sütun yüzde	8,2%	10,1%	9,4%
	İşinden memnun değildi	Sayı	3240	3679	6919
		Sütun yüzde	12,0%	7,9%	9,4%
	Kendisinin hastalanması yada sakatlanması	Sayı	1702	5602	7304
		Sütun yüzde	6,3%	12,1%	10,0%
	Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç kişilere baktığı için	Sayı	287	2745	3032
		Sütun yüzde	1,1%	5,9%	4,1%
	Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	Sayı	46	2811	2857
		Sütun yüzde	0,2%	6,1%	3,9%
	Eğitim/öğretim	Sayı	4320	150	4470
		Sütun yüzde	16,0%	0,3%	6,1%

Emeklilik (erken emeklilik dahil)	Sayı	636	5460	6096
	Sütun yüzde	2,4%	11,8%	8,3%
Askere gitti	Sayı	353	30	383
	Sütun yüzde	1,3%	0,1%	0,5%
Diğer	Sayı	143	306	449
	Sütun yüzde	0,5%	0,7%	0,6%
Toplam	Sayı	26950	46430	73380
	Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 140,66'dır.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 13002,922 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 49 incelendiğinde işten ayrılma nedeni ile medeni hal değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bekar katılımcıların %47,5'inin, evli katılımcıların ise %39,1'inin işten ayrılma nedeni; işinin geçici bir iş olup işin bitmesidir. Ayrıca bekar katılımcıların %16'sının, evli katılımcıların ise %0,3'ünün işten ayrılma nedeni; eğitim-öğretim görüyor olmasıdır. Bunlara ek olarak, bekar katılımcıların %12'si, evli katılımcıların ise %7,9'u işinden memnun olmadığı için işinden ayrılmıştır.

Tablo 50: İş arama kanalları (Doğrudan bir işverene başvuru) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
Doğrudan bir işverene başvuru	Tercih edilmiş	Sayı	6471	4525	10996
		Sütun yüzde	60,0%	56,2%	58,3%
	Tercih edilmemiş	Sayı	4317	3532	7849
		Sütun yüzde	40,0%	43,8%	41,7%
	Toplam	Sayı	10788	8057	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 27,708'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 32881,982 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 50 incelendiğinde iş arama kanallarından olan doğrudan bir işverene başvuru değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların %56,2'si, erkek katılımcıların ise %60'ı doğrudan bir işverene başvuru yöntemi ile iş aramayı tercih etmiştir.

Tablo 51: İş arama kanalları (Doğrudan bir işverene başvuru) ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim seviyesi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
Doğrudan bir işverene başvuru	Tercih edilmiş	Sayı	5241	1314	1336	2980	125	10996
		Sütun yüzde	54,50%	58,20%	61,70%	64,90%	61,30%	58,30%
	Tercih edilmemiş	Sayı	4382	944	830	1614	79	7849
		Sütun yüzde	45,50%	41,80%	38,30%	35,10%	38,70%	41,70%
	Toplam	Sayı	9623	2258	2166	4594	204	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 84,97'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 150,733 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 51 incelendiğinde iş arama kanallarından olan doğrudan bir işverene başvuru değişkeni ile eğitim seviyesi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Doğrudan işverene başvuru yönteminin tercih edilme oranı ilköğretim mezunun katılımcılarda %54,5 ile en düşük değerde iken üniversite mezunu katılımcılarda, %64,9 ile en yüksek değerdedir.

Tablo 52: İş arama kanalları (Doğrudan bir işverene başvuru) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			İş arama süresi					
			1-3 ay	4-6 ay	7-9 ay	10-12 ay	13-+ ay	Toplam
Doğrudan bir işverene başvuru	Tercih edilmiş	Sayı	4575	2125	717	1706	1423	10546
		Sütun yüzde	59,9%	61,8%	63,9%	56,8%	52,8%	58,9%
	Tercih edilmemiş	Sayı	3063	1311	405	1300	1274	7353
		Sütun yüzde	40,1%	38,2%	36,1%	43,2%	47,2%	41,1%
	Toplam	Sayı	7638	3436	1122	3006	2697	17899
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 460,92'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 74,758 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 52 incelendiğinde iş arama kanallarından olan doğrudan bir işverene başvuru değişkeni ile iş arama süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 53: İş arama kanalları (Doğrudan bir işverene başvuru) ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş grubu					
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
Doğrudan bir işverene başvuru	Tercih edilmiş	Sayı	3530	3360	2269	1312	525	10996
		Sütun yüzde	62,6%	62,8%	56,5%	50,1%	43,3%	58,3%
	Tercih edilmemiş	Sayı	2111	1994	1750	1306	688	7849
		Sütun yüzde	37,4%	37,2%	43,5%	49,9%	56,7%	41,7%
	Toplam	Sayı	5641	5354	4019	2618	1213	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 505,22'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 276,590 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 53 incelendiğinde iş arama kanallarından olan doğrudan bir işverene başvuru değişkeni ile yaş grubu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca 55 yaş ve üzeri yaş grubuna dahil bireyler dışında kalan tüm yaş grupları için doğrudan bir işverene başvurunun tercih edilme oranı %50'nin üzerindedir.

Tablo 54: İş arama kanalları (Eşe dosta rica) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
Eşe dosta rica	Tercih edilmiş	Sayı	9954	6839	16793
		Sütun yüzde	92,3%	84,9%	89,1%
	Tercih edilmemiş	Sayı	834	1218	2052
		Sütun yüzde	7,7%	15,1%	10,9%
	Toplam	Sayı	10788	8057	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 877,31'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 259,346 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 54 incelendiğinde iş arama kanallarından olan eşe dosta rica değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadınların %84,9'u, erkeklerin ise %92,3'ü iş bulabilmek için eşe dosta ricada bulunmuşlardır.

Tablo 55: İş arama kanalları (Eşe dosta rica) ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim seviyesi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
Eşe dosta rica	Tercih edilmiş	Sayı	8853	1991	1940	3852	157	16793
		Sütun yüzde	92,00%	88,20%	89,60%	83,80%	77,00%	89,10%
	Tercih edilmemiş	Sayı	770	267	226	742	47	2052
		Sütun yüzde	8,00%	11,80%	10,40%	16,20%	23,00%	10,90%
	Toplam	Sayı	9623	2258	2166	4594	204	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 22,21'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 247,333 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 55 incelendiğinde iş arama kanallarından olan eşe dosta rica değişkeni ile eğitim seviyesi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bireylerin eğitim seviyeleri ne olursa olsun eşe dosta rica yöntemiyle iş aramayı tercih etme oranlarının çok yüksek olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunu bireylerin %92'si, lise mezunu bireylerin yaklaşık %89'u, üniversite mezunu bireylerin %83,8'i ve lisansüstü mezunu bireylerin %77'si eşe dosta rica yöntemiyle iş aramayı tercih etmişlerdir. Bunlara ek olarak, eğitim seviyesi yükseldikçe eşe dosta rica yöntemiyle iş arayanların oranının düştüğü görülmektedir.

Tablo 56: İş arama kanalları (Eşe dosta rica) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			İş arama süresi					
			1-3 ay	4-6 ay	7-9 ay	10-12 ay	13-+ ay	Toplam
Eşe dosta rica	Tercih edilmiş	Sayı	6846	3150	1014	2690	2385	16085
		Sütun yüzde	89,6%	91,7%	90,4%	89,5%	88,4%	89,9%
	Tercih edilmemiş	Sayı	792	286	108	316	312	1814
		Sütun yüzde	10,4%	8,3%	9,6%	10,5%	11,6%	10,1%
	Toplam	Sayı	7638	3436	1122	3006	2697	17899
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 113,71'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 19,712 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 56 incelendiğinde iş arama kanallarından olan eşe dosta rica değişkeni ile iş arama süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 57: İş arama kanalları (Eşe dosta rica) ile iş yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş grubu					
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
Eşe dosta rica	Tercih edilmiş	Sayı	4986	4696	3582	2385	1144	16793
		Sütun yüzde	88,4%	87,7%	89,1%	91,1%	94,3%	89,1%
	Tercih edilmemiş	Sayı	655	658	437	233	69	2052
		Sütun yüzde	11,6%	12,3%	10,9%	8,9%	5,7%	10,9%
Toplam		Sayı	5641	5354	4019	2618	1213	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 132,08'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 58,349 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 57 incelendiğinde iş arama kanallarından olan eşe dosta rica değişkeni ile yaş grubu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Tüm yaş gruplarında eşe dosta rica yöntemiyle iş aramayı tercih etme oranları %87'nin üzerindedir.

Tablo 58: İş arama kanalları (Gazete, dergi, internet ilanları) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
Gazete, dergi, internet	Tercih edilmiş	Sayı	2085	2117	4202
		Sütun yüzde	19,3%	26,3%	22,3%
	Tercih edilmemiş	Sayı	8703	5940	14643
		Sütun yüzde	80,7%	73,7%	77,7%
Toplam		Sayı	10788	8057	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 1796,53'dür.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 128,522 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 58 incelendiğinde iş arama kanallarından gazete, dergi, internet ilanları değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu

görülmektedir. Erkeklerin %19,3'ünün kadınların ise %26,3'ünün gazete, dergi ve internet ilanlarını kullanarak iş aramayı tercih ettikleri görülmektedir.

Tablo 59: İş arama kanalları (Gazete, dergi, internet ilanları) ile Eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim seviyesi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
Gazete, dergi, internet ilanları	Tercih edilmiş	Sayı	1154	582	543	1837	86	4202
		Sütun yüzde	12,00%	25,80%	25,10%	40,00%	42,20%	22,30%
	Tercih edilmemiş	Sayı	8469	1676	1623	2757	118	14643
		Sütun yüzde	88,00%	74,20%	74,90%	60,00%	57,80%	77,70%
Toplam		Sayı	9623	2258	2166	4594	204	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 4549,49'dur.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 1491,367 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 59 incelendiğinde iş arama kanallarından gazete, dergi, internet ilanları değişkeni ile eğitim seviyesi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunu katılımcıların %12'si, lisansüstü mezunu katılımcıların %42,2'si gazete dergi ve internet ilanları ile iş başvurusu yapmayı tercih ettiği görülmektedir. Buna ek olarak, eğitim seviyesi arttıkça bireylerin bu iş arama kanalını tercih etme oranlarının giderek arttığı görülmektedir.

Tablo 60: İş arama kanalları (Gazete, dergi, internet ilanları) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			İş arama süresi					
			1-3 ay	4-6 ay	7-9 ay	10-12 ay	13-+ ay	Toplam
Gazete, dergi, internet	Tercih edilmiş	Sayı	1595	831	271	710	661	4068
		Sütun yüzde	20,9%	24,2%	24,2%	23,6%	24,5%	22,7%
	Tercih edilmemiş	Sayı	6043	2605	851	2296	2036	13831
		Sütun yüzde	79,1%	75,8%	75,8%	76,4%	75,5%	77,3%
Toplam		Sayı	7638	3436	1122	3006	2697	17899
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 255,00'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 26,495 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 60 incelendiğinde iş arama kanallarından gazete, dergi, internet ilanları değişkeni ile iş arama süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 61: İş arama kanalları (Gazete, dergi, internet ilanları) ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş grubu					
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
Gazete, dergi, internet	Tercih edilmiş	Sayı	1372	1537	792	364	137	4202
		Sütun yüzde	24,3%	28,7%	19,7%	13,9%	11,3%	22,3%
	Tercih edilmemiş	Sayı	4269	3817	3227	2254	1076	14643
		Sütun yüzde	75,7%	71,3%	80,3%	86,1%	88,7%	77,7%
	Toplam	Sayı	5641	5354	4019	2618	1213	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 270,47'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 347,110 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 61 incelendiğinde iş arama kanallarından gazete, dergi, internet ilanları değişkeni ile yaş grubu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Tüm yaş gruplarında iş aramak için gazete, dergi ve internet ilanlarını tercih eden bireylerin oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 62: İş arama kanalları (İŞKUR başvuru) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
İŞKUR başvuru	Tercih edilmiş	Sayı	3385	3597	6982
		Sütun yüzde	31,4%	44,6%	37,0%
	Tercih edilmemiş	Sayı	7403	4460	11863
		Sütun yüzde	68,6%	55,4%	63,0%
	Toplam	Sayı	10788	8057	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 2985,09'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 348,079 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 62 incelendiğinde İŞKUR iş arama kanalı değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Kadınlar, İŞKUR aracılığıyla iş başvurusu yapmayı %44,6'lık bir oranla tercih ederken, erkekler %31,4'lük oranla tercih etmişlerdir.

