



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**CİNSİYETE GÖRE İŞ ARAMA YÖNTEMİ TERCİHİ VE ÜCRET
FARKLILIKLARINA ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Ömer Buğra SÜDÜPAK

Danışman: Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK

TOKAT-2024

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK danışmanlığında hazırlamış olduğum “Cinsiyete Göre İş Arama Yöntemi Tercihi ve Ücret Farklılıklarına Etkisi” adlı doktora tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

26/12/2024

Ömer Buğra SÜDÜPAK

İmza

TEŞEKKÜR

Cinsiyete Göre İş Arama Yöntemi Tercihi ve Ücret Farklılıklarına Etkisi başlıklı tez çalışmamın hazırlanmasında ve doktora eğitimim süresince bana yol gösteren, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen danışman hocam Doç Dr. İsmail ŞENTÜRK'e,

Tez çalışmasını özenle inceleyip yönlendirmede bulunarak çalışmayı geliştirmemde yardımcı olan tez sunumu jüri üyeleri Prof. Dr. Türker ŞİMŞEK'e, Doç. Dr. Özlem DEMİR'e, Doç. Dr. Halil İbrahim KAYA'ya ve Doç. Dr. Yusuf DEMİR'e

Tezimin her aşamasında bilgi, birikim ve deneyimlerini benimle paylaşan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli kardeşim Dr. Cihan USTA'ya,

Fedakârlıkları ile bana olan inancını esirgemeyen, çalışmamın her aşamasında bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan biricik eşim Uzman Psikolojik Danışman Şeyma SÜDÜPAK'a,

Hayatım boyunca eğitimim ve gelişimim için desteklerini esirgemeyen annem Hülya, babam Nizamettin ve kardeşim Furkan SÜDÜPAK'a, en içten teşekkür ve saygılarımı sunarım.

ÖZET

CİNSİYETE GÖRE İŞ ARAMA YÖNTEMİ TERCİHİ VE ÜCRET FARKLILIKLARINA ETKİSİ

SÜDÜPAK, Ömer Buğra

Doktora, İktisat Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK

Aralık 2024, xiii + 194 sayfa

İş arama yöntemleri, bireylerin iş bulma sürecinde kullandıkları stratejileri ve bu süreçteki davranışlarını tanımlayan önemli bir araştırma alanıdır. Literatürde, bu yöntemler genellikle bireylerin kendi çabalarıyla iş arama, sosyal ağlarını (eş, dost, akraba) kullanma ve kamu veya özel istihdam ofislerinden faydalanma gibi başlıklar altında ele alınmaktadır. Ayrıca, iş arama davranışları, bireylerin motivasyon düzeylerinden ekonomik bağlama kadar birçok faktör tarafından şekillenmektedir. Araştırmanın temel amacı, bireylerin iş bulma süreçlerinde kullandıkları farklı yöntemlerin, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, bölgesel farklılıklar ve sektörel tercihler gibi faktörlerle nasıl etkileşimde olduğunu analiz etmek, bu yöntemlerin iş gücü piyasasındaki fırsat eşitliği üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve iş arama yöntemlerinin ücretlere olan etkisini analiz etmektir. Çeşitli iş bulma kanalları, bireylerin sosyo-ekonomik konumlarına ve eğitim durumlarına göre değişiklik göstermektedir ve bu durum, iş gücü piyasasına erişimde bazı grupların avantajlı, bazı grupların ise dezavantajlı duruma düşmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda, çalışma, iş arama yöntemlerinin ve bireylerin cinsiyetlerinin iş bulma sürecindeki etkilerini daha iyi anlamayı hedefleyerek, politikalar geliştirilmesine yönelik önemli bulgular sunmaktadır. Çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2023 yılı Hane Halkı İş Gücü Anketi verisi kullanılmıştır. Türkiye'nin farklı bölgelerindeki iş arama süreçlerinde kullanılan yöntemlerin yanı sıra, iş bulan bireylerin demografik özelliklerini ve ücretlerini de kapsamaktadır. Veriler üzerinde en küçük kareler (EKK) yöntemi kullanılarak analiz yapılmıştır. Elde edilen bulgular, kendi imkanlarıyla iş bulan kadınların aynı yöntemle iş bulan erkeklerden %25 daha düşük ücret aldığını, eş, dost ve akraba kanalını kullanarak iş bulan kadınların aynı yöntemle iş bulan erkeklerden %12,9 daha düşük ücret aldığını, İŞKUR kanalını kullanarak iş bulan kadınların aynı yöntemle iş bulan erkeklerden %14,2 daha düşük ücret aldığını ve özel istihdam ofisleri kanalını kullanarak iş bulan kadınların ise aynı yöntemi kullanarak iş bulan erkeklerden %21 daha düşük ücret

aldıklarını ortaya koymuştur. Bu sonuçların hem bireylerin iş arama süreçlerine rehberlik edeceği hem de iş piyasasına yönelik politikaların geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle, kadınların eş, dost ve akraba aracılığıyla iş aramalarının ücret farklarını azaltacağı tespit edilmiştir. Ayrıca, kamu istihdam ofislerinin, daha genç ve eğitim seviyesi yüksek bireyler tarafından daha sık kullanıldığı belirlenmiştir. Politika yapıcılarının iş arama süreçlerini daha adil ve erişilebilir kılacak stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kadınlar için iş arama becerilerini geliştirecek programlar önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Arama Yöntemleri, Cinsiyet, Ücret, En Küçük Kareler (EKK)



ABSTRACT**JOB SEARCH METHOD PREFERENCE BY GENDER AND ITS EFFECT ON WAGE
DIFFERENCES****SÜDÜPAK, Ömer Buğra**

Ph.D. Thesis, Department of Economics

Advisor: Assoc. Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK

December 2024, xiii + 194 pages

Methods of job seeking are an important research area that defines the strategies individuals use in their job search process and their behaviors during this process. In academic studies, these methods are generally categorized under topics such as individuals' own efforts in job search, the use of social networks (family, friends, relatives), and benefiting from public or private employment offices. Furthermore, job search behaviors are shaped by a variety of factors, ranging from individuals' motivation levels to the economic context. The primary aim of this study is to analyze how different job seeking methods employed by individuals interact with factors such as gender, age, marital status, educational level, regional differences, and sectoral preferences, to reveal the impact of these methods on equality of opportunities in the labor market, and to analyze the effect of job search methods on wages. Various job search channels vary according to individuals' socio-economic status and educational background, and this situation leads to some groups being in an advantageous position while others face disadvantages in accessing the labor market. In this context, the study aims to better understand the effects of job search methods and individuals' genders on the job search process, providing important findings for the development of policies. The study uses data from the 2023 Household Labor Force Survey conducted by the Turkish Statistical Institute (TURKSTAT). It covers not only the methods used in job search processes across different regions of Turkey but also the demographic characteristics and wages of individuals who have found employment. The analysis was conducted using the Ordinary Least Squares (OLS) method on the data. The findings show that women who found a job through their own efforts earn 25% less than men who used the same method, women who found a job through the help of family and friends earn 12.9% less than men using the same channel, women who found employment through the Turkish Employment Agency (İŞKUR) earn 14.2% less than men, and women who found a job through private employment agencies earn 21% less than men using the same method. These

results are expected to guide individuals in their job search processes and contribute to the development of policies for the labor market. It has been particularly found that women's job search through family, friends, and relatives reduces wage inequality. Additionally, it has been determined that public employment offices are more frequently used by younger individuals with higher education levels. It is necessary that policymakers design strategies to ensure that job seeking processes are fairer and more accessible. In this regard, programs focused on improving job search skills for women are recommended.