Tablo 63: İş arama kanalları (İŞKUR başvuru) ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim seviyesi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
İŞKUR başvuru	Tercih edilmiş	Sayı	3175	862	899	1988	58	6982
		Sütun yüzde	33,00%	38,20%	41,50%	43,30%	28,40%	37,00%
	Tercih edilmemiş	Sayı	6448	1396	1267	2606	146	11863
		Sütun yüzde	67,00%	61,80%	58,50%	56,70%	71,60%	63,00%
Toplam		Sayı	9623	2258	2166	4594	204	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 75,58'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 170,338 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 63 incelendiğinde İŞKUR iş arama kanalı değişkeni ile eğitim seviyesi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca bireylerin eğitim seviyesi ne olursa olsun İŞKUR aracılığı ile iş başvurusu yapmayı tercih etmemiş olanların oranının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 64: İş arama kanalları (İŞKUR başvuru) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			İş arama süresi					
			1-3 ay	4-6 ay	7-9 ay	10-12 ay	13-+ ay	Toplam
İŞKUR başvuru	Tercih edilmiş	Sayı	2579	1412	466	1147	1190	6794
		Sütun yüzde	33,8%	41,1%	41,5%	38,2%	44,1%	38,0%
	Tercih edilmemiş	Sayı	5059	2024	656	1859	1507	11105
		Sütun yüzde	66,2%	58,9%	58,5%	61,8%	55,9%	62,0%
Toplam		Sayı	7638	3436	1122	3006	2697	17899
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 425,88'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 121,031 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 64 incelendiğinde İŞKUR iş arama kanalı değişkeni ile iş arama süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 65: İş arama kanalları (İŞKUR başvuru) ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş grubu					
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
İŞKUR başvuru	Tercih edilmiş	Sayı	1862	2371	1738	830	181	6982
		Sütun yüzde	33,0%	44,3%	43,2%	31,7%	14,9%	37,0%
	Tercih edilmemiş	Sayı	3779	2983	2281	1788	1032	11863
		Sütun yüzde	67,0%	55,7%	56,8%	68,3%	85,1%	63,0%
Toplam		Sayı	5641	5354	4019	2618	1213	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 449,41'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 512,540 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 65 incelendiğinde İŞKUR iş arama kanalı değişkeni ile yaş grubu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. 25-34 yaş arası katılımcıların %44'ü, 35-44 yaş arası katılımcıların %43,2'si İŞKUR aracılığıyla iş aramayı tercih ederken 55 yaş ve üzeri katılımcıların %14,9'u İŞKUR aracılığıyla iş aramayı tercih etmiştir.

Tablo 66: İş arama kanalları (Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.) ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.	Tercih edilmiş	Sayı	1977	2237	4214
		Sütun yüzde	18,3%	27,8%	22,4%
	Tercih edilmemiş	Sayı	8811	5820	14631
		Sütun yüzde	81,7%	72,2%	77,6%
Toplam		Sayı	10788	8057	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 1801,66'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 236,686 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 66 incelendiğinde özel istihdam ofisleri, kariyet.net vb. iş arama kanalı ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadınların %72,2'sinin, erkeklerin %81,7'sinin özel istihdam ofisi ve kariyer.net vb. iş arama kanalını tercih etmediği görülmüştür.

Tablo 67: İş arama kanalları (Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.) ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim seviyesi					
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam
Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.	Tercih edilmiş	Sayı	917	574	575	2045	103	4214
		Sütun yüzde	9,50%	25,40%	26,50%	44,50%	50,50%	22,40%
	Tercih edilmemiş	Sayı	8706	1684	1591	2549	101	14631
		Sütun yüzde	90,50%	74,60%	73,50%	55,50%	49,50%	77,60%
	Toplam	Sayı	9623	2258	2166	4594	204	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 45,62'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 2338,344 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 67 incelendiğinde özel istihdam ofisleri, kariyet.net vb. iş arama kanalı ile eğitim seviyesi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca lisans üstü mezunu olan bireylerin %50,5'i ve üniversite mezunu olan bireylerin %44,5'i, özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb. iş arama kanalı ile iş başvurusu yapmayı tercih etmiş iken diğer eğitim seviyesindeki bireylerin bu iş arama kanalını tercih etme oranının daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 68: İş arama kanalları (Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.) ile iş arama süresi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			İş arama süresi					
			1-3 ay	4-6 ay	7-9 ay	10-12 ay	13-+ ay	Toplam
Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.	Tercih edilmiş	Sayı	1584	829	299	731	629	4072
		Sütun yüzde	20,7%	24,1%	26,6%	24,3%	23,3%	22,7%
	Tercih edilmemiş	Sayı	6054	2607	823	2275	2068	13827
		Sütun yüzde	79,3%	75,9%	73,4%	75,7%	76,7%	77,3%
	Toplam	Sayı	7638	3436	1122	3006	2697	17899
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 255,25'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 35,706 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 68 incelendiğinde özel istihdam ofisleri, kariyet.net vb. iş arama kanalı ile iş arama süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 69: İş arama kanalları (Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.) ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş grubu					
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
Özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb.	Tercih edilmiş	Sayı	1458	1643	733	310	70	4214
		Sütun yüzde	25,8%	30,7%	18,2%	11,8%	5,8%	22,4%
	Tercih edilmemiş	Sayı	4183	3711	3286	2308	1143	14631
		Sütun yüzde	74,2%	69,3%	81,8%	88,2%	94,2%	77,6%
Toplam		Sayı	5641	5354	4019	2618	1213	18845
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 271,24'tür.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 651,808 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 69 incelendiğinde özel istihdam ofisleri, kariyet.net vb. iş arama kanalı ile yaş grubu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Genel itibariyle katılımcıların yaşları arttıkça özel istihdam ofisleri, kariyer.net vb. iş arama kanalını kullanma oranının azaldığı görülmektedir.

Tablo 70: Kurs ile iş arama durumu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			İş arama durumu		
			Evet	Hayır	Toplam
KURS	Evet	Sayı	525	7662	8187
		Sütun yüzde	2,8%	4,1%	4,0%
	Hayır	Sayı	18320	177425	195745
		Sütun yüzde	97,2%	95,9%	96,0%
Toplam		Sayı	18845	185087	203932
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 756,55'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 81,348 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 70 incelendiğinde iş bulabilmek için herhangi bir kursa katılma değişkeni ile iş arama değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş arayan katılımcıların %2,8'i iş bulabilmek için bir kursa gittiklerini belirtmiştir.

Tablo 71: Ek iş arama nedeni ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
Ek iş arama nedenleri	Daha fazla çalışmaksızın, daha fazla gelir elde etmek için	Sayı	1186	327	1513
		Sütun yüzde	32,8%	28,5%	31,7%
	Mevcut işine ilave olarak başka bir işte daha çalışmak istediği için	Sayı	312	95	407
		Sütun yüzde	8,6%	8,3%	8,5%
	Daha fazla süre çalışabileceği başka bir iş istediği için	Sayı	454	140	594
		Sütun yüzde	12,5%	12,2%	12,5%
	Daha kısa süre çalışabileceği başka bir iş istediği için	Sayı	23	18	41
		Sütun yüzde	0,6%	1,6%	0,9%
	Çalışma koşullarından memnun olmadığı için	Sayı	755	260	1015
		Sütun yüzde	20,9%	22,7%	21,3%
	Kendi mesleğinde çalışmadığı için	Sayı	241	127	368
		Sütun yüzde	6,7%	11,1%	7,7%
	İşini kaybetme riski olduğu için	Sayı	194	55	249
		Sütun yüzde	5,4%	4,8%	5,2%
	Yaptığı iş geçici veya mevsimlik olduğu için	Sayı	449	125	574
		Sütun yüzde	12,4%	10,9%	12,0%
	Diğer	Sayı	5	0	5
		Sütun yüzde	0,1%	0,0%	0,1%
Toplam		Sayı	3619	1147	4766
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

2 hücre (% 11,1) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 1,20'dir.
Ki-kare test istatistiği χ^2= 41,075 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Ek iş arama nedeni ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde, p değerinin α=0,05'ten küçük olması sebebiyle ele alınan iki değişken arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı elde edilir. Yapılan analiz neticesinde elde edilen tablo göz önünde bulundurulursa; kadınlarda ve erkeklerde en çok gözlemlenen ek iş arama sebepleri daha fazla çalışmaksızın daha fazla gelir elde etmeyi istemek ve çalışma koşullarından memnun olmamaktır.

Tablo 72: Ek iş arama nedeni ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Medeni hal		
			Bekar	Evli	Toplam
E		Sayı	569	944	1513

Daha fazla çalışmaksızın, daha fazla gelir elde etmek için	Sütun yüzde	29,6%	33,2%	31,7%
Mevcut işine ilave olarak başka bir işte daha çalışmak istediği için	Sayı	102	305	407
	Sütun yüzde	5,3%	10,7%	8,5%
Daha fazla süre çalışabileceği başka bir iş istediği için	Sayı	217	377	594
	Sütun yüzde	11,3%	13,3%	12,5%
Daha kısa süre çalışabileceği başka bir iş istediği için	Sayı	12	29	41
	Sütun yüzde	0,6%	1,0%	0,9%
Çalışma koşullarından memnun olmadığı için	Sayı	464	551	1015
	Sütun yüzde	24,1%	19,4%	21,3%
Kendi mesleğinde çalışmadığı için	Sayı	271	97	368
	Sütun yüzde	14,1%	3,4%	7,7%
İşini kaybetme riski olduğu için	Sayı	84	165	249
	Sütun yüzde	4,4%	5,8%	5,2%
Yaptığı iş geçici veya mevsimlik olduğu için	Sayı	200	374	574
	Sütun yüzde	10,4%	13,2%	12,0%
Diğer	Sayı	4	1	5
	Sütun yüzde	0,2%	0,0%	0,1%
Toplam	Sayı	1923	2843	4766
	Sütun yüzde	100%	100%	100%

2 hücre (% 11,1) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 2,02'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 246,562 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Elde edilen analiz sonuçları değerlendirildiğinde ek iş arama nedeni ile medeni hal arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Tablo 72 göz önünde bulundurulursa; medeni hal ne olursa olsun, en çok gözlemlenen ek iş arama sebepleri daha fazla çalışmaksızın daha fazla gelir elde etmeyi istemek ve çalışma koşullarından memnun olmamaktır.

Tablo 73: Ek iş arama nedeni ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş grubu				
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
Ek iş arama nedenleri	Daha fazla çalışmaksızın, daha fazla gelir elde etmek için	Sayı	319	462	426	247	59	1513
		Sütun yüzde	31,0%	30,6%	32,0%	35,5%	29,5%	31,7%
	Mevcut işine ilave olarak başka bir işte daha çalışmak istediği için	Sayı	36	101	147	88	35	407
		Sütun yüzde	3,5%	6,7%	11,0%	12,6%	17,5%	8,5%

Daha fazla süre çalışabileceği başka bir iş istediği için	Sayı	97	177	186	101	33	594
	Sütun yüzde	9,4%	11,7%	14,0%	14,5%	16,5%	12,5%
Daha kısa süre çalışabileceği başka bir iş istediği için	Sayı	9	18	11	1	2	41
	Sütun yüzde	0,9%	1,2%	0,8%	0,1%	1,0%	0,9%
Çalışma koşullarından memnun olmadığı için	Sayı	246	367	269	107	26	1015
	Sütun yüzde	23,9%	24,3%	20,2%	15,4%	13,0%	21,3%
Kendi mesleğinde çalışmadığı için	Sayı	156	158	36	15	3	368
	Sütun yüzde	15,2%	10,5%	2,7%	2,2%	1,5%	7,7%
İşini kaybetme riski olduğu için	Sayı	36	78	81	44	10	249
	Sütun yüzde	3,5%	5,2%	6,1%	6,3%	5,0%	5,2%
Yaptığı iş geçici veya mevsimlik olduğu için	Sayı	127	146	177	92	32	574
	Sütun yüzde	12,4%	9,7%	13,3%	13,2%	16,0%	12,0%
Diğer	Sayı	2	2	0	1	0	5
	Sütun yüzde	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Toplam	Sayı	1028	1509	1333	696	200	4766
	Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

6 hücre (% 13,3) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 0,21'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 327,525 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Elde edilen analiz sonuçları değerlendirildiğinde ek iş arama nedeni ile katılımcının yaş grubu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Tablo 73 göz önünde bulundurulursa; yaş grubu ne olursa olsun, en çok gözlemlenen ek iş arama sebepleri daha fazla çalışmaksızın daha fazla gelir elde etmeyi istemek ve çalışma koşullarından memnun olmamaktır. Ayrıca, genel itibariyle yaş ilerledikçe çalışma koşullarından memnun olmama sebebiyle ek iş arama oranı giderek azalmaktadır. Bunlara ek olarak, 15-34 yaş grubundaki katılımcıların, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bir oranda kendi mesleğinde çalışmaması sebebiyle ek iş aramakta oldukları gözlemlenmiştir.