Keywords. Job Search Methods, Gender, Wage, Ordinary Least Squares (OLS)



İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I: İŞ ARAMA YÖNTEMLERİNE TEORİK BAKIŞ	4
1.1. İş Arama Teorisinde Kavramsal Çerçeve	4
1.2. İş Arama Modelleri.....	5
1.2.1. Davranışsal Modeller	5
1.2.2. İktisadi Modeller.....	12
1.3. İş Arama Yöntemleri	14
1.3.1. Kişisel İmkânların Kullanılması Kanalıyla.....	15
1.3.2. Yakın Çevre (Akraba, Eş ve Dost Kanalıyla)	17
1.3.3. Özel İstihdam Ofisleri Kanalıyla	17
1.3.4. Kamu İstihdam Ofisleri Kanalıyla	22
1.4. İş Arama Faaliyetini Etkileyen Faktörler	26
1.4.1. Psikolojik Faktörler.....	26
1.4.2. Demografik Faktörler.....	31
1.4.3. Çevresel Faktörler	38
BÖLÜM II: İŞ ARAMA SÜRECİNDE CİNSİYET DAĞILIMI VE ÜCRETLER.....	40
2.1. Temel İş Gücü Göstergeleri ve Cinsiyet Dağılımı	40
2.1.1. İstihdamda Cinsiyet Dağılımının İş Arama Sürecine Etkileri	43
2.1.2. İşsizlik ve Cinsiyet Arasındaki İlişki	44
2.2. Türkiye’de Temel İş Gücü Göstergeleri	45
2.3. Cinsiyet Perspektifinden İş Arama Süreçleri ve Kariyer Gelişimi.....	50
2.3.1. Cinsiyet Temelli Farklılıkların İş Arama Stratejilerine Etkisi	52
2.3.2. İş Arama Yöntemlerinin Ücret Farklılıklarına Etkisi	53
2.3.3. Cinsiyet Farklılıklarının Sektörel Etkileri.....	54
2.3.4. İşe Alım Süreçlerinde Cinsiyet Ayrımcılığı.....	54
2.4. Kariyer İlerlemesinde Cinsiyetin Rolü	56

2.5. Cinsiyet Eşitliğinin Teşviki İçin Politikalar ve Uygulamalar.....	59
2.6. İş Arama Yöntem Tercihi, Cinsiyet ve Ücret Arasındaki İlişki	68
2.7. TÜİK Hane Halkı İş Gücü Anketi İstatistiklerine Göre Türkiye’de İş Arama Yöntemleri	74
BÖLÜM III: LİTERATÜR TARAMASI	79
3.1. İş Arama Yöntemleri ve Cinsiyet Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar	79
3.2. Ücret ve Cinsiyet Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Çalışmalar.....	91
BÖLÜM IV: VERİ – YÖNTEM - BULGULAR.....	103
4.1. Değişkenler Arası İlişkilerin Çapraz Tablo Analizi	103
4.2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	137
4.3. Yöntem- En Küçük Kareler ve Robust Regresyon.....	138
SONUÇ.....	145
KAYNAKÇA	152

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1: Temel İş Gücü Göstergeleri	47
Tablo 2. 2: Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı	48
Tablo 2. 3: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı	49
Tablo 2. 4: Eğitim Durumuna Göre İş Gücüne Katılım Oranı	50
Tablo 2. 5: Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Yapılan Uluslararası Düzenlemeler	62
Tablo 2. 6: Çalışma Hayatında ve Toplumsal Yaşamda Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler	65
Tablo 2. 7: Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	70
Tablo 2. 8: Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	71
Tablo 2. 9: Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2018.....	72
Tablo 2. 10: Ekonomik Faaliyet Koluna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	73
Tablo 2. 11: İş Aradıkları Kanala Göre İşsizler	75
Tablo 4. 1: İstatistiki Bölgeler ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki	105
Tablo 4. 2: Cinsiyet ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki.....	107
Tablo 4. 3: Yaş Grupları ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki	110
Tablo 4. 4: Medeni Durum ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki	113
Tablo 4.5: En Son Mezun Olduğu Okul ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki	117
Tablo 4.6: Eğitime Devam Durumu ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki	120
Tablo 4.7: Özel veya Kamu Sektörlerinde Çalışan Bireyler ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki.....	123
Tablo 4.8: Çalışan Kişi Sayısı ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki.....	126
Tablo 4.9: SGK Kayıt Durumu ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki.....	129
Tablo 4.10: Bulunan İşteki Süreklilik Durumu ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki ..	131
Tablo 4.11: Çalışma Şekli ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki.....	134
Tablo 4.12: Ücret ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki	137
Tablo 4.13: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	138

Tablo 4.14: Kendi İmkanları ile İş Bulan Bireylerin Analizi.....	141
Tablo 4.15: Eş, Dost ve Akraba Kanalıyla İş Arayan Bireylerin Analizi	142
Tablo 4.16: İŞKUR Kanalı ile İş Arayan Bireylerin Analizi	143
Tablo 4.17: Özel İstihdam Ofisleri Kanalıyla İş Arayan Bireylerin Analizi.....	144



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Sosyal Biliş Teorisi ve Planlanmış Davranış Teorisi Etkileşimli İş Arama Davranışı Modeli.....	11
---	----



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Declaration on the Elimination of Discrimination against Women)
CLDS	Çin İş Gücü Dinamikleri Anketi (China Labor-Force Dynamics Survey)
DFI	Doğrudan Yabancı Yatırımlar (Foreign Direct Investment)
EKK	En Küçük Kareler
GAD	Cinsiyet ve Kalkınma (Gender and Development)
GSS	Genel Sosyal Anket (General Social Survey)
HİA	Hanehalkı İş Gücü Anketi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İŞKUR	İş ve İşçi Bulma Kurumu
IBBS	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması
MCSUI	Çok Şehirli Kentsel Eşitsizlik Anketi (Multi-City Urban Inequality Survey)
MMP	Meksika Göç Projesi (Mexico Migration Project)
MRA	Meta-regresyon Analizi
NLSY	Ulusal Gençlik Uzun Dönem Araştırması (National Longitudinal Survey of Youth)
NOS	Ulusal Organizasyonlar Anketi (National Organizations Survey)
PDT	Planlanmış Davranış Teorisi
PNAD	Brezilya Hanehalkı Anketi
PSID	Gelir Dinamikleri Üzerine Panel Çalışması (Panel Study of Income Dynamics)

SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STEM	Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Science, Technology, Engineering, Mathematics)
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	Türk Lirası
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UAKY	Uluslararası Kadın Yılı
USAID	ABD Uluslararası Kalkınma Ajansı (United States Agency for International Development)
WAD	Kadın ve Kalkınma (Women and Development)
WID	Kalkınmada Kadınlar (Women in Development)

GİRİŞ

İş arama süreci, bireylerin işgücü piyasasında istihdam edilebilirliklerini artırmak ve uygun iş fırsatlarını bulmak amacıyla gerçekleştirdikleri karmaşık ve çok boyutlu bir süreçtir. İş arama teorileri, bu sürecin ekonomik, davranışsal ve sosyal boyutlarını anlamaya yönelik bir çerçeve sunar. Davranışsal iş arama modelleri, bireylerin iş arama davranışlarını ve motivasyonlarını açıklarken, ekonomik modeller, bireylerin iş arama kararlarını piyasa koşulları ve maliyet-fayda analizleri bağlamında ele alır. Özellikle iş arama teorilerinde yer alan "beklenti-değer teorisi" bireylerin iş arama sürecindeki çabalarını açıklamada önemli rol oynar. Türkiye ve dünya genelinde iş arama yöntemlerinin çeşitliliği ve bu yöntemlerin işgücü piyasası dinamikleri üzerindeki etkisi giderek artmaktadır. Dünya genelinde geleneksel yöntemler yerini dijital platformlara bırakırken, Türkiye’de bu süreç, hem geleneksel hem dijital yöntemlerin bir arada kullanıldığı bir geçiş dönemi özellikleri göstermektedir. Özellikle dijital platformların artan önemi, bireylerin daha geniş bir iş havuzuna ulaşmalarına olanak tanımaktadır. Ancak bu yöntemlerin etkin kullanımı, bireylerin becerileri, teknolojik okuryazarlığı ve sosyal sermayesi gibi faktörlere bağlıdır. İş arama sürecinin, bireylerin sosyal ve ekonomik refahı üzerindeki doğrudan etkileri göz önüne alındığında, iş arama yöntemlerinin etkinliğinin artırılmasının önemi daha iyi anlaşılmaktadır. İş arama yöntemleri, bireylerin iş piyasasında kendilerini konumlandırma süreçlerini belirleyen en önemli stratejik araçlardan biridir. Çalışma hayatının dinamiklerini anlamak, bireylerin iş arama sürecinde kullandıkları yöntemlerin ne kadar etkili olduğunu kavramakla başlar. İş arama yöntemleri bireyin sahip olduğu eğitim, sosyal ağlar, demografik özellikler ve iş piyasası bilgileriyle şekillenir. Bu yöntemlerin araştırılması, bireylerin hangi stratejilerle iş bulduğunu, hangi yöntemlerin daha etkili olduğunu ve bu süreçlerin iş bulma oranlarına, cinsiyet dağılımına ve ücretlere nasıl yansıdığını ortaya koyar. İş arama sürecinin teorik temelleri, bireylerin iş arama sürecinde karşılaştıkları engelleri ve fırsatları anlamamıza yardımcı olur. Literatürde, iş arama yöntemlerinin bireylerin sosyal sermayelerini nasıl kullandıklarına, dijital platformlardan nasıl faydalandıklarına ve toplumsal cinsiyet rollerinin bu süreç üzerindeki etkilerine dair önemli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışma, iş arama yöntemlerinin çeşitliliği ve bireylerin bu yöntemleri kullanma eğilimlerini anlamayı amaçlamaktadır. Özellikle Türkiye bağlamında, iş arama sürecinin bireylerin sosyoekonomik durumu üzerindeki etkilerini analiz etmek, işgücü piyasasında etkin iş arama stratejilerinin belirlenmesine katkıda bulunmak hedeflenmiştir. Çalışmada bireylerin hangi iş arama yöntemlerini daha etkin kullandıkları, bu yöntemlerin bireysel ve yapısal faktörlerle nasıl

ilişkilendiği incelenmektedir. Böylelikle, iş arama sürecine ilişkin mevcut teorik ve pratik bilgi birikimine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