Tablo 74: En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm ile istihdam durumu değişkenleri arasındaki $\chi 2$ analizi tablosu

			İstihdam Durumu			
			İstihdam	İşsiz	İşgücüne dahil olmayan	Toplam
En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm	Eğitim	Sayı	6473	672	2666	9811
		Sütun yüzde	12,0%	9,6%	11,6%	11,7%
	Sanat	Sayı	1140	253	998	2391
		Sütun yüzde	2,1%	3,6%	4,3%	2,9%
	Beşeri Bilimler	Sayı	3652	417	2461	6530
		Sütun yüzde	6,8%	6,0%	10,7%	7,8%
	Diller	Sayı	618	115	301	1034
		Sütun yüzde	1,1%	1,6%	1,3%	1,2%
	Sosyal Bilimler ve Davranış Bilimleri	Sayı	2441	408	891	3740
		Sütun yüzde	4,5%	5,8%	3,9%	4,5%
	Gazetecilik ve enformasyon	Sayı	145	38	73	256
		Sütun yüzde	0,3%	0,5%	0,3%	0,3%
	İş ve yönetim	Sayı	13366	1878	5538	20782
		Sütun yüzde	24,8%	26,8%	24,0%	24,8%
	Hukuk	Sayı	871	83	286	1240
		Sütun yüzde	1,6%	1,2%	1,2%	1,5%
	Biyoloji, çevre ve ilgili birimler	Sayı	311	63	86	460
		Sütun yüzde	0,6%	0,9%	0,4%	0,5%
	Fiziki bilimler	Sayı	693	114	211	1018
		Sütun yüzde	1,3%	1,6%	0,9%	1,2%
	Matematik ve istatistik	Sayı	330	32	127	489
		Sütun yüzde	0,6%	0,5%	0,6%	0,6%
	Bilişim ve iletişim teknolojileri	Sayı	1030	190	519	1739
		Sütun yüzde	1,9%	2,7%	2,3%	2,1%
	Mühendislik ve mühendislik işleri	Sayı	10983	1042	2691	14716
		Sütun yüzde	20,4%	14,9%	11,7%	17,5%
	İmalat ve işleme	Sayı	2278	276	1505	4059
		Sütun yüzde	4,2%	3,9%	6,5%	4,8%
	Mimarlık ve inşaat	Sayı	1928	248	626	2802
		Sütun yüzde	3,6%	3,5%	2,7%	3,3%
	Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Sayı	896	111	267	1274
		Sütun yüzde	1,7%	1,6%	1,2%	1,5%
	Veterinerlik	Sayı	365	25	58	448

	Sütun yüzde	0,7%	0,4%	0,3%	0,5%
Sağlık	Sayı	3331	445	1322	5098
	Sütun yüzde	6,2%	6,4%	5,7%	6,1%
Refah (Sosyal hizmetler)	Sayı	880	301	1267	2448
	Sütun yüzde	1,6%	4,3%	5,5%	2,9%
Kişisel hizmetler	Sayı	1185	210	818	2213
	Sütun yüzde	2,2%	3,0%	3,5%	2,6%
İş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri	Sayı	262	47	86	395
	Sütun yüzde	0,5%	0,7%	0,4%	0,5%
Güvenlik hizmetleri	Sayı	644	38	269	951
	Sütun yüzde	1,2%	0,5%	1,2%	1,1%
Toplam	Sayı	53822	7006	23066	83894
	Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 21,38'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 2945,697 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm ile istihdam durumu arasındaki ilişki incelendiğinde p değerinin α=0,05'ten küçük olması sebebiyle iki değişken arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Tablo 74 değerlendirildiğinde, en çok istihdam edilen üç bölüm sırasıyla, iş ve yönetim, mühendislik ve mühendislik işleri ile eğitim alanından mezun olan katılımcılardır. İşsizlik oranının en çok olduğu üç bölüm de sırasıyla, iş ve yönetim, mühendislik ve mühendislik işleri ile eğitim alanından mezun olan katılımcılardır. İstihdam oranının ve işsizlik oranının en yüksek olduğu üç bölümün aynı olması dikkat çekici bir husustur.

Tablo 75: En son çalışılan işteki durum ile iş arama durumu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			İş arama durumu		
			Evet	Hayır	Toplam
En son çalışılan işteki	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	Sayı	15170	38885	54055
		Sütun yüzde	92,8%	68,2%	73,7%
	İşveren	Sayı	156	706	862
		Sütun yüzde	1,0%	1,2%	1,2%
	Kendi hesabına	Sayı	675	6345	7020
		Sütun yüzde	4,1%	11,1%	9,6%

Ücretsiz aile işçisi	Sayı	339	11104	11443
	Sütun yüzde	2,1%	19,5%	15,6%
Toplam	Sayı	16340	57040	73380
	Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 191,95'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 4170,942 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

En son çalışılan işteki durum ile iş arama durumu değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca en çok iş arayanların en son çalıştığı işteki durumunun maaşlı, ücretli, yevmiyeli çalışan olduğu görülmektedir.

Tablo 76: İş bulma yöntemi ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet		
			Erkek	Kadın	Toplam
Çalıştığınız bu işinizi nasıl buldunuz?	Kendi imkanlarımla	Sayı	23738	10996	34734
		Sütun yüzde	65,6%	66,5%	65,9%
	Türkiye İş Kurumu kanalıyla	Sayı	889	1116	2005
		Sütun yüzde	2,5%	6,8%	3,8%
	Özel istihdam ofisleri kanalıyla	Sayı	282	220	502
		Sütun yüzde	0,8%	1,3%	1,0%
	Akraba, eş ve dost aracılığıyla	Sayı	11209	4138	15347
		Sütun yüzde	31,0%	25,0%	29,1%
	Diğer	Sayı	87	63	150
		Sütun yüzde	0,2%	0,4%	0,3%
Toplam		Sayı	36205	16533	52738
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 47,02'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 733,586 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

İş bulma yöntemi ile cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Kadınların ve erkeklerim büyük çoğunluğunun, kendi imkanlarıyla ve akraba, eş ve dost aracılığıyla çalıştıkları şu an ki işlerini bulduklarını beyan etmişlerdir.

Tablo 77: İş bulma yöntemi ile eğitim durumu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

	Eğitim Seviyesi					
	İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü	Toplam

Çalıştığınız bu işinizi nasıl buldunuz?	Kendi imkanlarımla	Sayı	18767	3745	4551	7066	605	34734
		Sütun yüzde	61,60%	67,60%	68,00%	75,60%	88,70%	65,90%
	Türkiye İş Kurumu kanalıyla	Sayı	1189	224	288	302	2	2005
		Sütun yüzde	3,90%	4,00%	4,30%	3,20%	0,30%	3,80%
	Özel istihdam ofisleri kanalıyla	Sayı	92	45	49	290	26	502
		Sütun yüzde	0,30%	0,80%	0,70%	3,10%	3,80%	1,00%
	Akraba, eş ve dost aracılığıyla	Sayı	10291	1524	1800	1683	49	15347
		Sütun yüzde	33,80%	27,50%	26,90%	18,00%	7,20%	29,10%
	Diğer	Sayı	139	6	4	1	0	150
		Sütun yüzde	0,50%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,30%
	Toplam	Sayı	30478	5544	6692	9342	682	52738
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1 hücre (% 4) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 1,94'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 1797,993 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

İş bulma yöntemi ile eğitim durumu değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde p değerinin α=0,05'ten küçük olması sebebiyle iki değişken arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Tüm eğitim seviyelerindeki katılımcılar, şu anda çalıştıkları işi, yüksek oranla kendi imkanları ile bulduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça kendi imkanları ile şu anki işlerini bulduğunu ifade eden bireylerin oranının arttığı da görülmektedir. Şu an da çalıştıkları işi akraba, eş ve dost aracılığı ile bulduğunu ifaden eden katılımcıların oranı her ne kadar yüksek olsa da, bu oranın üniversite ve lisansüstü mezunu bireylerde diğer eğitim seviyelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 78: İş bulma yöntemi ile medeni hal değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Medeni hal		
			Bekar	Evli	Toplam
Çalıştığınız bu	Kendi imkanlarımla	Sayı	14895	19839	34734
		Sütun yüzde	65,5%	66,1%	65,9%
	Türkiye İş Kurumu kanalıyla	Sayı	743	1262	2005
		Sütun yüzde	3,3%	4,2%	3,8%
	Özel istihdam ofisleri kanalıyla	Sayı	291	211	502

		Sütun yüzde	1,3%	0,7%	1,0%
	Akraba, eş ve dost aracılığıyla	Sayı	6673	8674	15347
		Sütun yüzde	29,3%	28,9%	29,1%
	Diğer	Sayı	134	16	150
		Sütun yüzde	0,6%	0,1%	0,3%
	Toplam	Sayı	22736	30002	52738
		Sütun yüzde	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 64,67'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 207,403 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 78 incelendiğinde iş bulma yöntemi ile medeni hal değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Genel itibariyle, evli ve bekar katılımcıların yaklaşık %65'i kendi imkanlarıyla, yaklaşık %30'u ise akraba, eş ve dostları aracılığıyla şu anda çalıştıkları işi bulduklarını beyan etmişlerdir.

Tablo 79: İş bulma yöntemi ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş grubu					
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-+	Toplam
Çalıştığınız bu işinizi nasıl buldunuz?	Kendi imkanlarımla	Sayı	9103	10350	8441	4969	1871	34734
		Sütun yüzde	62,3%	69,1%	67,0%	65,4%	63,3%	65,9%
	Türkiye İş Kurumu kanalıyla	Sayı	430	533	620	345	77	2005
		Sütun yüzde	2,9%	3,6%	4,9%	4,5%	2,6%	3,8%
	Özel istihdam ofisleri kanalıyla	Sayı	122	248	89	36	7	502
		Sütun yüzde	0,8%	1,7%	0,7%	0,5%	0,2%	1,0%
	Akraba, eş ve dost aracılığıyla	Sayı	4820	3844	3439	2247	997	15347
		Sütun yüzde	33,0%	25,7%	27,3%	29,6%	33,7%	29,1%
	Diğer	Sayı	138	2	5	1	4	150
		Sütun yüzde	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%
	Toplam	Sayı	14613	14977	12594	7598	2956	52738
		Sütun yüzde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 8,41'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 758,170 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 79 incelendiğinde iş bulma yöntemi ile yaş grubu değişkenleri arasındaki anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Tüm yaş gruplarındaki katılımcılar, şu anda çalıştıkları işlerini, %60'ın üzerinde oranlarda kendi imkanlarıyla, %30

civarında oranlarda ise akraba, eş ve dostları aracılığıyla bulduklarını beyan etmişlerdir.

Tablo 80: İş bulma yöntemi ile yerleşim türü değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yerleşim Türü			
			İl Merkezi	İlçe Merkezi	Bucak veya Köy	Toplam
Şu an ki işinizi nasıl buldunuz?	Kendi imkanlarımla	Frekans	5095	5800	2688	13583
		Sütun Yüzde	69,7%	68,7%	63,6%	68,0%
	Türkiye İş Kurumu kanalıyla	Frekans	232	279	106	617
		Sütun Yüzde	3,2%	3,3%	2,5%	3,1%
	Özel istihdam ofisleri kanalıyla	Frekans	125	119	27	271
		Sütun Yüzde	1,7%	1,4%	0,6%	1,4%
	Akraba, eş ve dost aracılığıyla	Frekans	1843	2227	1403	5473
		Sütun Yüzde	25,2%	26,4%	33,2%	27,4%
	Diğer	Frekans	15	15	3	33
		Sütun Yüzde	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
Toplam		Frekans	7310	8440	4227	19977
		Sütun Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

0 hücre (% 0) 5'ten küçük beklenen değere sahiptir. En küçük beklenen değer 6,98'dir. Ki-kare test istatistiği χ^2= 115,621 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 80 incelendiğinde, yerleşim türü ve iş bulma yöntemi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yerleşim türü fark etmeksizin bireylerin büyük çoğunluğu (%63'ün üzerinde olasılıklarla) şu an ki çalıştıkları işlerini kendi imkanlarıyla bulduklarını ifade etmişlerdir. İşlerini kendi imkanlarıyla bulduğunu belirten bireylerin oranının, il merkezlerinden kırsal kesime doğru gidildikçe azaldığı görülmektedir. Tabloda dikkat çeken diğer bir husus ise; şu an ki işini akraba eş ve dost aracılığıyla bulan bireylerin oranının, il merkezlerinden kırsal kesime doğru gidildikçe önemli bir artış (toplamda %8'lik artış) gösteriyor olmasıdır. Ayrıca, şu an ki işlerini özel istihdam ofisleri yardımıyla bulan bireylerin oranının, kent veya kır fark etmeksizin çok düşük olduğu görülmektedir.

4.2.2. Çok Cevaplı Sorular İçin Ki-kare Analizi

Ankete katılan bireylerin aynı anda birden fazla iş arama kanalını tercih edebildiği için Tablo 81, 82 ve 83'teki Ki-kare analizleri SPSS 27 paket programı yardımıyla çok cevaplı (Multiple Response) Ki-kare analizi ile yapılmıştır.

Tablo 81: İş arama kanalları ile cinsiyet değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Cinsiyet	
			Erkek	Kadın
İş arama kanalları	Doğrudan bir işverene başvurdunuz mu?	Frekans	6471	4525
		Sütun yüzde	60,5%	56,6%
	Size iş bulmaları için eşe, dosta ricada bulundunuz mu?	Frekans	9954	6839
		Sütun yüzde	93,1%	85,6%
	İŞKUR'a başvurdunuz mu?	Frekans	3385	3597
		Sütun yüzde	31,7%	45,0%
	Özel istihdam ofislerine başvurdunuz mu?	Frekans	1977	2237
		Sütun yüzde	18,5%	28,0%
	Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına baktınız mı?	Frekans	2085	2117
		Sütun yüzde	19,5%	26,5%
	Gazeteye ilan verdiniz veya cevaplandırdınız mı?	Frekans	373	304
		Sütun yüzde	3,5%	3,8%
	Sözlü ya da yazılı iş sınavına / mülakata girdiniz mi?	Frekans	551	615
		Sütun yüzde	5,2%	7,7%
	Kendi işyerinizi kurmak amacıyla mekan veya araç gereç baktınız mı?	Frekans	353	107
		Sütun yüzde	3,3%	1,3%
	Kendi işyerinizi kurmak amacıyla kredi, lisans vb.araştırmalar yaptınız mı?	Frekans	290	100
		Sütun yüzde	2,7%	1,3%
	İŞKUR'dan başvurunuza cevap beklediniz mi?	Frekans	2502	2745
		Sütun yüzde	23,4%	34,4%
	İş başvurunuzun sonucunu beklediniz mi?	Frekans	4272	3718
		Sütun yüzde	40,0%	46,5%
	Kamunun açtığı iş sınavına girdiyseniz sonucunu beklediniz mi?	Frekans	423	716
		Sütun yüzde	4,0%	0,0%

Ki-kare test istatistiği χ^2= 1750,991 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 81 incelendiğinde; iş arama kanalları ile cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Erkeklerin iş bulabilmek için, %93,1'inin eşe dosta ricada bulunduğu, %60,5'inin doğrudan bir iş verene başvuru yaptığı, %31,7'sinin İŞKUR'a başvuru yaptığı, %19,5'inin gazete, dergi veya internetteki iş ilanına baktığı, %18,5'inin özel istihdam ofisine başvuru yaptığı

görülmektedir. Kadınların ise iş bulabilmek için %85,6'sının eşe dosta ricada bulunduğu, %56,6'sının doğrudan bir iş verene başvuru yaptığı, %45'inin İŞKUR'a başvuru yaptığı, %26,5'inin gazete, dergi veya internetteki iş ilanına baktığı, %28'inin özel istihdam ofisine başvuru yaptığı, görülmektedir. Özetlemek gerekirse; erkeklerde ve kadınlarda en çok kullanılan iş arama kanalları sırasıyla, eşe dosta ricada bulunma, doğrudan bir işverene başvuru yapma ve İŞKUR'a başvuru yapmaktır.

Tablo 82: İş arama kanalları ile yaş grubu değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Yaş Grubu				
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-+
İş arama kanalları	Doğrudan bir işverene başvurdunuz mu?	Frekans	3530	3360	2269	1312	525
		Sütun yüzde	63,1%	63,1%	57,1%	50,6%	43,9%
	Size iş bulmaları için eşe, dosta ricada bulundunuz mu?	Frekans	4986	4696	3582	2385	1144
		Sütun yüzde	89,1%	88,2%	90,1%	91,9%	95,7%
	İŞKUR'a başvurdunuz mu?	Frekans	1862	2371	1738	830	181
		Sütun yüzde	33,3%	44,5%	43,7%	32,0%	15,1%
	Özel istihdam ofislerine başvurdunuz mu?	Frekans	1458	1643	733	310	70
		Sütun yüzde	26,1%	30,9%	18,4%	12,0%	5,9%
	Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına baktınız mı?	Frekans	1372	1537	792	364	137
		Sütun yüzde	24,5%	28,9%	19,9%	14,0%	11,5%
	Gazeteye ilan verdiniz veya cevaplandırdınız mı?	Frekans	204	264	139	51	19
		Sütun yüzde	3,6%	5,0%	3,5%	2,0%	1,6%
	Sözlü ya da yazılı iş sınavına / mülakata girdiniz mi?	Frekans	442	493	156	62	13
		Sütun yüzde	7,9%	9,3%	3,9%	2,4%	1,1%
	Kendi işyerinizi kurmak amacıyla mekan veya araç gereç baktınız mı?	Frekans	75	152	141	70	22
		Sütun yüzde	1,3%	2,9%	3,5%	2,7%	1,8%
	Kendi işyerinizi kurmak amacıyla kredi, lisans vb.araştırmalar yaptınız mı?	Frekans	60	134	121	57	18
		Sütun yüzde	1,1%	2,5%	3,0%	2,2%	1,5%
	İŞKUR'dan başvurunuza cevap beklediniz mi?	Frekans	1434	1739	1317	616	141
		Sütun yüzde	25,6%	32,7%	33,1%	23,7%	11,8%
	İş başvurunuzun sonucunu beklediniz mi?	Frekans	2558	2490	1675	913	354
		Sütun yüzde	45,7%	46,8%	42,1%	35,2%	29,6%
	Kamunun açtığı iş sınavına girdiyseniz sonucunu beklediniz mi?	Frekans	505	517	88	24	5
		Sütun yüzde	9,0%	9,7%	2,2%	0,9%	0,4%

Ki-kare test istatistiği χ^2= 3284,850 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 82 incelendiğinde; iş arama kanalları ile yaş grubu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Tüm yaş gruplarında iş bulabilmek için eşe dosta ricada bulunma oranı en yüksek değere sahiptir. İŞKUR'a, özel istihdam ofisine, gazete, dergi ve internetteki iş ilanına başvuruda bulunma oranının en yüksek olduğu yaş grubu 25-34 yaş arasıdır. Özetle, iş arama kanallarını en aktif şekilde kullanan yaş grubunun 25-34 yaş olduğu söylenebilir.

Tablo 83: İş arama kanalları ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki χ2 analizi tablosu

			Eğitim Seviyesi				
			İlk öğretim	Lise	Mesleki Lise	Üniversite	Lisans üstü
İş arama kanalları	Doğrudan bir işverene başvurdunuz mu?	Frekans	5241	1314	1336	2980	125
		Sütun yüzde	55,10%	58,50%	62,20%	65,30%	61,90%
	Size iş bulmaları için eşe, dosta ricada bulundunuz mu?	Frekans	8853	1991	1940	3852	157
		Sütun yüzde	93,00%	88,60%	90,30%	84,40%	77,70%
	İŞKUR'a başvurdunuz mu?	Frekans	3175	862	899	1988	58
		Sütun yüzde	33,40%	38,30%	41,80%	43,50%	28,70%
	Özel istihdam ofislerine başvurdunuz mu?	Frekans	917	574	575	2045	103
		Sütun yüzde	9,60%	25,50%	26,80%	44,80%	51,00%
	Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına baktınız mı?	Frekans	1154	582	543	1837	86
		Sütun yüzde	12,10%	25,90%	25,30%	40,20%	42,60%
	Gazeteye ilan verdiniz veya cevaplandırdınız mı?	Frekans	167	92	88	305	25
		Sütun yüzde	1,80%	4,10%	4,10%	6,70%	12,40%
	Sözlü ya da yazılı iş sınavına / mülakata girdiniz mi?	Frekans	200	124	158	654	30
		Sütun yüzde	2,10%	5,50%	7,40%	14,30%	14,90%
	Kendi işyerinizi kurmak amacıyla mekan veya araç gereç baktınız mı?	Frekans	158	76	56	157	13
		Sütun yüzde	1,70%	3,40%	2,60%	3,40%	6,40%
	Kendi işyerinizi kurmak amacıyla kredi, lisans vb.araştırmalar yaptınız mı?	Frekans	128	61	50	139	12
		Sütun yüzde	1,30%	2,70%	2,30%	3,00%	5,90%
	İŞKUR'dan başvurunuza cevap beklediniz mi?	Frekans	2383	639	666	1517	42
		Sütun yüzde	25,00%	28,40%	31,00%	33,20%	20,80%

İş başvurunuzun sonucunu beklediniz mi?	Frekans	3440	974	1015	2447	114
	Sütun yüzde	36,10%	43,30%	47,20%	53,60%	56,40%
Kamunun açtığı iş sınavına girdiyseniz sonucunu beklediniz mi?	Frekans	61	89	127	837	25
	Sütun yüzde	0,60%	4,00%	5,90%	18,30%	12,40%

Ki-kare test istatistiği χ^2= 7892,881 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Tablo 83 incelendiğinde, iş arama kanalları ile eğitim seviyesi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların, en son bitirdikleri okul ne olursa olsun, en çok tercih ettiği iş arama kanalının, eşe dosta ricada bulunma olduğu görülmüştür. Ayrıca yüksek üniversite mezunları ile lisans üstü eğitimi almış bireylerin iş ararken daha çok özel istihdam ofisi, İŞKUR, gazete, dergi ve internetteki iş ilanını tercih ettiği görülmüştür. Bunlara ek olarak, sözlü ya da yazılı mülakata girme oranının da en yüksek olduğu grup da, yüksek okul veya fakülte ile lisans üstü mezunu olan katılımcılardır.

4.2.3. Lojistik Regresyon Analizi

Doğrusal regresyon analizi, bağımlı bir değişkeni açıklayan bağımsız değişkenlerin belirlenmesi amacıyla oldukça sık kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Bu yöntemde bağımlı değişken sürekli ve niceldir. Fakat birçok bilim dalında yapılan analizlerde, bağımlı değişkenin nitel ve kategorik formda olması sebebiyle doğrusal regresyon analizi kullanılamamaktadır. Böyle bir durumda lojistik regresyon analizi tercih edilmektedir. Lojistik regresyon analizinde de doğrusal regresyon analizinde olduğu gibi, bağımlı değişken ile bir ya da daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişki incelenerek bir model kurulmaktadır. Ancak bu iki analiz arasında bazı farklılıklar mevcuttur. Bunlardan birincisi; tahmin edilecek olan bağımlı değişken, doğrusal regresyon analizinde nicel ve sürekli iken, lojistik regresyon analizinde kesiklidir. İkincisi; lojistik regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin sürekli ya da kategorik olması zorunlu değilken, doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin nicel ve sürekli bir formda olma zorunluluğu vardır. Üçüncüsü; lojistik regresyon analizinde değişkenlerin normal dağılıma sahip olma zorunluluğu yokken, doğrusal regresyon analizinde değişkenler normal dağılıma sahip olmak zorundadır.

Dördüncüsü; lojistik regresyon analizinde bağımlı değişkenin alabileceği değerlerden birinin gerçekleşme olasılığı tahmin edilirken, doğrusal regresyon analizinde bağımlı değişkenin değeri tahmin edilir. Son olarak; lojistik regresyon analizinde bağımsız değişkenler ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olmasına yönelik bir şart yoktur.

Bazı modeller doğrusal görünmese bile bazı dönüşümler yardımıyla doğrusal forma getirilebilmektedir. Lojistik regresyon modeli de logaritmik dönüşümler neticesinde doğrusal forma getirilen bir modeldir. Bağımlı değişkene yapılan logit dönüşümünden dolayı bu analize Lojistik regresyon analizi denmektedir.

Lojistik fonksiyonunun tercih edilmesinin en önemli nedenlerinden biri; fonksiyonun 0 ile 1 arasında bir reel sayı değerine sahip olmasıdır. Bu, modelde ortaya çıkacak riski 0 ile 1 arasında bir değer olarak tahmin eder. Bu durum tüm modeller için her daim doğru olmamaktadır (Hosmer & Lomeshow, Goodness of fit tests for the multiple logistic regression model, 1980).

Regresyon analizlerinde genellikle, koşullu ortalama değerini ifade eden $E(Y/x)$ gösterimi; x bağımsız değişkeni verildiğinde Y bağımlı değişkeninin ortalama değeridir (Hosmer & Lomeshow, 2000).

$$E(Y/x) = \beta_0 + \beta_1 x$$

Lojistik regresyon analizinde ise, $\pi(x) = E(Y/x)$ ifadesi x bağımsız değişkeni verildiğinde Y bağımlı değişkeninin koşullu dağılım ortalamasını vermektedir.

Bu durum;

$$E(Y/x) = \pi(x) = \frac{e^{\beta_0+\beta_1 x}}{1 + e^{\beta_0+\beta_1 x}}$$

şeklinde gösterilmektedir. Bu ifadeye logit dönüşümü yapıldığında,

$$g(x) = ln\left[\frac{\pi(x)}{1-\pi(x)}\right] = \beta_0 + \beta_1 x$$

eşitliği elde edilir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler ile logit değeri arasında lineer bir ilişki mevcuttur ve bu değer -∞ ile +∞ arasında herhangi bir reel sayı değeri alabilir (Bayram, 2004).

Binary lojistik regresyon modelinde, olayın gerçekleşme ve gerçekleşmeme durumları olmak üzere iki durum mevcuttur. Bunlar 0 ve 1 ile ifade edilir. Durumun gerçekleşme olasılığının gerçekleşmeme olasılığına bölünmesi sonucu elde edilen üstünlük oranı (odds ratio), $Exp(B)$ (Exponentiated logistic coefficients) biçiminde gösterilmektedir. Üstünlük oranı, bir olayın meydana gelme olasılığı ile meydana gelmeme olasılığını kıyaslamaktadır. Bir olayın meydana gelme olasılığı ile meydana gelmeme olasılığı eşit olduğunda, yani olasılık değerleri 0,5 olduğunda, bu olayın üstünlük oranı 1 olur. Ayrıca, olasılık değerlerinin 0 ile 1 arasında olması sebebiyle üstünlük oranı, daima negatif olmayan bir değer olarak hesaplanır.

$$\text{Üstünlük Oranı} = \frac{\pi(x)}{1-\pi(x)} = e^{\beta_0+\beta_1 x}$$

Üstünlük oranının doğal logaritmasının alınması sonucunda lojistik regresyon modeli elde edilir.