Literatür, iş arama yöntemlerinin bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırmada oynadığı kritik rolü ortaya koymaktadır. Örneğin, sosyal ağlar ve profesyonel bağlantılar, iş arama sürecinin başarısını artıran önemli faktörler olarak değerlendirilmiştir. Aynı şekilde, iş arama sürecinde dijital platformların kullanımı, bireylerin iş bulma sürelerini kısaltırken iş uyumu ve memnuniyet düzeylerini artırmaktadır. Literatürde yer alan bu tür bulgular, çalışmanın önemini pekiştirmekte ve iş arama süreçlerini anlamaya yönelik yeni bir perspektif sunmaktadır. Bu çalışmanın önemi, iş gücü piyasasında iş arama süreçlerinin Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında nasıl şekillendiğini ele almasıdır. Türkiye'de iş arama yöntemlerine dair literatürde sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışmanın bulguları Türkiye'deki iş arama stratejilerine dair önemli katkılar sağlayacaktır. Örneğin, kadınların iş arama süreci erkeklerle kıyaslandığında kullandıkları farklı yöntemleri analiz ederek, cinsiyet eşitliğine yönelik politika önerileri sunmak çalışmanın en önemli amaçlarından biridir. İş arama sürecinde bireylerin karşılaştıkları zorluklar, yalnızca bireysel tercihlere değil, aynı zamanda iş gücü piyasasındaki yapısal engellere de dayanmaktadır. Bu bağlamda, iş arama yöntemlerinin etkinliğini ölçmek ve bireylerin hangi kanalları daha çok tercih ettiğini belirlemek, iş gücü piyasasındaki eşitsizlikleri anlamak için kritik bir öneme sahiptir. Çalışmada, iş arama yöntemlerinin farklı demografik gruplar üzerinde nasıl etkili olduğunu ele alarak, bu grupların iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları yapısal sorunlara dikkat çekilmektedir. Çalışmanın önemli bir diğer yönü ise, iş arama yöntemlerinin yalnızca iş bulma oranlarına değil, aynı zamanda ücret seviyelerine nasıl etki ettiğini incelemektir. Cinsiyet, yaş ve eğitim gibi değişkenlerin iş arama sürecinde kullanılan yöntemlere olan etkisi, iş gücü piyasasında ücret farklılıklarını da belirlemektedir. Kadınların genellikle daha düşük ücretli işlere yönelmelerinin ardında yatan sebeplerden biri, iş arama sürecinde karşılaştıkları cinsiyet temelli engellerdir. Bu nedenle, iş arama yöntemlerinin ücret düzeyine olan etkisi, iş gücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin anlaşılması açısından kritik bir öneme sahiptir.

Çalışmada kullanılan veriler Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Hanehalkı iş gücü Anketi (HİA) 2023 yılı verileridir. Bu veri seti, Türkiye genelinde iş arayan bireylerin demografik özelliklerini ve kullandıkları iş arama yöntemlerini içermektedir. Bu veriler, çalışma boyunca iş arama yöntemlerinin analiz edilmesi için kullanılmıştır. Analizde en küçük kareler yöntemi (EKK) ve robust standart hatalar yöntemi kullanılarak iş arama yöntemlerinin

bireylerin iş bulma olasılıkları üzerindeki etkileri hesaplanmıştır. Ayrıca, cinsiyet ve yaş gibi demografik değişkenlerin bu süreci nasıl etkilediği incelenmiştir.

Birinci bölümde, iş arama yöntemlerine teorik bir bakış sunulacaktır. Bu bölümde iş arama sürecinde bireylerin izlediği stratejiler, kullanılan teorik modeller çerçevesinde ele alınacaktır. İş arama teorisinin gelişimi ve bu sürecin bireyler üzerindeki psikolojik, demografik ve çevresel etkileri üzerinde durulacaktır. İş arama teorilerinin anlaşılması, çalışmanın temel amacı olan iş arama yöntemlerinin demografik değişkenlerle olan ilişkisini açıklamak için önemli bir zemin hazırlamaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde, iş arama sürecinde cinsiyet dağılımı ve ücret farklarının incelenmesine odaklanılacaktır. Özellikle kadınların iş bulma sürecinde karşılaştıkları engeller ve iş arama stratejilerindeki farklılıklar detaylı bir şekilde ele alınacaktır. Ayrıca, iş arama sürecinde kullanılan yöntemlerin ücret farklılıklarına olan etkisi de bu bölümde incelenecektir. Kadınların genellikle daha düşük ücretli işlere başvurmasının ardında yatan sebepler ve bu sürecin cinsiyet eşitliği açısından önemi analiz edilecektir. Üçüncü bölüm, literatür taramasını içermektedir. Bu bölümde, iş arama yöntemleri ve cinsiyet arasındaki ilişkiye dair literatürde yapılan çalışmalar özetlenecektir. Ayrıca, ücret farklılıkları ve cinsiyet arasındaki ilişkiye dair literatürde yapılan çalışmalar da bu bölümde değerlendirilecektir. Literatür taraması, çalışmanın dayandığı teorik ve ampirik çerçevenin oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Son olarak dördüncü bölümde ise çalışmanın veri ve yöntem kısmı yer almaktadır. Bu bölümde, kullanılan veri seti, değişkenler ve analiz yöntemleri detaylı bir şekilde açıklanacaktır. En küçük kareler yöntemi (EKK) ve robust standart hatalar yöntemi, iş arama yöntemlerinin analizinde kullanılan başlıca ekonometrik yöntemlerdir. Bu yöntemler, bireylerin iş bulma olasılıkları üzerindeki faktörleri anlamak için kullanılacaktır.

BÖLÜM I: İŞ ARAMA YÖNTEMLERİNE TEORİK BAKIŞ

İş arama yöntemleri, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmada kullandıkları strateji ve süreçlerin anlaşılmasında önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde, iş arama davranışlarının ve yöntemlerinin analizi, iş piyasasındaki dinamiklerin ve bireylerin bu piyasada nasıl konumlandıklarının incelenmesini sağlamaktadır. İş arama süreçleri, bireylerin sosyal sermayelerinden, kişisel ağlarından, bilişsel kaynaklarından ve dijital platformların kullanımından nasıl faydalandıklarını anlamaya yönelik teorik yaklaşımlar ile ele alınmaktadır. Bu bağlamda, iş arama yöntemlerinin etkinliği ve bu yöntemlerin farklı demografik gruplar üzerindeki etkileri, iş arama sürecinin başarısını belirleyen kritik faktörler olarak değerlendirilmektedir. Özellikle sosyal ağların kullanımı, iş arama faaliyetlerinde önemli bir rol oynamakta ve bu süreçte cinsiyet, yaş ve eğitim gibi değişkenlerin etkileri de kapsamlı bir şekilde incelenmektedir.

1.1. İş Arama Teorisinde Kavramsal Çerçeve

İş arama teorisi ilk kez 1961 yılında George Stigler'in yapmış olduğu "The Economics Of Information" isimli çalışmasında ortaya çıkmıştır. Neo-Klasik iktisadın bir uzantısı olarak kabul görmüş ve iktisatta iş gücü piyasasındaki bilgi eksikliği ile açıklanmaktadır (Stigler, 1961, s. 213). Teori bireylerin çalışma ile boş zaman arasındaki tercihinin iş gücü arzını belirlediğini ve ücret artışının kişilerin çalışma isteğini pozitif yönde etkileyeceğini öne sürmektedir. Başka bir deyişle iş gücü arzı reel ücretin artan bir fonksiyonudur. Ayrıca iş arama teorisine göre, iş arayan bireylerin tercihleri zaman içerisinde değişecektir. Bireylerin işsiz kaldığı süre arttıkça kabul edecekleri minimum ücret azalacak ve iş arama maliyeti artacağı düşünülmektedir. Bu durumda iş arama sürecinde vazgeçilen gelir ile iş arama maliyeti karşılaştırılarak faydanın maksimum olduğu noktada iş arama süreci sona ereceği ifade edilmektedir (Dost, 2014, s. 27).