Doğrusal regresyon analizinde katsayıların tahmininde en küçük kareler yöntemi kullanılırken, lojistik regresyon analizinde bağımlı değişkenin kategorik formda olması sebebiyle hata terimleri normal dağılım gösteremeyeceği için bu yöntem kullanılamamaktadır. Lojistik regresyon analizinde katsayıların tahmini için genellikle en çok olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmaktadır. Bu yöntemde bağımsız değişkenlerin hepsi kesikli olmalıdır (Alpar, 2013) (Berenson & Levine, 1996). Aksi durumda; bağımsız değişkenlerin tümü sürekli ise minimum logit ki-kare yöntemi, bazıları sürekli bazıları kesikli ise ağırlıklandırılmış iteratif en küçük kareler yöntemi kullanılmaktadır (Başarır, 1990).

Modele gerekli bağımsız değişkenlerin ilave edilmesinin ardından kurulan modelin bağımlı değişkeni açıklamakta ne derece başarılı olduğunu, yani uyum iyiliğini, inceleyebilmek için ki-kare istatistiği, Hosmer-Lemeshow testi, sınıflandırma tablosu (classification tables) ve ROC eğrisine bakılır (Oğuzlar, 2005).

Lojistik regresyon analizinde, bağımsız değişkenin dahil olduğu model ile dahil edilmediği model kıyaslanarak parametrelerin anlamlılığı test edilmelidir. Katsayıların anlamlılığı; Wald testi, Olabilirlik oran testi ve Skor testi ile yapılabilmektedir. Özetle; bu üç farklı test ile, bağımsız değişken katsayılarının anlamlılığı incelenmektedir.

Doğrusal regresyon analizinde, bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişkenler ile ne kadar açıklanabildiği R^2 değeri ile ölçülmektedir. Ancak lojistik regresyonda bağımlı değişken kategorik formdadır. Bu sebeple modelin uyum iyiliğini değerlendirmek maksadıyla Mcfadden R^2, CoxSnell R^2, Nagelgerke R^2 istatistikleri kullanılmaktadır. Lojistik regresyondaki R^2 değerleri doğrusal regresyondaki R^2 değerlerine kıyasla küçük çıkma eğilimindedir. Bu sebeple model uyumunu değerlendirmekten ziyade, farklı modelleri kıyaslamak amacıyla kullanılması önerilmektedir. Hatta bazı bilim adamları R^2 istatistiklerinin analiz sonuçlarını değerlendirilirken sunulmaması gerektiğini tavsiye etmektedir (Alpar, 2013).

Lojistik regresyon analizi bağımlı değişkenin kategori sayısı ve özelliğine bakılarak üç farklı metod ile uygulanmaktadır:

- İkili (Binary) Lojistik Regresyon Analizi
- Çoklu (Multinominal) Lojistik Regresyon Analizi
- Sıralı (Ordinal) Lojistik Regresyon Analizi

Bağımlı değişkenin iki kategoriden oluştuğu Binary Lojistik Regresyonda, bağımlı değişken tanımlanırken, genel olarak riskin olmaması durumu 0 olarak, riskin olması durumu 1 olarak kodlanır. Bağımlı değişkenin en az üç kategoriden oluştuğu Nominal veya Multinominal Lojistik Regresyon Analizi'nde, ilk ya da son kategori referans kategori olarak tanımlanıp ardından kalan kategoriler sırayla referans kategori ile karşılaştırma yapılarak yorumlanmaktadır. Ordinal Lojistik Regresyon Analizi'nde ise; bağımlı değişkenin üç ya da daha fazla kategorisi olmasının yanı sıra, kategoriler arasında bir sıralama mevcuttur.

Binary Lojistik Regresyon Analizi Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu kısmında Türkiye'deki işgücü piyasasında, iş arama süresini etkileyebilecek faktörleri belirleyebilmek amacıyla binary lojistik regresyon modeli kullanılmıştır. Bu kapsamda ele alınan bağımsız değişkenler ve tablolarda yer alan kısaltmaları aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 84: Ele alınacak bağımsız değişkenler, kısaltmaları ve kodlaması

Bağımsız Değişkenler (DEGISKEN ISMI)	Kategoriler	Kod
Cinsiyet (CINSIYET)	Erkek	1
	Kadın	2
Yaş (YAS)	Sayı olarak girildi	
Yerleşim Türü (YERLESIM_TUR)	İl merkezi	1
	İlçe merkezi	2
	Bucak veya köy	3
En son tamamladığınız eğitim seviyesi nedir? (EGITIM_SEVIYESI)	İlköğretim	1
	Lise	2
	Yüksekokul veya Fakülte	3
	Lisansüstü	4
Hayatınız boyunca bir işte çalıştınız mı? (GECMIS_IS)	Evet	1
	Hayır	2
Doğrudan bir işverene başvurdunuz mu? (ISARA_KANAL1)	Evet	1
	Hayır	2
Size iş bulmaları için eşe dosta ricada bulundunuz mu? (ISARA_KANAL2)	Evet	1
	Hayır	2
İŞKUR'a başvurdunuz mu? (ISARA_KANAL3)	Evet	1
	Hayır	2
Aranılan iş yada meslek (ISCO08_ARA_K)	Yöneticiler	1
	Profesyonel meslek mensupları	2
	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	3
	Büro hizmetlerinde çalışan elemanları	4
	Hizmet ve satış elemanları	5
	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	6
	Sanatkarlar ile ilgili işlerde çalışanlar	7
	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	8
	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	9

Hangisi sizin geçen yıl bu aydaki durumunuzu açıklıyor? (FAAL_DURUM_GECENYIL)	Şu anki işinde çalışıyordu	1
	Bir işte çalışıyordu	2
	İş arıyordu	3
	Eğitim/öğretime devam ediyordu	4
	Emekli	5
	Engelli veya çalışmaya uygun değil	6
	Ev işleriyle meşguldü.	7
	Askerdeydi	8
	Diğer	9

Bağımlı değişken olan iş arama süresi kategorik formda; 10 aydan az iş arayanlar ve 10 aydan fazla iş arayanlar olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır.

Tablo 85: Bağımlı değişkene gözlemcinin yaptığı kodlamaya programın 0 ve 1

Bağımlı Değişken	Kategoriler	Anketteki atanan değer	Atanan değer
İş arama süresi	0 - 10 ay	0	0
	11 - + ay	1	1

Bağımlı değişken olan iş arama süresini analiz edebilmek amacıyla, kaç aydır iş arıyorsunuz sorusuna verilen cevap 10 aydan kısa bir süre ise 0, 10 aydan uzun bir süre ise 1 olarak kodlanmıştır. SPSS programınında bağımlı değişkene, gözlemci ile aynı değerleri atadığı tabloda gösterilmiştir.

Tablo 86: Sınıflandırma Tablosu

			Beklenen		
			İş Arama Süresi		Doğru Sınıflandırma
	Gözlenen		0	1	(%)
Adım 0	İş Arama Süresi	0	5076	0	100,0
		1	2108	0	0,0
	Toplam Doğru Sınıflandırma (%)				70,7

SPSS programı, bağımlı değişkene verilen cevaplardan fazla olanın yüzdesine göre sınıflandırma yapar. Dolayısıyla, bu çalışmada, katılımcıların tümünün iş arama süresinin 10 aydan az olduğu kabul edilip sadece sabit terimin olduğu modelin, doğru sınıflandırmasının %70,7 olduğu görülmüştür.

Tablo 87: Sabit katsayıya göre model tahmini

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Adım 0	Sabit	-0,879	0,026	1150,244	1	0,000	0,415

SPSS programı ilk adımda, hiçbir bağımsız değişkeni modele dahil etmeden sadece sabit terim için değerlendirme yapmaktadır. Başlangıçta kurulan bu model daha sonra modelin uyumu hakkında bize bilgi vermektedir. Bu çalışmada, sabit terimin katsayı değeri anlamlı bulunmuş ve -0,879 olarak saptanmıştır.

Enter Yöntemi

Lojistik regresyon analizi, enter (tam) ve stepwise (adımsal) olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır. Stepwise (adımsal) yöntemi, backward (geriye dönük) ve forward (ileriye dönük) olmak üzere iki şekilde uygulanabilmektedir. Modele dahil edilecek bağımsız değişkenlere göre hangi yöntemin uygulanacağına karar verilir. Enter yönteminde, bağımsız değişkenlerin tümü aynı anda modele dahil edilerek tahmin yapılır. Forward yönteminde ise; başlangıçta modelde sadece sabit terim vardır. Ardından, bağımsız değişkenler arasından en yüksek score statistic değerine sahip olan modele eklenir. Daha sonra aynı seçim yoluyla sırayla bağımsız değişkenler modele dahil edilir. Backward yöntemi ise forward yönteminin tersidir. Bu yöntemde bağımsız değişkenlerin hepsi modele dahil edilerek ilk model kurulur. Daha sonra sırayla score statistic değeri düşük olan bağımsız değişken modelden çıkarılarak model kurulur. Özetle; enter yönteminde bağımsız değişkenlerin etkileri birlikte gözlemlenirken, forward ve backward yönteminde etkiler adımsal olarak gözlemlenir. Hangi yöntemin kullanılacağına araştırmacı, amacına göre karar vermelidir.

Tablo 88: Model katsayılarının Omnibus testi

		Ki-kare	df	Sig.
Adım 1	Adım	2425,073	27	0,000
	Blok	2425,073	27	0,000
	Model	2425,073	27	0,000

Bu kısımda, geleneksel Ki-Kare yöntemi kullanılarak modelin anlamlılığı analiz edilmiştir. Enter yönteminde bağımsız değişkenlerin hepsinin aynı anda modele dahil edilmesi sebebiyle Adım, Blok ve Model Ki-kare değerlerine birbirine eşittir.

Analiz neticesinde sig değeri p=0,00<0,05 olması sebebiyle H_0 hipotezi reddedilerek Ki-Kare değerinin istatistiksek olarak anlamlı olduğu elde edilir. Sabit terim haricinde katsayıların hepsi aynı anda sıfıra eşit değildir. Bir başka deyişle; model anlamlıdır ve bağımsız değişkenler bağımlı değişkenin tahminine fayda sağlamaktadır.

Tablo 89: Model Özeti

Adım	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	6270,357	0,286	0,408

Cox ve Snell R^2 testi doğrusal regresyon analizindeki gibi yorumlanabilir. Yani bağımsız değişkenler bağımlı değişkeni yaklaşık %28 açıklamaktadır. Fakat Cox ve Snell R^2 değerinin hiçbir zaman 1 olamaması yorum yapmayı güçlendirmektedir. Nagelkerke R^2 test istatistiği, Cox ve Snell testinin geliştirilmiş halidir ve genel olarak Nagelkerke R^2 test istatistiği, Cox ve Snell R^2 test istatistiğinden yüksek bir değer almaktadır. Bu çalışmada kurulan modelde Nagelkerke R^2 test istatistiği %40 olarak hesaplanmıştır. Yani kurulan modelin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklanma oranı %40'tır.

Tablo 90: Hosmer & Lemeshow Testi

Adım	Ki-kare	df	Sig.
1	10,624	8	0,224

Hosmer-Lemeshow testi ile modelin verilere uygunluğu test edilmektedir. Yapılan analiz sonucunda sig p=0,224>0,05 olarak hesaplanmış olduğu için modelin verileri iyi temsil ettiğini belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Böylelikle, model ve veri uyumunun yeterli olduğu, gözlenen değerler ile tahmin edilen değerler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı elde edilmiştir.

Tablo 91: Değişkenlerin dahil edildiği doğru sınıflandırma

			Beklenen İş Arama Süresi		Doğru Sınıflandırma (%)
	Gözlenen		0	1	
Adım 0	İş Arama Süresi	0	4348	728	85,7
		1	740	1368	64,9
	Toplam Doğru Sınıflandırma (%)				79,6

Bağımsız değişkenler modele dahil edildiğinde, bağımlı değişkene verilen cevapların doğru sınıflandırma yüzdesi %79,6 olarak hesaplanmıştır. Bir başka deyişle; modelde gözlemlerin doğru atama oranı %79,6'dır. Bu test, iş arama süresi 10 aydan kısa olanların %85,7'sini iş arama süresi 10 aydan uzun olanların %64,9'unu doğru tahmin etmiştir.

Tablo 92: Modelin değişkenlerinin katsayı tahminleri

							95% C.I.for EXP(B)	
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
CINSIYET(1)	-0,419	0,076	30,699	1	0,000	0,657	0,567	0,763
YAS	0,030	0,003	92,204	1	0,000	1,031	1,024	1,037
YERLESIM_TUR			1,042	2	0,594			
YERLESIM_TUR(1)	-0,069	0,070	0,981	1	0,322	0,933	0,814	1,070
YERLESIM_TUR(2)	-0,060	0,096	0,389	1	0,533	0,942	0,781	1,136
EGITIM_SEVIYESI			6,504	3	0,090			
EGITIM_SEVIYESI (1)	0,134	0,096	1,964	1	0,161	1,144	0,948	1,380
EGITIM_SEVIYESI (2)	0,276	0,113	5,977	1	0,014	1,317	1,056	1,643
EGITIM_SEVIYESI (3)	0,424	0,274	2,389	1	0,122	1,528	0,893	2,616
GECMIS_IS(1)	1,025	0,128	64,494	1	0,000	2,787	2,170	3,579
ISARA_KANAL1(1)	0,240	0,066	13,286	1	0,000	1,271	1,117	1,446
ISARA_KANAL2(1)	-0,036	0,105	0,119	1	0,730	0,964	0,784	1,186
ISARA_KANAL3(1)	-0,129	0,068	3,614	1	0,057	0,879	0,769	1,004
ISCO08_ARA_K			64,817	8	0,000			
ISCO08_ARA_K(1)	-0,203	0,220	0,855	1	0,355	0,816	0,530	1,256
ISCO08_ARA_K(2)	-0,224	0,233	0,918	1	0,338	0,800	0,506	1,263
ISCO08_ARA_K(3)	-0,292	0,221	1,755	1	0,185	0,747	0,484	1,150
ISCO08_ARA_K(4)	-0,525	0,221	5,647	1	0,017	0,591	0,383	0,912
ISCO08_ARA_K(5)	-0,452	0,441	1,054	1	0,305	0,636	0,268	1,509
ISCO08_ARA_K(6)	-1,307	0,244	28,743	1	0,000	0,271	0,168	0,436
ISCO08_ARA_K(7)	-0,832	0,246	11,455	1	0,001	0,435	0,269	0,704
ISCO08_ARA_K(8)	-0,881	0,231	14,508	1	0,000	0,414	0,263	0,652
FAAL_DURUM_GECENYIL			1367,939	8	0,000			
FAAL_DURUM_GECENYIL(1)	2,846	0,095	894,846	1	0,000	17,215	14,286	20,743
FAAL_DURUM_GECENYIL(2)	-0,394	0,187	4,438	1	0,035	0,674	0,467	0,973
FAAL_DURUM_GECENYIL(3)	1,421	0,191	55,282	1	0,000	4,142	2,848	6,025
FAAL_DURUM_GECENYIL(4)	1,457	0,360	16,383	1	0,000	4,294	2,120	8,696

FAAL_DURUM_GECENYIL(5)	23,114	40191,737	0,000	1	1,000	10918854023,498	0,000	
FAAL_DURUM_GECENYIL(6)	0,988	0,130	57,545	1	0,000	2,686	2,081	3,467
FAAL_DURUM_GECENYIL(7)	0,244	0,443	0,304	1	0,581	1,277	0,536	3,040
FAAL_DURUM_GECENYIL(8)	1,088	0,466	5,444	1	0,020	2,968	1,190	7,403
Constant	0,534	4465,749	0,000	1	1,000	1,706		

Tablo 92 incelendiğinde, cinsiyet değişkenin sig. değeri p=0,00<0,05 olması sebebiyle, cinsiyet değişkenin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeninde erkek kategorisi referans kategori olarak belirlenmiştir. Kadınların erkeklere göre, 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılıklarının 1/0,657=1,52 kat daha az olduğu görülmektedir.

Yaş değişkenin sig. değeri p=0,00<0,05 olması sebebiyle, yaş değişkenin istatistiksel olarak anlamlıdır. Yaş değişkenindeki 1 birimlik artış, bireyin 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığını 1,031 kat arttırmaktadır.

Yerleşim türü değişkeninin sig. değeri p=0,594>0,05 olması sebebiyle, bu değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların eğitim seviyesi değişkeninin sig. değeri p=0,090 olması sebebiyle, bu değişkenin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Eğitim seviyesi değişkeninde referans kategori "ilköğretim mezunu olmak" olarak alınmıştır. Üniversite mezunu katılımcıların, ilköğretim mezunu katılımcılara göre 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılıklarının 1,317 kat daha fazla olduğu görülmektedir.

"Geçmiş iş" değişkenin sig. değeri p=0,00<0,05 olması sebebiyle, bu değişkenin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. "Geçmiş iş" değişkeninde referans kategori "Evet" olarak belirlenmiştir. Katılımcılardan hayatları boyunca herhangi bir işte çalışmamış olanların, hayatları boyunca herhangi bir işte çalışmış olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı 2,787 kat daha fazladır.

"İş arama kanalı 1" değişkenin sig. değeri p=0,00<0,05 olması sebebiyle, bu değişkenin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. "İş arama kanalı 1"

değişkeninde referans kategori "Evet" olarak belirlenmiştir. Katılımcılardan iş arama kanalı 1'i tercih etmeyenlerin, tercih edenlere kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı 1,271 kat daha fazladır.

Tablodan, "İş arama kanalı 2" ve "İş arama kanalı 3" değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablo 92'den, "Aranılan iş veya meslek (ISCO08_ARA_K)" değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlemlenmektedir. "Aranılan meslek" değişkeninde referans kategori "Yöneticiler" olarak belirlenmiştir.

- Katılımcılardan aradıkları meslek "Hizmet ve satış elemanı" olanların, "Yöneticilik" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı $1/0{,}591 = 1{,}69$ kat daha azdır.
- Katılımcılardan aradıkları meslek "Sanatkarlar ve ilgili işler" olanların, "Yöneticilik" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı $1/0{,}271 = 3{,}69$ kat daha azdır.
- Katılımcılardan aradıkları meslek "Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları" olanların, "Yöneticilik" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı $1/0{,}435 = 2{,}29$ kat daha azdır.
- Katılımcılardan aradıkları meslek "Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar" olanların, "Yöneticilik" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı $1/0{,}414 = 2{,}41$ kat daha azdır.

Tablo 92'den, "FAAL_DURUM_GECENYIL" değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlemlenmektedir. Bu değişkenin referans kategorisi "Şu an ki işinde çalışıyordu" olarak belirlenmiştir.

- Katılımcılardan geçen yıl bu aydaki durumu "Bir işte çalışıyordu" olanların, "Şu an ki işinde çalışıyordu" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı 17,215 kat daha fazladır.

- Katılımcılardan geçen yıl bu aydaki durumu "İş arıyordu" olanların, "Şu an ki işinde çalışıyordu" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı $1/0{,}674 = 3{,}58$ kat daha azdır.
- Katılımcılardan geçen yıl bu aydaki durumu "Eğitim/öğretime devam ediyordu" olanların, "Şu an ki işinde çalışıyordu" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı 4,142 kat daha fazladır.
- Katılımcılardan geçen yıl bu aydaki durumu "Emekli" olanların, "Şu an ki işinde çalışıyordu" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı 4,294 kat daha fazladır.
- Katılımcılardan geçen yıl bu aydaki durumu "Ev işleriyle meşguldü" olanların, "Şu an ki işinde çalışıyordu" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı 2,686 kat daha fazladır.
- Katılımcılardan geçen yıl bu aydaki durumu "Diğer" olanların, "Şu an ki işinde çalışıyordu" olanlara kıyasla 10 aydan daha fazla süre iş arama olasılığı 2,968 kat daha fazladır.

SONUÇ

İşsizlik, sadece gelişmekte olan ülkelerin değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerin de sorunudur. Nüfustaki artıştan kaynaklanan işgücü fazlası, gelir dağılımındaki adaletsizlik, teknolojik gelişmelerin sebep olduğu işgücü talebindeki azalış, uygulanan yanlış iktisat politikaları, kayıt dışı istihdam, yatırım maliyetleri ve de özellikle içinde bulunduğumuz salgın hastalık şartlarında ortaya çıkan kapanmalar gibi birçok neden işsizliği arttırmanın yanı sıra, işsizliği kalıcı hale getirmektedir.

Teorik iktisatta dile getirilen, bu çalışmada da vurgulanan hysteresis analizinin ifade ettiği gibi, işgücü piyasasında ortaya çıkan kronikleşmiş sorunların tezahürü işsizlik oranlarının artarak katılaşma sergilemesidir. Bu tip katılaşmalar, içinde bulunduğumuz salgın şartlarında daha da belirginleşmektedir. Gerçek işsizlik oranlarının yahut istihdam kayıplarının sürekli artış gösterdiği böyle konjonktürlerde, sorunun çözümü sadece ekonomik büyüme perspektiflerine bırakılmamalıdır. Salgın bitince, kapanan ekonomilerin hızlı büyüme oranlarını yakalayacağı aşikârdır. Bu durum Türkiye ekonomisi için de geçerlidir. Lâkin, salgın hastalık öncesinde pek çok ekonomide olduğu gibi, Türkiye ekonomisinde de ekonomik büyüme- istihdam ilişkisi zayıflama emareleri göstermekteydi. Yani büyüyen ekonomiler yeteri kadar istihdam artışları yakalayamamakta idi. Burada büyümenin karakteristiği ve verimlilik değişmelerinin önemli belirleyiciler olarak karşımıza çıktığı anlaşılmıştı.

Ekonomik büyümenin tek başına işsizliği azaltıcı-istihdam arttırıcı yapısının olamayabileceği düşünüldüğünde, politika yapıcıların işsizlik sorununa çözüm bulabilmek için, işgücü piyasasını oluşturan bireylerin ne tür özelliklere sahip olduğunu, nasıl problemler ile karşılaştığını belirlemesi ve bu sorunlara yönelik çözümler geliştirerek, buna uygun istihdam politikaları geliştirmeleri gerekir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye ekonomisi özelinde işsizlik gerçeği üzerine etki eden dinamiklerin yukarıda ifade edilen sorunlar çerçevesinde belirlenerek, işgücü piyasasının analiz edilmesi ve geleceğe yönelik perspektifler sunulmasıdır.

Literatürde, işsizliği etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların ortak özelliği, pek çoğunda işsizliği belirleyen faktörlerin kendi başına ele alınarak işsizlik üzerindeki etkisinin araştırılmış olmasıdır.

Bu çalışmayı diğerlerinden ayıran bir özellik var ise o da, Türkiye ekonomisi için işsizliğin belirleyicilerinden aşağıda sayılanların tümünün göz önünde bulundurularak analiz yapılmış olmasıdır. Cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, yerleşim türü, aranılan iş şekli, iş deneyimi, iş kolu, iş arama süresi, işten ayrılma nedeni, ek iş arama nedeni değişkenlerinin ele alındığı bu çalışmada uygulanan kapsamlı analizler ile, işgücü piyasasının bazı belirleyicilerinin saptanması hedeflenmiştir. Çalışmada ayrıca, iş arama kanallarının etkinlikleri de araştırılmıştır. Bu doğrultuda, yukarıda bahsi geçen her bir değişken ile iş arama kanalları arasındaki ilişki incelenmiştir. Kısacası bu çalışma ile; Türkiye ekonomisinde, bireylerin sahip olduğu sosyo-ekonomik ve demografik birtakım özelliklerin, işsiz kalma süreleri ve iş arama kanalı tercihi üzerindeki etkileri analiz edilerek, işgücü piyasasına bir nebze de olsa ışık tutabilmek amaçlanmıştır. Bu açıdan bu çalışma, politika yapıcılara işsizlikle mücadelede göz önünde bulundurmaları gereken önemli hususları tespit etmeyi hedeflemektedir.

Bu çalışmada yapılan Ki-Kare Analizlerinden elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

- En son çalışılan işteki durum ile eğitim değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; tüm eğitim seviyelerindeki katılımcıların büyük çoğunluğunun, en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak beyan ettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, ilköğretim mezunu olan katılımcıların %65,6'sının en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak beyan ettiği, %20,7'sinin en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretsiz aile işçisi olarak beyan ettiği görülmüştür. Diğer eğitim seviyelerindeki katılımcılardan, en son çalıştıkları işteki durumlarını ücretsiz aile işçisi olarak beyan edenlerin oranının ilköğretim mezunu katılımcılara göre çok çok düşük olduğu gözlemlenmiştir.
- Aranılan iş ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; ilköğretim mezunlarında en çok aranılan işin nitelik gerektirmeyen işler, lise ve mesleki lise mezunlarında en çok aranılan işin hizmet ve satış elemanı, üniversite ve lisansüstü eğitim mezunlarında en çok aranılan işin profesyonel meslek mensubu olduğu görülmüştür.