İş arama sürecini etkileyen en önemli etkenlerden birinin ücret olduğu düşünülmekte olup bunun yanında iş ve işçi özelliklerinin farklı olması iş arama davranışlarında farklılıklara neden olmaktadır. İşçi özelliklerinden yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi farklılıklar talep edilen ücret düzeyini etkilemektedir (Berg, 1990, s. 255). Birey, iş teklifi alma durumu söz konusu olduğu zaman iş teklifine olumlu veya olumsuz cevap vermektedir. Teklifi kabul etmesi durumunda ise iş arama süreci son bulmaktadır (Rouwendal, 2004, s. 1).

İş arama teorisine göre, iş arayanlar ve işverenler iş gücü piyasasına ilişkin tam bilgiye sahip olmadığından tam bilgiye erişmenin katlanılması gereken maliyetleri vardır. İş arama süreci boyunca bilgi edinme internet, telefon, gazete gibi maliyet gerektiren iletişim araçlarıyla yapılmaktadır. Bilgi edinmenin yanında ulaşım, konaklama ve kişisel bakım gibi harcamalar da maliyet oluşturmaktadır. İş edinimi sonrasında kazanılan ücret, iş arama sürecinin görünmeyen maliyetini oluştururken, iş arama süreci boyunca eğer birey işe girmiş olsaydı elde edebileceği ücret ise bu maliyeti oluşturmaktadır. Maddi maliyetlerin yanında iş aramanın maddi olmayan işsizlik süresinin uzamasıyla umutsuzluk, değersizlik, öz saygıda azalma gibi psikolojik maliyetleri de bulunmaktadır. Ayrıca işsiz kalan süre boyunca bireyin mesleki becerilerde edindiği yetkinliği gerilemekte ve gelir yoksunluğu yaşamaktadır. Bu olumsuzluklar içerisinde kişi kendisinin yanında ailesi ve toplum için de mali bir yük haline gelmektedir (Biçerli, 2007, s. 422-423).

Maliyetlerin düşürülememesi işsiz bireyin düşük ücrette ve becerilerinin dışında bir işte çalışmasına neden olmaktadır. Uzun süre bu maliyete katlanan işsiz bireylerde oluşan çaresizlik ve yıpranma kişilerin verimsiz ve etkinsiz bir şekilde istihdam edilmesine sebep olmaktadır (Biçerli, 2007, s. 161).

İş bulma sürecinin azaltılması için piyasada işçi ve işverenin tam bilgiye ulaşması gerekmektedir. İş arayan bireyin stratejik düzeyde bilgiye açıklık ve şeffaflık ilkeleriyle ulaşabilmesi iş arama sürecini olumlu etkilemektedir. Bu nedenle iş gücü piyasasının düzenlenmesiyle görevli özel ve resmi kurumların geniş bir iş gücü ağı oluşturmaları beklenmektedir. Bu ağ, iş ve işçiyi buluşturacak açık işler, ücret düzeyleri, sosyal haklar ve ücret artışı gibi geniş bir skala içermektedir (Kılıç ve Özay, 2009, s. 122).

1.2. İş Arama Modelleri

İş arama faaliyetinde bireylerin iş arama davranışlarının nasıl olduğu ve davranışlarında etkili faktörleri açıklamak adına çeşitli modeller ortaya konulmuştur. Bu faktörler ekonomik olabileceği gibi psikolojik de olabilmektedir. Bu kısımda iş arama faaliyetlerinin davranışsal ve ekonomik modelleri incelenmektedir.

1.2.1. Davranışsal Modeller

İş arama modelleri, bireylerin iş bulma süreçlerini ve stratejilerini inceleyen önemli bir araştırma alanıdır. Bu modeller, bireylerin iş arama davranışlarını, tercihlerini ve karşılaştıkları zorlukları anlamamıza yardımcı olmaktadır (Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz, 2001, s. 836-

837). Davranışsal modeller ise, iş arama sürecinde bireylerin davranışlarını ve bu davranışların altında yatan psikolojik süreçleri merkeze almaktadır. Bu modeller, bireylerin iş arama sürecindeki kararlarının, motivasyonlarının ve eylemlerinin daha derinlemesine analiz edilmesini sağlamaktadır.

Davranışsal iş arama modelleri, bireylerin iş arama sürecindeki karar alma süreçlerini, motivasyonlarını ve eylemlerini etkileyen psikolojik faktörleri incelemektedir. Bu modeller, bireylerin iş arama davranışlarını şekillendiren bilişsel süreçler, tutumlar, algılar ve kişilik özellikleri gibi unsurları ele almaktadır (Kanfer, 1990, s. 81-82). Örneğin, Kanfer'in iş arama motivasyonu modeli, bireylerin iş arama sürecinde gösterdikleri çabayı ve sürekliliği etkileyen motivasyonel süreçlere odaklanmaktadır. Model, bireylerin iş arama faaliyetlerine yönelik motivasyonlarının, kişisel hedefler, özyeterlik inançları ve önceki deneyimler gibi faktörler tarafından etkilendiğini öne sürmektedir (Kanfer, 1990, s. 83-85).

Ayrıca, davranışsal modeller, bireylerin iş arama sürecinde aldıkları geri bildirimlerin, sosyal destek düzeylerinin ve karşılaştıkları stres faktörlerinin davranışları üzerindeki etkilerini de incelemektedir. Bu bağlamda, Wanberg'in (1997) çalışması, iş arama sürecindeki bireylerin karşılaştıkları reddedilme ve başarısızlık deneyimlerinin, iş arama motivasyonu ve davranışları üzerindeki olumsuz etkilerini detaylandırmaktadır. Wanberg (1997) iş arama sürecinde sosyal destek ve olumlu geri bildirimlerin bireylerin motivasyonunu ve başarı şansını artırabileceğini belirtmektedir.

Davranışsal iş arama modelleri, bireylerin iş arama sürecinde nasıl daha etkili olabilecekleri konusunda önemli içgörüler sunmaktadır. Bu modeller, iş arayanlara yönelik müdahalelerin ve destek programlarının tasarımında temel alınabilmektedir. Örneğin, iş arama eğitim programları, bireylerin öz-yeterlik inançlarını güçlendirme, olumlu tutumlar geliştirme ve başa çıkma stratejileri geliştirme üzerine odaklanabilmektedir (Latham ve Pinder, 2005, s. 496).

Davranışsal iş arama modelleri, iş arama sürecinde bireylerin karşılaştığı zorlukların anlaşılmasına ve bu süreci daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilecek stratejiler geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Bu modeller, iş arama davranışlarını etkileyen çeşitli psikolojik faktörleri dikkate alarak, bireylerin iş bulma süreçlerinde daha başarılı olmaları için gerekli destek ve müdahalelerin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

1.2.1.1. Planlanmış Davranış Teorisi

İlk olarak 1975 yılında Fishbein ve Ajzen tarafından ortaya atılan ve bireylerin davranışları üzerinde tam bir iradi kontrolün olmadığı durumlarda kullanılmak üzere ortaya atılan Planlanmış Davranış Teorisi (PDT)'ye göre (Ajzen, 2002, s. 667-668) bireyler davranışları neticesinde ortaya çıkacak sonuçları önceden planlamakta, planladıkları doğrultuda karar vermekte ve aldıkları kararı uygulamaya geçirmektedirler. Bu durumda davranışı belirleyen şey bireyin tutumu değil davranışa yönelik niyetidir (Kağıtçıbaşı, 1999, s. 115). Ajzen, davranışın temelinde niyetin yer aldığını belirtmiş ve niyeti etkileyen faktörlerin ise “Davranışa Yönelik Tutum”, “Öznel Değerler” ve “Algılanan Davranış Kontrolü” olduğunu açıklamaktadır (Erten, 2002, s. 220).

“Davranışa Yönelik Tutum”, kişinin davranışa karşı negatif veya pozitif olan yaklaşımı olarak değerlendirilebilmektedir. Başka bir deyişle davranışın belirli bir neticeye ulaşmasındaki inanç olarak da adlandırılabilir. Teorinin temelinde bireyin iş aramadaki niyeti yatmaktadır. Niyet ise davranışa yönelik tutumdan etkilenmektedir. İş aramada kullanılan kanalların ve çabaların bazı bireyler tarafından gereksiz ve maliyetli olduğu düşünülürken bazı bireyler için de faydalı olacağı düşünülmektedir (Kümbül Güler, 2012, s. 4).

“Öznel Değerler”, bireyin iş arama davranışının gerçekleşip gerçekleşmeyeceği yönünde kişi ve kurumların sosyal baskı algısıdır (Erten, 2002). Öznel değerler bireyde daha önceden var olan normatif inançların etkisiyle şekillenmektedir. Var olan normatif inançlar çoğunlukla bireyin isteklerinin nasıl destekleneceği ve bu istekleri için nasıl cesaretlendirileceği, motivasyonunun artırılacağı ile ilgilidir (Mercan, 2015, s. 8-10).