- Aranılan iş ile yaş değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; 15-24 yaş grubu için en çok aranılan işin hizmet ve satış elemanı olmak, 25-34 yaş gurubu için en çok aranılan işin profesyonel meslek mensubu olmak, 35-44 yaş grubu ve 45-54 yaş grubu için en çok aranılan işin nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak ve 55 yaş ve üzeri için en çok aranılan işin hizmet ve satış elemanı olmak olduğu görülmüştür.
- İş arama süresi ile cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; 10 aydan daha uzun süre iş arayan erkeklerin oranının kadınların oranına kıyasla çok çok düşük olduğu saptanmıştır.
- İş arama süresi ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; eğitim seviyesi arttıkça, 7 aydan daha uzun süredir iş aradığını beyan eden bireylerin oranının da arttığı tespit edilmiştir.
- İşten ayrılma nedeni ile cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; erkeklerde en çok işten ayrılma sebeplerinin sırasıyla; geçici olan işin bitmesi, emeklilik ve işten çıkarılma olduğu, kadınlarda ise en çok işten ayrılma sebeplerinin sırasıyla; geçici olan işin bitmesi, kendisinin hastalanması ya da sakatlanması ve işinden memnun olmama olduğu görülmüştür. Bunlara ek olarak; erkeklerin %0,4'ünün, kadınların ise %7'sinin ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç kişilere bakabilmek için işinden ayrıldığı saptanmıştır. Ayrıca erkelerin %0,1'inin kadınların ise %6,8'inin eşinin isteği üzerine işinden ayrıldığı görülmüştür. Bu bağlamda; cinsiyet farklılığının, bireylerin işten ayrılma sebepleri üzerinde önemli farklılıklar yarattığı tespiti yapılmıştır.
- İşten ayrılma nedeni ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; eğitim seviyesi yükseldikçe, işinin geçici bir iş olması nedeniyle işten ayrılanların oranının giderek azaldığı görülmüştür. Bunlara ek olarak, işinden memnun olmaması sebebiyle işten ayrılanlarda en yüksek oranların üniversite ve lisansüstü eğitime sahip bireyler olduğu saptanmıştır.
- İş arama kanallarından, doğrudan bir işverene başvuru değişkeni ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; doğrudan işverene başvuru yönteminin tercih edilme oranının ilköğretim mezunu katılımcılarda

%54,5 ile en düşük değerde iken üniversite mezunu katılımcılarda, %64,9 ile en yüksek değerde olduğu tespit edilmiştir.

- İş arama kanallarından, eşe dosta rica değişkeni ile cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; kadınların %84,9'unun, erkeklerin ise %92,3'ünün iş bulabilmek için eşe dosta ricada bulunduğu saptanmıştır.
- İş arama kanallarından, eşe dosta rica değişkeni ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise; eğitim seviyesi yükseldikçe eşe dosta rica yöntemiyle iş arayanların oranının düştüğü gözlemlenmiştir.
- İş arama kanallarından, gazete, dergi, internet ilanları değişkeni ile cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; erkeklerin %19,3'ünün kadınların ise %26,3'ünün gazete, dergi ve internet ilanlarını kullanarak iş aramayı tercih ettikleri saptanmıştır.
- İş arama kanallarından gazete, dergi, internet ilanları değişkeni ile eğitim seviyesi değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise; eğitim seviyesi arttıkça bireylerin bu iş arama kanalını tercih etme oranlarının da giderek arttığı tespit edilmiştir.
- Ek iş arama nedeni ile katılımcının yaş grubu değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; yaş grubu ne olursa olsun, en çok gözlemlenen ek iş arama sebeplerinin daha fazla çalışmaksızın daha fazla gelir elde etmeyi istemek ve çalışma koşullarından memnun olmamak olduğu görülmüştür. Ayrıca, genel itibariyle yaş ilerledikçe çalışma koşullarından memnun olmama sebebiyle ek iş arama oranının giderek azaldığı tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak, 15-34 yaş grubundaki katılımcıların, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bir oranda kendi mesleğinde çalışmaması sebebiyle ek iş aramakta oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca, 15-34 yaş grubundaki katılımcıların, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bir oranda kendi mesleğinde çalışmaması sebebiyle ek iş aramakta oldukları tespitinin politika yapıcıları tarafından dikkate alınması gereken bir durum olduğu değerlendirilmektedir.
- Yerleşim türü ve iş bulma yöntemi değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; işlerini kendi imkanlarıyla bulduğunu belirten bireylerin oranının, il merkezlerinden kırsal kesime doğru gidildikçe azaldığı

görülmektedir. Ayrıca, mevcut işini akraba eş ve dost aracılığıyla bulan bireylerin oranının, il merkezlerinden kırsal kesime doğru gidildikçe önemli bir artış gösterdiği tespit edilmiştir.

- En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm ile istihdam durumu arasındaki ilişki incelendiğinde; istihdam oranının en fazla olduğu üç bölümün sırasıyla, iş ve yönetim, mühendislik ve eğitim olduğu, ve işsizlik oranının en fazla olduğu üç bölümünde yine sırasıyla, iş ve yönetim, mühendislik ve eğitim olduğu görülmüştür. İstihdam oranının ve işsizlik oranının en yüksek olduğu üç bölümün aynı olması dikkat çekici bir husustur. İstihdam oranının yüksek olduğu düşüncesiyle, gençlerin bu meslek gruplarını tercih etmeleri ile bu meslek mensubu birey sayısı fazlaca artmaktadır. Bu doğrultuda piyasanın ihtiyacından fazla bireyin bu mesleklere yönelmiş olmasıyla bu paradoksun ortaya çıktığı değerlendirilmektedir. Bu paradokstan kurtulmanın yolu eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyacına göre kurgulanmasıdır. Bu bağlamda, piyasanın ihtiyacından çok daha fazla mezun veren bölümlere, piyasanın gerek duyduğu işgücünün maksimumum %20-30 fazlası bir kontenjan belirlenerek sistemin yeninden düzenlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu takdirde hem piyasa ihtiyacı karşılanacak hem de bireylerin yine iş bulmak için rekabet içinde olacağı ve bu sayede yüksek mesleki beceriye sahip bireylerin istihdam edileceği bir piyasanın devam etmesi sağlanmış olacaktır. Böylelikle; ülkenin genç nüfusunun enerjisinin boşa harcanmaması ve bu enerjinin başka alanlara kaydırılması sağlanmış olacaktır.

Yükseköğretim sistemi, ülkelerin nitelikli işgücü gereksinimini karşılayacak en önemli araçtır. Doğru dizayn edilmiş eğitim sistemi ülkenin sahip olduğu genç nüfusu önemli bir avantaja dönüştürme gücüne sahiptir. Türkiye'de eğitim sistemi iyi planlanmadığı için, bazı bölümler piyasa talebinden çok daha fazla mezun vermektedir. Eğitim sistemi hususunda üzerinde durulması gereken diğer bir husus ise; işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu temel beceri ve bilginin yükseköğretim kurumlarında verilmemiş olmasıdır. Yükseköğretimin tek gayesinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını giderecek eleman yetiştirme olmadığı şüphe götürmez bir gerçek olmakla birlikte, işgücü piyasası ile örtüşmeyen eğitim şekli, kaynakların israfı

demektir. Piyasanın gereksinimlerine duyarlı bir eğitim yapısı, hem mikro anlamda bireyin refah seviyesini yükseltecek hem de makro anlamda kalkınmaya ve uluslararası rekabete katkı sağlayacaktır (Biçerli M. K., 2011).

Üniversitelerde, mezun durumunda olan öğrenciler için istihdam olanaklarını belirleyen kariyer merkezleri oluşturulmalıdır. Bu birimler mezun olan öğrencilerinin istihdam durumlarını takip etmeli ve üniversiteler arası bu birimlerin rekabeti sağlanmalıdır. İşgücü piyasasının gereksiniminden fazla mezun veren bölümlerde, mezun olan öğrencilere kısa süreli kurs, işbaşı eğitim gibi eğitim olanakları sağlanarak bu kişilerin mesleği ile alakalı alternatif sektörlerde istihdamı sağlanabilir.

Özetle, Ki-kare analizlerinden elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, cinsiyet ve eğitim seviyesindeki farklılıkların, iş arama kanalı tercihi, işsiz kalma süresi, en son çalışılan işteki durum ve aranılan iş değişkenleri üzerinde istatistiksel olarak önemli farklılıklar yarattığı gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada yapılan Lojistik Regresyon Analizi neticesinde elde edilen bulgular ise şöyle özetlenebilir: İş arama süresi üzerinde, yaş değişkeninin etkisi araştırıldığında, yaş değişkenindeki 1 birimlik artışın işsiz kalma süresini arttırdığı gözlemlenmiştir. Üniversite mezunu bireylerin ilköğretim mezunu bireylere kıyasla 10 aydan daha uzun süre iş arama olasılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yerleşim türünün işsiz kalma süresi üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. İş deneyimine sahip bireylerin, iş tecrübesi olmayan bireylere kıyasla işsiz kalma süresinin daha kısa olduğu saptanmıştır. İş bulabilmek amacıyla, iş arama kanallarından doğrudan bir işverene başvurmayı tercih eden katılımcıların işsiz kalma süresinin tercih etmeyenlere kıyasla daha kısa olduğu görülürken, İŞKUR ve eşe dosta rica aracılığıyla iş aramayı tercih eden bireylerin, bu kanalı tercih etmelerinin işsiz kalma süreleri üzerinde herhangi bir etki oluşturmadığı görülmüştür. Meslek gruplarının işsiz kalma süresi üzerindeki etkisi incelendiğinde ise; hizmet ve satış elemanlarının, tesis ve makine operatörlerinin ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışacak bireylerin yönetici olarak çalışacak bireylere kıyasla iş arama süresinin daha kısa olduğu görülmüştür.

Tüm dünyada, işsizlik sorununun çözümü için her geçen gün yeni politikalar üretilmektedir. İşsizliğe karşı uygulanacak politikalar belirlenirken, işgücünün vasfı ve eğitim politikaları göz önüne alınmalıdır. Eğitim ile işgücünün beşeri sermayeye dönüşümü makroekonomik performansı arttıran bir belirleyicidir (Apak, Sarıdoğan, & Uçak, 2007). İnsanlar hayatları boyunca beşeri sermayelerini arttırabilmek adına eğitimlerine önem vermektedir. Eğitim seviyesinin, işsizlik riski hususunda önemli bir paya sahip olduğu, iktisat teorisinde genel kabul görmüş olsa da (Nickell, 1979); (Kiefer, 1985); (Mincer, 1991); istatistiki veriler incelendiğinde, yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin yüksek işsizlik riskine sahip olduğu görülmüştür. Bu çalışmada yapılan analizler neticesinde, Türkiye ekonomisinde de, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin daha uzun süre işsiz kaldıkları saptanmıştır. Bu sonuca göre, nüfusun genel eğitim seviyesinin arttırılmasının önemi uzun dönemde açıktır; lakin, bu noktada eğitimin kalitesinin de sorgulanmasının, aynı zamanda teknik eğitimin işlevsel fonksiyonunun arttırılmasının önemini vurgulamak gerekir.

KAYNAKÇA

Abdioğlu, Z., & Albayrak, N. (2018). Genç İşsizlik, Eğitim ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 7*(13), 08-20.

Aksu, Ö. A. (1977). *Batı Avrupa'da Gelir Politikası Yeni Gelişmeler.* İstanbul: (Fındıklıoğlu Armağanı'ndan Ayrı Basım) İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını No: 389.

Aktan, C. C. (2008). *Yeni İktisat Okulları.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Akyüz, Y. (1980). *Emek değer teorisi ve nitelikli işgücü sorunu.* Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Akyüz, Y. (2009). *Sermaye Bölüşüm Büyüme.* Ankara: Eflatun Yayınevi.

Alpar, R. (2013). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Apak, S., Sarıdoğan, E., & Uçak, A. (2007). Macroeconomic determinants of innovation. *Third International Conference on Business, Management and Economics,* (s. 325-349). İzmir, 13-17 Haziran.

Apaydın, F. (2018). Türkiye'de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1*(30), 159-200.

Aral, N., & Aytaç, M. (2018). Türkiye'de İşsizliğin Mekansal Analizi. *Öneri Dergisi, 13*(49), 1-20.

Aren, S. (2008). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika.* Ankara: İmge Kitabevi.

Ataman, B. C. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 53*(01), 59 - 72.

Bağcı, E. (2018). Eğitim Düzeyinin İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Karşılaştırılması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*(01), 348-358.

Barro, R. J. (1977). Unanticipated Money Growth and Unemployment in the United States. *The American Economic Review, 67*(2), 101-115.

Başarır, G. (1990). *Çok Değişkenli Verilerde Ayrımsama Sorunu ve Lojistik Regresyon Analizi.* Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi.

Başbay, M. M., Elgin, C., & Torul, O. (2018). Socio-demographics, political attitudes and informal sector employment: A cross-country analysis. *Economic Systems, 42*(4), 556–568.

Bayır, M., & Kutlu, Ş. Ş. (2019). Mesleki Eğitim ve Üniversite Eğitiminin Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Bir Analiz. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 10*(20), 787-806.

Bayram, N. (2004). Multinominal Lojistik Regresyon Analizinin İstihdamdaki İşgücüne Uygulanması. *İktisat Fakültesi Mecmuası, 54*(2), 61-75.