“Algılanan Davranış Kontrolü”, bireyin iş arama davranışındaki sürecin zor veya kolay olacağı yönündeki inancıdır (Erten, 2002, s. 220-222). Bireyin iş arama süreci boyunca geçmesi gereken aşamalarda kendine olan bu inancının, sürecin işleyişini pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Örneğin, bireyler uygun bir başvuru mektubu yazma becerilerine güvenirlerse, iş arama faaliyetlerini gerçekleştirme olasılıkları daha yüksek olacağı düşünülmektedir (Van Hooft, Born, Taris ve Van der Flier, 2004, s. 368).

1.2.1.2. Beklenti-Değer Teorisi

Beklenti-Değer Teorisi, bireyin davranışı sonunda elde etmeyi umduğu beklentiyi ifade ederken aynı zamanda sonuca verdiği değer bireyin davranışını belirlemektedir. 1992 yılında Feather tarafından ortaya atılan teoride beklenti, bireyin davranışının istenilen sonuca yol

açacağı yönündeki inancı temsil ederken değer ise sonucun oluşturacağı hazzı ifade etmektedir (Başbuğ ve Elgin, 2010, s. 5). Eryılmaz (2013)'e göre psikolojide bireyin motivasyonunu açıklarken ana unsur olarak beklenti değer teorisi önceliklendirilerek değerlendirilme yapılmaktadır. Bir kişinin davranışının, o kişinin sahip olduğu beklentilerle ve eylemin ardından ortaya çıkabilecek sonuçların öznel değeriyle bir ilişkisi olduğu varsayılabilmektedir. Bu analiz biçimi, psikolojinin birçok farklı alanında kullanılıyor olmakla birlikte çeşitli araştırmacılar, eylem teorilerinde beklentiler ve değerlerin önemli bir konuma sahip olup olmadıklarını tartışmaktadır.

Feather (1992) üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu bir çalışmada, deneklerin iş ve işsizlikle ilgili çeşitli maddeler üzerindeki derecelendirmelerinin altında yatan iki bağımsız faktör arasında ayırım yapmanın mümkün olduğunu bulmuştur. Bu iki faktörü çaresizlik-kötümserlik ve istihdamın önemi olarak adlandırılmış olup çaresizlik-kötümserlik hem sonuç hem de yeterlik beklentilerini içeren bir değişkeni tanımlarken istihdamın önemi, istihdam sonucunun pozitif ve negatif değerini kapsayan bir değişkeni tanımlanmaktadır.

Beklenti ve değer ölçülerinin inşasının, iş arama davranışını beklenti-değer teorisi bağlamında incelenmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Feather (1992)'e göre bu motivasyon teorisi, eylemi beklenen sonuçların algılanan çekiciliği (pozitif değerlik) veya isteksizliği (negatif değerlik) ile ilişkilendirilmiştir. Bir kişinin davranışının, o kişinin sahip olduğu beklentilerle ve eylemi takiben meydana gelebilecek sonuçların öznel değeriyle bir miktar ilişkisi olduğu varsayılmaktadır. Herhangi bir konuya ilişkin bir davranışın sergilenmeme olasılığı yüksek olsa bile, bireyde var olan olumlu öznel değerlerin etkisiyle davranışın sergilenme durumu değişebilir ve davranış sergilenebilmektedir. Ayrıca herhangi bir davranışın sergilenme ihtimali yüksek olmasına karşın o davranışa karşı olumsuz değerler var ise davranışa yönelik motivasyonu düşürür ve davranışın sergilenme ihtimali azalmaktadır (Brophy, 1999). Bu analiz biçimi, psikolojinin birçok farklı alanında kullanılmış ve farklı çalışmalarda beklentiler ve değerlerin önemli bir konuma sahip olduğunu tartışmaktadır (Feather ve O'Brien, 1987, s. 252).

1.2.1.3. Soelberg'in Genellenmiş Karar Süreci Modeli

Soelberg (1967)'nin dört aşamadan oluşan teorisinde ilk aşama olan işin tanımlanması, bireyin iş aramaya başlamadan önce kendine uygun ve çalışmak istediği işi belirlemesi olduğunu ifade etmektedir. Devamında iş aramanın planlanması ile bireyin belirlediği işi ararken karşısına çıkacak olan iş fırsatları hakkında bilgi sahibi olabilmesi için harcanan çaba,

zaman ve maddi kaynakların araştırılması ve planlanması gelmektedir. İşin aranması ve seçilmesini içeren üçüncü aşamada ise iş arama yöntemlerini kullanarak iş aramada nihai kararın verilmesine kadar uzanan süreci içermektedir. Son aşamada birey kararını sonuca bağlar ve iş seçimi hakkındaki bilgiyi doğrular. İş seçimi sonrasında birey daha iyi bir iş bulamayacağı kanısına vardığında birey iş seçimine bağlanmaktadır (Kümbül Güler, 2012, s. 16).

1.2.1.4. Blau'nun İş Arama Modeli

İş arama kavramı ardışık birkaç aşamadan oluşan bir süreci ifade etmektedir. İş arama modelinde Soulberg (1967) meslek seçimi için hazırlık aşaması ve ardından da iş arama için zaman, para ve gerekli çabayı ayırdığı bir uygulama geliştirmiştir. Bu fikre dayanarak Blau (1994) iş arama davranışında iş arama sürecini ve iş arama sürecine olan hazırlık aşamasını birbirinden ayırmış ve iş arama sürecinde kullanılan aşamaları geniş bir yelpazeye yaymak için insan davranışı ve karar verme üzerine daha fazla teori kullanmaktadır. Blau iş aramada ilk aşama olan hazırlık aşamasında, iş hakkında arzu edilen seçenekleri araştırmakta ve bunu yaparken de iş arama kanallarından olan eş-dost-akraba ve gazete-dergi gibi sosyal ağlar ve yazılı kanalları kullanmaktadır. İkinci aşama olan aktif iş aramada ise, ilk aşamada elde edilen verilerle iş arayan birey için en uygun şartlarda olan iş belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu aşamada birey işveren ile istihdam amaçlı görüşmektedir (Kümbül Güler, 2012, s. 16).

1.2.1.5. Barber ve Diğerlerinin İş Arama Modeli

Barber ve arkadaşları iş arama davranışları üzerindeki değişimi üç başlık altında incelemektedir. Bunlar sırasal düzen modeli, öğrenme modeli ve duygusal model olarak adlandırılmaktadır. İlk olarak iş arayan bireyler farklı zamanlarda farklı iş arama stratejileri geliştirebilmektedir. İkinci olarak iş arama esnasında bireyler iş arama kanalları arasında en faydalı olanı deneyimleyip tercih edebilmekte ve son olarak da iş arama süreci boyunca uğradıkları olumsuz faktörler iş arama faaliyetlerinde değişikliğe neden olabilmektedir (Barber, Daly, Giannantonio ve Phillips, 1994, s. 742). Bahsedilen modellerde araştırmacılar, eş-dost-akraba gibi enformel ve iş bulma kurumları gibi formel ağlar ve iş arama yoğunluğu olmak üzere iki değişken üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Sırasal düzen modeli, iş arama faaliyetlerinin arama süresi boyunca sıralı ve sistematik olarak ilerlediğini savunmaktadır. Bu modelde iş arayan bireyler öncelikle mümkün olduğunca fazla iş fırsatını değerlendirmeye alabilmek için kapsamlı bir şekilde araştırma yapmaktadır. Daha sonrasında bu havuz içerisinde bir sıralama yaparak bu sıralama içerisinde kendisine en

uygun iş olanakları hakkında daha fazla araştırma yapıldığını düşünmektedir (Barber ve diğerleri, 1994; Rees, 1966).

Öğrenme modeli, sırasal düzen modeli rasyonel ve bilinçli bir yaklaşımı ifade etmesine karşın iş arayan birçok birey iş arama süreci ve bunun sonuçlarıyla ilgili gerçekçi olmayan beklentilere sahiptir (Liptak, 1989, s. 36). İş arama konusunda bilgi eksikliği her ne kadar deneyimsiz iş arayan bireyler arasında yaygın olsa da başarılı bir şekilde iş arama faaliyetinin sürdürülmesi tüm iş arayanlar için oldukça zordur. Bu nedenle iş arama süreci boyunca yöntemlerin farklılık göstermesi zaman içerisinde daha etkili ve verimli yöntemlerin keşfedilmesine bağlı olduğu düşünülmektedir (Barber vd, 1994, s. 744).

Duygusal model, diğer modellerin aksine iş aramaya yönelik duygusal tepkilere odaklanmaktadır. Fineman (1993)'ın duygusal tepkilerin çoğu örgütsel davranışın temelini oluşturduğu yönündeki görüşünün yanında Stumpf, Colarelli ve Hartman (1983) iş aramanın yoğun stres içeren bir faaliyet olduğunu savunmaktadırlar. Öyle ki yüksek kalifiyeli olan bireyler için bile reddedilme durumu kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu nedenle başarılı bir iş arama faaliyeti gerçekleştirilse dahi iş arama sürecinin tabiatında yer alan belirsizlik durumu strese neden olabilmektedir (Barber ve diğerleri, 1994, s.745).

1.2.1.6. Wanberg ve Diğerlerinin İş Arama Sürecindeki Günlük Tereddüt Modeli

Wanberg ve arkadaşlarının 2010 yılında yapmış olduğu çalışmada, bireylerin iş arama çabasına yönelik tepkilerinin yanı sıra başarı ve başarısızlık algısını ele aldığı öz-düzenleme teorisinden yola çıkarak açıkladıkları günlük tereddüt modeli, bireylerin iş arama sürecinde günlük olarak tereddütler olduğunu ileri sürmektedir. Çalışmada, iş aramanın günlük değişimler gösteren ve inişli çıkışlı bir süreç olduğuna bu nedenle de durum bazlı duygulara dikkat çekilmektedir (Wanberg Zhu ve Van Hooft., 2010, s. 801). Çalışmanın sonucu dört ana bulguda özetlenmektedir. İlk olarak bu model, olumsuz düşüncelerden kurtulma becerisi düşük olan bireylerin yüksek olanlara göre daha fazla çaba göstermesi gerektiğini savunmaktadır. İş arayan bireyin karşılaştığı olumsuzluklar karşısında duygu durumunu kontrol edememesi durumunda bir sonraki gün iş aramadaki verimliliğinin düşeceği öngörülmektedir. İkinci bulgu, tahmin edilen aksine mali sıkıntı çeken bireylerin iş arama sürecinde yaşamış olduğu zorlukların etkilerini terse çevirerek güçlendirmektedir. Ayrıca bireylerin iş aramaya yönelik olumlu ve olumsuz duyguları birbirinden ayırıştırma becerisinin yüksek olması durumunda bir sonraki gün iş arama faaliyetini daha istekli gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Üçüncü bulgu, iş aramada ilerleme kaydettikçe bir sonraki gün yapılacak olan iş arama faaliyetinde gösterilecek

olan çabanın azalacağı yönünde olmuştur. Son olarak, arama yoğunluğu ile iş bulma arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenmektedir (Wanberg ve diğerleri, 2010, s. 802).

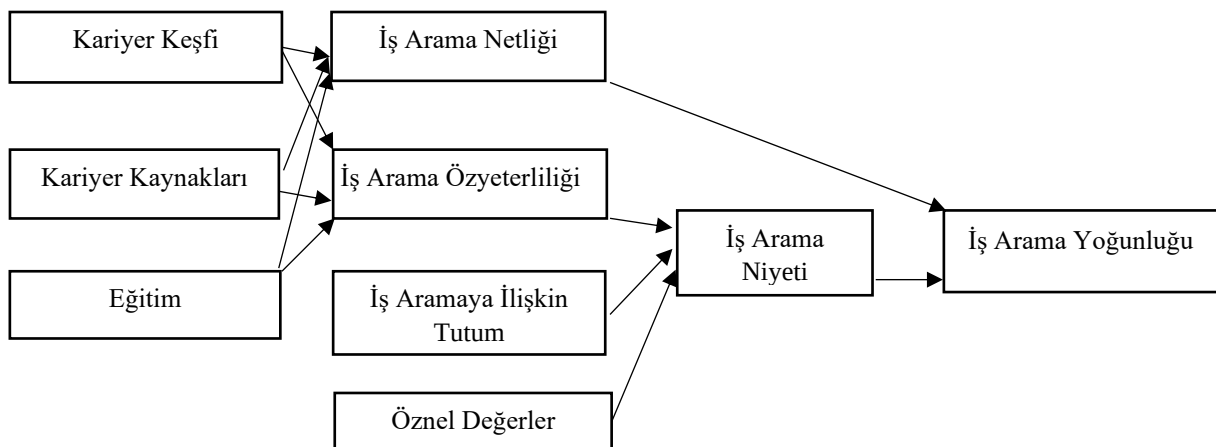
1.2.1.7. Zikic ve Saks'ın İş Arama Modeli

Zikic ve Saks (2009) yaptıkları çalışmada sosyal bilişsel teori çerçevesinde her iki teoriyi de ele alarak incelemekte ve iş arayanların, iş arama öz yeterliliklerini ve iş arama niteliğini geliştirmek için kullanabilecekleri kariyer planlaması ile ilgili faaliyetlerini araştırmaktadır (Zikic ve Saks, 2009, s. 118). İş arama öz yeterliliği ve iş arama niteliği, öz düzenleme sürecindeki rolleri ve iş arama yoğunluğunu tahmin etmeleri nedeniyle önem arz etmektedir (Kanfer ve diğerleri, 2001, s. 838).

Sosyal bilişsel teori, insanın psikososyal işleyişini davranışsal, bilişsel ve diğer kişisel faktörler ve çevresel olaylar arasındaki etkileşim açısından açıklamaktadır. Bu üç faktörün, üçlü karşılıklı nedensellik olarak bilinen bir süreçte birbirlerinin belirleyicileri olarak etkileşime girdiği gözlemlenmektedir (Bandura, 1986, s. 95). Bu duruma ek olarak sosyal bilişsel teori, öz-yeterlik ve hedefler gibi bir dizi öz düzenleyici ve öz yansıtıcı süreçleri kapsamaktadır. Yapılan araştırmalar doğrultusunda kariyer geliştirme süreçlerini düzenlenmesi amacıyla sosyal bilişsel kariyer teorisi sıklıkla kullanılmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994, s. 81).

Zikic ve Saks, iş aramaya yönelik faaliyetlerin, iş arayan bireylerin iş arama öz yeterliliğini ve iş arama niteliğini etkileyebilecek çevresel faktörler olarak işlev gördüğünü savunmaktadır (Zikic ve Saks, 2009 s. 119).

Şekil 1.1: Sosyal Biliş Teorisi ve Planlanmış Davranış Teorisi Etkileşimli İş Arama Davranışı Modeli



Kaynak: Zikic ve Saks (2009, s. 118)

Şekil 1, iş arama davranışına ilişkin sosyal bilişsel teori modeline genel bir bakış sunmuştur. Kariyerle ilgili faaliyetlerin, iş arama öz yeterliliği ve iş arama netliği ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu gösterilmektedir. İş arama öz yeterliliği, iş arama tutumu ve öznel değer, iş arama niyetiyle pozitif yönlü ilişkiye sahiptir ve iş arama netliği ve iş arama niyeti, iş arama yoğunluğuyla pozitif olarak ilişkilidir. Zikic ve Saks'ın modeline göre bu ilişkilerin nedensel nitelikte olduğu öne sürülse de, metodoloji modelde gösterilen ilişkiler hakkında nedensel sonuçlar çıkarılmasına izin vermediğini gözlemlemektedirler (Zikic ve Saks, 2009, s. 118).

1.2.2. İktisadi Modeller

İş arama modelleri, bireylerin iş bulma sürecindeki davranışlarını anlamak için çeşitli teorik çerçeveler sunmaktadır. Bu modeller arasında, ekonomik modeller iş arama sürecini bireylerin ekonomik kararlarını merkeze alarak incelemektedir. Ekonomik modeller, iş arayan bireylerin iş bulma olasılıklarını, kabul edilebilir iş teklifleri ve işsizlik süresi gibi faktörler arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir. Bu modeller, bireylerin iş arama sürecindeki kararlarını rasyonel bir şekilde maksimize etmeye çalıştıkları varsayımına dayanmaktadır (Mortensen, 1986, s. 851-855).

Ekonomik iş arama modelleri, bireylerin iş arama davranışları üzerinde işsizlik maaşı, iş arama maliyetleri ve iş piyasasındaki fırsatların etkisini incelemektedir. Mortensen (1986) tarafından geliştirilen iş arama teorisi, bireylerin işsizlik süresince iş arama yoğunluğunu ve iş tekliflerini kabul etme kararlarını etkileyen faktörleri ele almaktadır. Bu model, iş arayan bireylerin karşılaştıkları iş tekliflerinin maaşlarını, iş arama sürecindeki maliyetleri ve iş bulma olasılıklarını değerlendirerek karar verdiklerini öne sürmektedir.