Berenson, M. L., & Levine, D. M. (1996). *Basic Business Statistics: Concept and Applications* (6. Ed. b.). USA: Prentice-Hall International.

Biagi, F., & Lucifora, C. (2008). Demographic and education effects on unemployment in Europe. *Labour Economics, 15*(5), 1076–1101.

Biçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları.* Eskişehir: Eskişehir: İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları.

Biçerli, M. K. (2011). Yükseköğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 1*(3), 122-127.

Blance, O., & Summers, L. (1986). Hysteresis and European Unemploymet Problem. *NBER Macroeconomics annual, 1*, 15-78.

Blinova, T., Bylina, S., & Rusanovskiy, V. (2015). Vocational Education in the System of Determinants of Reducing Youth Unemployment: Interregional Comparisons. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 214*, 526 – 534.

Bulut, C. (2006). *Ekonomik Yapı ve Politika Analizi, Türkiye Açısından Performans Değerlendirmesi.* İstanbul: Der Yayınları.

Clark, A. E., & Lepinteur, A. (2019). The causes and consequences of early-adult unemployment: Evidence from cohort data. *Journal of Economic Behavior and Organization, 166*, 107–124.

Conard, J. W. (1959). *An Introduction to the Theory of Interest.* Berkeley and Los Angeles: University of California.

Darity, W. A., & Goldsmith, A. H. (1996). Social Psychology, Unemployment and Macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives, 10*(1), 121-140.

Dillard, D. (1948). *The Economics of John Maynard Keynes The Theory of a Monetary Economy.* New York: Prentice-Hall.

Eisenberg, P., & Lazarsfeld, P. F. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin, 35*(6), 358–390.

Erdem, E., & Tugcu, C. T. (2012). Higher Education and Unemployment: A cointegration and causality analysis of the case of Turkey. *European Journal of Education, 47*(2), 299-309.

Ertop, K. (2006). *Makro İktisat.* İstanbul: Marmara Üniversitesi Nihad Sayar Eğitim Vakfı Yayınları.

European Comission. (2017). *Education and Training Monitor 2017.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. 03 05, 2020 tarihinde https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/38e7f778-bac1-11e7-a7f8-01aa75ed71a1 adresinden alındı

Felderer, B., & Homburg, S. (1992). *Macroeconomics and New Macroeconomics* (2. b.). Berlin: Springer-Verlag.

Friedman, M. (1968). The Role of Monetary Policy. *American Economic Association, 58*(1), 1-17.

Friedman, M. (1977). Nobel Lecture: Inflation and Unemployment. *Journal of Political Economy, 85*(3), 451-472.

Friedman, M. (1997). John Maynard Keynes. *FRB Richmond Economic Quarterly, 83*(2 Spring), 1-23.

Friedman, M., & Schwartz, A. J. (1963). *A Monetary History of the United States, 1867-1960.* Princeton: Princeton University Pres.

Güçlü, M. (2017). Türkiye'de Kadınların Bölgesel İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 35*(3), 83-101.

Gürsakal, N. (2013). *Çıkarımsal İstatistik: SPSS-MINITAB Uygulamalı.* Bursa: Dora Yayıncılık.

Hall, C. (2016). Does more general education reduce the risk of future unemployment? Evidence from an expansion of vocational upper secondary education. *Economics of Education Review, 52*, 251–271.

Hiç, M. (1975). *Büyüme Teorileri ve Gelişen Ekonomiler.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Horst, S. (1997). Labor Market Rigidities and Unemployment in Europe. *The Kiel Institute of World Economy (IfW), Kiel Working Papers*(787).

Hosmer, D. W., & Lomeshow, S. (1980). Goodness of fit tests for the multiple logistic regression model. *Communications in Statistics - Theory and Methods, 9*(10), 1043-1069.

Hosmer, D. W., & Lomeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression* (2. b.). New York, USA: Willey.

International Labor Office. (1990). *Supplement of Bulletin of Labor Statistics.* Geneva.

Işığıçok, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik.* Bursa: Ekin Yayınevi.

İŞKUR. (2019). *https://media.iskur.gov.tr/23211/01_ocak.pdf*. www.iskur.gov.tr. adresinden alındı

İŞKUR. (2019). *https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi*. İŞKUR. adresinden alındı

İŞKUR. (2019). *www.iskur.gov.tr*.

Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist, 36*(2), 184–191.

Katz, L. F. (1986). Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation. *NBER Macroeconomics Annual, 1*, 235-276.

Kazgan, G. (1991). *İktisadi Düşünce* . İstanbul: Bilgi Yayınevi.

Keynes, J. M. (1937). Alternative Theories of the Rate of Interest. *The Economic Journal, 47*(186), 241-252.

Keynes, J. M. (1973). *"The Treatise on Money in Two Volumes: 1 the Pure Theory of Money; reprinted in The Collected Writings of John Maynard Keynes* (Cilt V). (D. Moggridge, Dü.) London: Macmillan.

Kiefer, N. (1985). Evidence on the Role of Education in Labor Turnover. *Journal of Human Resources, 20*(3), 445-452.

Kiguel, M., & Liviatan, N. (1992). When Do Heterodox Stabilization Programs Work?; Lessons From Experience. *The World Bank Research Observer, 1*, 35-57.

Klein, M. (2015). The Increasing Unemployment Gap Between The Low And High Educated In West Germany:Structural Or Cyclical Crowding-Out? *Social Science Research, 50*, 110-125.

Kopits, G., & Saymansky, S. A. (1998). Fiscal Policy Rules. *IMF Occasional Paper*.

Kostova, N. M., & Kotevska, B. (2011). Macedonia: education vs. unemployment – a way out of poverty? *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe, 14*(2), 251-266.

Lavrinovicha, I., Lavrinenko, O., & Teivans-Treinovskis, J. (2015). Influence of education on unemployment rate and incomes of residents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 174*, 3824 – 3831.

Layard, R., & Nickell, S. (1999). Labour Market Institutions and Economic Performance. *Handbook of labor economics, 3*, 3029-3084.

Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1985). Explanations of Unemployment. *Oxford Review of Economic Policy, 1*(2), 34-59.

Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı.* İstanbul: Der Yayınları.

Lucas, R. (1972). Expectations and the neutrality of money. *Journal of Economic Theory, 4*(2), 103-124.

Marx, K. (1999). *Ücretli Emek ve Sermaye.* (S. Belli, Çev.) Ankara: Sol Yayınları.

Marx, K. (2000). *1844 Elyazmaları.* (M. Belge, Çev.) Ankara: Birikim Yayınları.

Marx, K. (2004). *Kapital*. (M. Selik, & N. Satlıgan, Çev.) İstanbul: Yordam kitap.

Marx, K. (2011). *Kapital : Ekonomi Politiğin Eleştirisi* (1 b.). (M. Selik, & N. Satlıgan, Çev.) İstanbul: Yordam kitap.

Marx, K. (2017). *Ücret Fiyat ve Kar*. (A. Bilgi, Çev.) İstanbul: Evrensel Basım Yayın.

Marxist Economics: A Handbook Of Basic Definitions. (2018). (N. Satlıgan, Çev.) İstanbul: Yordam yayıncılık.

Mincer, J. (1991). Education and Unemployment. *National Bureau of Economic Research*, 3838.

Nickell, S. (1979). Education and Lifetime Patterns of Unemployment. *Journal of Political Economy, 87*(5), 117–131.

Novella, M. L., & Duvivier, M. (2015). The relationship between unemployment duration and education. *Federal Planning Bureau*. 12 03, 2020 tarihinde https://www.plan.be/uploaded/documents/201601050851220.WP_1510_11162.pdf adresinden alındı

OECD (2021), Employment by activity (indicator). (2021, 01 26). doi:10.1787/a258bb52-en

OECD. (tarih yok). Unemployment rates by education level (indicator). doi:10.1787/6183d527-en

Oğuzlar, A. (2005). Lojistik Regresyon Analizinin Yardımı Suçlu Profilinin Belirlenmesi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19*(1), 21-35.

Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research, 119*(1), 421-441.

Orhan, H. S., & Gülel, F. E. (2016). Türkiye'de Bölgesel İşsizlik: Mekansal Panel Veri Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 6*(2), 47-67.

Özcan, P. M., Tepekule, U., & Kayalıdere, G. (2016). Eğitim Kalitesinin Genç İşsizliği ile İlişkisi: PISA Test Sonuçları Üzerinden Bir Değerlendirme. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, 1*(2), 89-113.

Özgüven, A. (1997). *İktisat Bilimine Giriş* (5 b.). İstanbul: Filiz Kitap evi.

Öztürk, S. (2018). Türkiye'de İşgücüne Katılımda Bölgesel Farklılıklar. *Sosyoekonomi Journal, 26*(35), 153-168.

Papadakis, N., Amanaki, E., Drakaki, M., & Saridaki, S. (2020). Employment/ unemployment, education and poverty in the Greek Youth, within the EU context. *International Journal of Educational Research, 99*, 1-15.

Pekin, T. (1996). *Makro Ekonomi.* İzmir: Zeus Kitabevi,.

Peterson, W. C. (1994). *Gelir, İstihdam ve Ekonomik Büyüme.* (T. Güllap, Çev.) Erzurum: Atatürk üniversitesi yayınları.

Phelps, E. (1967). Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment Over Time. *Economica, 34*(13), 254-281.

Phillips, A. W. (1954). Stabilization Policy in a Closed Economy. *The Economic Journal, 64*(254), 290-323.

Polat, E. K., & Bacak, B. (2018). İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İşsizlik Süresi İlişkisi: Çanakkale'de Yükseköğrenim Mezunu İşsizler Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 9*(2), 24-47.

Rajmohan, R., & Abeysekera, N. (2016). Impact of the Quality of University Education on Labour Market in Sri Lanka. *International Journal of Business and Management Invention, 5*(9), 71-76.

Riddell, W. C., & Song, X. (2011). The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the U.S. labour market. *Labour Economics*, *18*(4), 453–463.

Rudiger, D., & Stanley, F. (1994). *Macro Economics.* İstanbul: Mc Graw Hill-Literatür Yayıncılık.

Sart, G., & Turguter, Y. (2018). An Analysıs for Gender Inequalıty of Labour Force wıth Hıgher Education ın OECD Countries. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, 20*, 11-16.

Sart, G., & Turguter, Y. (2018). OECD Ülkelerinde Eğitim Düzeyine Göre İşgücünün Analizi. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal, 15*, 91-97.

Schumpeter, J. (1954). *History of Economic Analyses.* Newyork: Oxford University Press.

Selim, S., Kırgel, H. D., Çelik, O., & Yazıcıoğlu, H. (2014). Türkiye'de İşsizliğin Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10*(22), 1-26.

Skousen, M. (2003). *Modern İktisadın İnşası.* (E. Erdem, M. Toprak, & M. Acar, Çev.) Ankara: Liberte Yayınları.

Smith, A. (2018). *Ulusların Zenginliği.* (A. Yunus, & M. Bakırcı, Çev.) İstanbul: Yeni Alan Yayıncılık.

Snowdon, B., & Vane, H. R. (2012). *Modern Makroekonomi Temelleri, Gelişimi ve Bugünü.* (B. Kablamacı, Çev.) Ankara: Efil Yayınevi.

Sweezy, P. (2007). *Kapital Gelişme Teorisi.* (G. Akalın, Çev.) İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi (Çalısma Ekonomisi).* Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum, 2*(2), 55-80. https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1111-cf7dc807.pdf adresinden alındı

TÜİK. (2013). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2013*. 1 5, 2020 tarihinde https://tuikweb.tuik.gov.tr/MicroVeri/HHBTKA2013/turkce/metaveri/taniim-ve-kavramlar/index.html adresinden alındı

TÜİK. (2014, 5 14). *Hanehalkı işgücü anketinde yapılan yeni düzenlemelere ilişkin açıklamalar HIA01/2014*. 01 08, 2021 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2014-18645 adresinden alındı

TÜİK. (2018). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2018*. 09 2020, 05 tarihinde https://tuikweb.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2018/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden alındı

TÜİK. (2018). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2018*

Türkbal, A. (1993). *İktisada Giriş.* Diyarbakır: Dicle üniversitesi Hukuk fakültesi.

Türkye İş Kurumu (İŞKUR). (2019). *2018 Yılı Faaliyet Raporu.* Ankara. 04 14, 2020 tarihinde https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf adresinden alındı

Uçkan, B. (2006). Gelirler Politikası ve Sosyal Dialog. *Çimento İşveren Dergisi, 13*(1), 16-21.

Uysal, G., & Kavuncu, F. (2018). *Hia İstatistiklerinin Toplumsal Cinsiyet Ayrımında Revizyonu.* İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM). 2 14, 2021 tarihinde https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2018/11/BilgiNotu018-2.pdf adresinden alındı

Ülgener, S. F. (1991). *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme.* İstanbul: Der Yayınları.

Ünsal, E. (2007). *Makro İktisat.* Ankara: İmaj Yayınları.

Varçın, R. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Yücel, A. (1980). *Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler.* Ankara: Kalite Matbaası.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi.* İstanbul: Filiz Kitapevi.