Ayrıca, ekonomik iş arama modelleri, işsizlik maaşlarının iş arama süreci üzerindeki etkisini de inceler. İşsizlik maaşlarının bireylerin iş arama motivasyonunu ve iş kabul oranlarını nasıl etkileyebileceğine dair çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, işsizlik maaşlarının yüksek olması bireylerin iş arama sürecini uzatabileceği ve bireyleri daha yüksek maaşlı iş tekliflerini beklemeye meyilli hale getirebileceği belirtilmektedir (Krugman ve Wells, 2009, s. 507). Ekonomik iş arama modelleri, bireylerin iş bulma süreçlerindeki kararlarını ve bu kararların ekonomik etkilerini derinlemesine anlamamıza olanak tanımaktadır. İşsizlik ödenekleri, iş arama sürecindeki giderler ve iş piyasasındaki zorluklar gibi unsurların bireysel iş arama davranışları üzerinde nasıl bir etki yarattığını ele almaktadır. Bu çerçevede, iş piyasasının daha verimli hale getirilmesi ve işsizlik oranlarının düşürülmesi konusunda politika yapıcılarına değerli bilgiler sunmaktadır.

1.2.2.1. Stigler'in İş Arama Modeli

Stigler (1962) malların homojen olma durumunda bile satıcıların ve alıcıların sunduğu fiyat arasında farklılıkların olduğunu ve alıcı ile satıcının tam bilgiye ulaşması durumunda tek bir fiyat oluşacağını ve iş gücü piyasalarının da aynı özellikleri gösterdiğini, ancak iş arayan bireylerin homojen olmaması ve çok daha az ölçüde ücret dışı istihdam koşullarının olmaması nedeniyle analizinin oldukça karmaşık olduğunu ifade etmektedir.

Stigler'in modelinde iş aramanın marjinal faydası ve maliyeti dikey ekseninde, iş arama faaliyetinin gün sayısı ise yatay ekseninde yer almaktadır. Modelde iş arama faaliyetinin sürdürüldüğü süre içerisinde oluşan marjinal maliyetin iş arama eylemine devam edilmesi halinde ortaya çıkacak olan marjinal gelir ile kesiştiği noktada iş arayan bireyin geliri ile iş arama maliyeti eşitleneceğinden bireyin iş arama eyleminden vazgeçeceği ifade edilmektedir (Stigler, 1962, s. 96).

1.2.2.2. J.J. McCall Modeli

Stigler (1962) tarafından öne sürülen görüşe göre, belirsizliğin hüküm sürdüğü ve bilginin maliyetli olduğu bir dünyada işsiz kaynaklar üretken olabilmektedir. Bu bağlamda, işsiz kaynakların üretken hale gelmesini sağlayan faaliyetin iş arama olduğu vurgulanmaktadır. Stigler (1962) tarafından incelenen işsiz insan kaynaklarının arama faaliyetleri, literatürde dikkate alınmaktadır. J.J. McCall Modeli'nde, literatürdeki kaynaklardan gelen önerilere dayanılarak, işsizlik olgusuna odaklanılıp optimal durdurma kuralları teorisinden bilinen sonuçlar uygulanmaktadır. Ancak, bu uygulamaların tamamı bireysel veya mikro düzeyde gerçekleştirilmiş olup modelde, belirsizlik ve maliyetli bilginin hüküm sürdüğü bir iş piyasasında, işverenler ve çalışanlar arasında ortak bir arama faaliyeti gerçekleşeceği öngörülmektedir. Çalışanın iş arama stratejisine yönelik olduğu ve benzer yöntemlerin işverenin iş piyasası davranışını incelemek için de kullanılabileceği modelin odak noktasını oluşturmaktadır. Araştırma miktarı ve işsizlik süresinin, bireyin emeğinin iş piyasasında ne kadarlık bir ücretle alıcı bulabileceğine dair düşündüğü ücret oranına ve arama faaliyetinin fırsat maliyetine bağlı olduğu ifade edilmektedir. Ücretin ve maliyetin eşitlendiği bu noktada, bireyin becerilerinin değerlendirilmesi ve iş tekliflerini kabul etme veya reddetme kararları üzerindeki etkisi önemlidir. Ayrıca, bilgi maliyetinin yüksek olması durumunda bireyin arama faaliyetlerini sınırlama eğiliminde olabileceği vurgulanmaktadır. Bu model, gerçekleşmiş bilgi birikimi üzerindeki harcamalar ile işsizken elde edilebilecek getiri arasındaki ayrımı ortaya koyarak, işsizliğin bir meslek olarak değerlendirilmesine ve cesaretini kaybetmiş çalışanların

varlığına dikkat çekmektedir. İşsizlik maaşı ve sosyal yardımlar gibi getirilerin, bireyin iş arama stratejisini etkilediği ve bu etkinin toplumsal bakış açısından değerlendirildiği belirtilmektedir (McCall, 1970, s. 113-115).

Model işsizlik olgusunun mikro düzeydeki analizinden başlayarak, makro düzeydeki işsizlik sorunlarına olan olası etkilerine doğru bir köprü kurmaktadır. Bu analiz, işsizlikle mücadelede etkili politika ve stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlamayı hedeflenmektedir.

1.3. İş Arama Yöntemleri

İş arama süreci, bireylerin çalışma hayatına adım atmaları veya mevcut işlerini değiştirmek istediklerinde karşılaştıkları bir dönem olarak tanımlanırken; iş arama yöntemleri ise iş arama süreci içerisinde etkili bir şekilde ilerlemek için kullanılan stratejiler ve kaynakları ifade etmektedir (Kanfer ve diğerleri, 2001). Bu yöntemler, kişisel imkanlar, yakın çevre, özel istihdam ofisleri ve kamu istihdam ofisleri gibi kanallar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Granovetter, 1973)

Kişisel imkanlar, iş arayan bireylerin kendi yeteneklerini ve kaynaklarını kullanarak iş bulma sürecini yönetmelerini sağlayan önemli bir yöntemdir (Beggs ve Hurlbert, 1997). Bu yöntem, bireyin sahip olduğu eğitim, deneyim, beceri ve yeteneklerini gözden geçirmesini ve bunları iş arama stratejisine dahil etmesini gerektirmektedir. Özgeçmiş hazırlığı, iş başvurularının yapılması, iş arama platformlarının kullanılması gibi adımlar, kişisel imkanların etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamaktadır.

Yakın çevre, iş arama sürecinde değerli bir kaynak olarak hizmet etmektedir. Aile üyeleri, dostlar, eski iş arkadaşları ve akademik bağlantılar, iş fırsatları hakkında bilgi sahibi olabilmekte, iş önerileri sunabilmekte veya referanslar sağlayabilmektedir. Yakın çevre ile iletişim kurarak ağ kurmak (networking) iş arayan bireylerin potansiyel işverenlerle bağlantı kurmasını ve kariyer ağını genişletmesini sağlamaktadır (Wanberg, 2012).

Özel istihdam ofisleri, iş arayan bireylere doğrudan iş fırsatları sunan kuruluşlardır. Özel istihdam ofisleri, iş arayanların yeteneklerini ve beklentilerini analiz ederek, onlara uygun iş pozisyonlarını belirlemeye ve başvurularını organize etmeye yardımcı olmaktadır (Bonet, Cappelli ve Hamori, 2013).

Kamu istihdam ofisleri ise resmi kuruluşlar olarak iş arayanlara kariyer danışmanlığı, iş arama becerileri eğitimi, iş fırsatları ve iş başvuruları konusunda destek sağlamaktadır. Bu ofisler, iş arayan bireylere iş bulma sürecinde yönlendirme yapmanın yanında iş arama

kaynakları sunmakta ve gerektiğinde eğitim ve mesleki gelişim fırsatları sağlamaktadır. Kamu istihdam ofisleri, toplumun geniş kesimlerine erişim sağlayarak, iş arayanların iş bulma şansını artırmakta ve istihdam eşitsizliklerini azaltmaya yardımcı olmaktadır (Beggs ve Hurlbert, 1997, s. 603 -605).

İş arama sürecinde çeşitli yöntemlerin kombinasyonu, bireylerin iş bulma başarısını artırabilmektedir. Kişisel imkanların doğru şekilde değerlendirilmesi, yakın çevrenin etkili bir şekilde kullanılması, özel istihdam ofisleri ve kamu istihdam ofislerinin kaynaklarından yararlanılması, iş arayanların istihdam olanaklarını artırırken kariyer hedeflerine daha hızlı ilerlemelerini sağlamaktadır (Wanberg, 2012).

Uluslararası literatürde, iş arayan birey üç farklı şekilde iş arayabilmektedir. Bunlar gayri resmi yollarla (kişisel temasların kullanılması) resmi yollarla (iş bulma kurumlarının, reklamların ve benzerlerinin kullanılması dahil) veya doğrudan başvuru yoluyla olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Beggs ve Hurlbert, 1997, s. 603). Gayri resmi yöntemlerin yalnızca işçilerin kabul ettikleri işler hakkında bilgi edinmelerinin en yaygın yolu olmadığı ortaya konulmuş olmasına rağmen etkili bir arama yöntem olduğu anlaşılmaktadır (Granovetter, 1973). Granovetter (1973) profesyonel, teknik ve idari çalışanlar arasında iş bulma çalışmasıyla gayri resmi arama etkilerini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma yapmış olup gayri resmi iş arama yöntemlerini kullanan kişiler arasında, zayıf bağlar kullananların (ör. arkadaşların arkadaşları, tanıdıklar) güçlü bağlar kullananlara (örneğin yakın arkadaşlar, akrabalar) göre daha iyi işler (daha tatmin edici, daha yüksek gelir) buldukları sonucuna varmaktadır.

1.3.1. Kişisel İmkânların Kullanılması Kanalıyla

Kişisel imkanlar, iş arayanlara güç ve kontrol duygusu vererek, istedikleri kariyer yolunda ilerlemek için aktif bir rol oynamaktadır (Granovetter, 2018).

1.3.1.1. Gazete, Dergi vb. Yazılı Basın

Her iş arama yöntemi gibi gazete, dergi vb. yazılı basın araçları iş gücü piyasasındaki bilgi eksikliğini azaltmaya yönelik bir araç olarak görülmektedir. İşverenler işe almak istedikleri bireylerde aradıkları nitelikleri, çalışma şartlarını ve ücretlerini belirterek iş arayan bireylerin iş hakkında doğru bilgi edinmesini ve bu sayede kendilerine uygun işi bulmalarını sağlamaktadır. Sahip oldukları geniş iletişim ağı sayesinde gazete ve dergiler reklam ve seri ilan gibi iş gücü piyasasında arz ve talep eden kitlelerin birbirine kolaylıkla erişebildiği bir iş arama kanalı olarak görülmektedir (Wanberg, Kanfer ve Rotundo, 1999).

1.3.1.2. Diğer İletişim Yöntemleri

Gazete, dergi vb. basılı yayınların dışında reklam panoları, billboardlar ve illegal bir şekilde uygun yerlere yapıştırılan iş ilanları ve bunun yanında görsel işitsel iletişim araçları iş gücü piyasasında işçi ve işvereni bir araya getiren kanallar arasında yer almaktadır. Bu tip ilanlar çoğunlukla kayıt dışı ya da yarı zamanlı iş arayan işverenlerin kullandığı bir kanal haline gelmektedir (Dost, 2014, s. 35).

1.3.1.3. İşçi Pazarları

Eski çağlardan beri vasıflı veya vasıfsız iş arayan bireylerin meydan, sokak vb. yerlerde bir araya gelerek işverenler tarafından kısa süreli mülakat neticesinde iş teklifinde bulunarak istihdamın sağlandığı bir iş arama kanalıdır (Bremen, 1996).

1.3.1.4. Doğrudan İşverene Başvurmak

Bu iş arama kanalında iş arayan birey, firmaların insan kaynaklarına veya doğrudan firma sahibine iş başvurusunda bulunmaktadır. Bu sayede işin niteliğine uygun istihdam sağlanmaktadır. İş arayan bireyler aynı iş kolu içerisinde farklı firmalara da başvuru yaparak tecrübe kazanmakta ve aynı zamanda iş alım politikaları hakkında bilgi edinmektedir (İş ve İşçi Bulma Kurumu [İŞKUR] (b) 2011, s. 447).

1.3.1.5. Staj Yoluyla İş Arama

Bireyin, aktif iş hayatına geçmeden önce deneyim kazanmak adına teorik olan bilgiyi pratiğe aktarmak için bir fırsat olarak karşısına çıkan staj aynı zamanda işverenler için de potansiyel çalışanlarını gözlemlemek ve geliştirebilmek anlamına gelmektedir. Staj esnasında başarılı olan, işe ve işletmeye alışmış, işveren tarafından tanınan birey, firmanın işçi ihtiyacını karşılamak için ilk başvurduğu yöntemlerden birisi sayılmaktadır. Temelde arama yöntemi içerisinde sayılmasa da staj, süreç içerisinde başarılı olan stajyerlerin firmada çalışan olarak devam etmesine olanak sağlamaktadır (Gault, Leach ve Duey, 2010)

1.3.1.6. İnternet ve Sosyal Medya Kanalıyla İş Arama

İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla iş arama faaliyetleri de iş veren firmaların oluşturdukları web siteleri üzerinden yapılmaktadır. Firmalar işin niteliğini, şartlarını ve avantajlarını belirten ilanlar ve duyurular oluşturarak uygun kişilerin iş başvurusunda bulunmasını; bu sayede kolay, hızlı ve daha ucuz bir şekilde işçi ve işverenin bir araya gelmesini sağlamaktadır (Borjas, 2010, s. 514).

1.3.2. Yakın Çevre (Akraba, Eş ve Dost Kanalıyla)

1960'ların başlarında Rees (1966) işlerin çoğunun arkadaşlardan ve akrabalarından gelen resmi olmayan yönlendirmeler yoluyla elde edildiği sonucuna ulaşılmaktadır. İş arayanlar için resmi olmayan arama daha az maliyetli olup, kabul edilebilir iş teklifleri ve işler hakkında güvenilir bilgi üretme açısından en verimli yol sayılmaktadır. İşverenler için mevcut iş gücünden yönlendirme yoluyla işe alım, ucuz ve kullanışlı bir tarama aracı sağlamaktadır. Çalışanlar kendilerine benzeyen arkadaşlarını referans almakta ve uygun olmayan adaylara yönlendirme yapmaktan kaçınmaktadırlar. Çünkü bu durum kendi itibarlarına zarar vermektedir (Fernandez, Castilla ve Moore, 2000).

1.3.3. Özel İstihdam Ofisleri Kanalıyla

Ülkemizde kullanımı yaygın olmasa da geleneksel bir iş arama yöntemi olan özel istihdam ofisleri ticari kuruluşlar olup kar gütmekte; bu nedenle ticari kazanç elde etmedikleri takdirde hizmet etmemektedirler. Emeğin üretimdeki ve kalkınmadaki öneminden dolayı istihdama aracılık hizmetlerinde devlet önemli bir rol üstlenmektedir. International Labour Organization (ILO)'nun 1933 yılında imzalanan "Ücretli İş Bulma Sözleşmesi" özel istihdam ofislerinin kapatılması ve kamu tarafından 10 yıllık ruhsat verilerek denetim altında çalışması yönünde karar vermiştir (ILO, 1933, s. 34).

96 sayılı ILO sözleşmesinde özel istihdam ofisleri kar amacı güden ve kar amacı gütmeyen şeklinde farklı sınıflara ayrılmaktadır. Buna göre kar amacı güden özel istihdam ofisleri, maddi menfaat temini nedeniyle iş arayan bireye iş, işçi arayan işverene ise işçi bulma konusunda aracılık etmektedir. Kar amacı gütmeyen özel istihdam ofisleri ise, maddi bir menfaat gözetmese de verdiği hizmet karşılığında aidat vb. ücret alan kuruluşları ifade etmektedir (ILO, 2007).

Özel istihdam ofisleri, finansman kaynağının önemi olmaksızın faaliyetlerini özel hukukun sınırları içerisinde gerçekleştirmektedir (Kenar, 2000, s.9). Özel hukuk sınırları içerisinde çalışan özel istihdam ofisleri, iş arayan bireylerin iş bulmalarını kolaylaştırmasının yanında halihazırda çalışan bireyleri gelecekte etkileyecek olan iş koşullarına hazırlamak için eğitim programları da hazırlamaktadır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu [TİSK], 2000, s. 6).

İş gücü piyasasında özel istihdam ofisleri birbirinden farklı faaliyet göstermekte ve bu nedenle de sınıflandırılmasında zorluklar yaşanmaktadır. 15 farklı faaliyet alanında hizmet

veren özel istihdam ofislerinin sınıflandırılmasında iki kriter dikkate alınmış olup bunlar; faaliyet konuları içerisinde istihdam hizmetinin yeri ve ofislerin iş arayan bireyler veya işçi arayan bireyler ile olan hukuki ilişkilerinin yapısıdır (Gedik, 2003, s. 6).

1.3.3.1. Ücretli İş Bulma Ofisleri

Ücretli iş bulma ofisleri, özel istihdam ofislerinin klasik bir türü olup, prensip olarak kâr amacı gütmeyen çalışmakta ve yalnızca işçi ve işvereni bir araya getirmesi sonucunda oluşacak sözleşmenin masraflarını karşılamak için ücret talep etmektedirler. ILO'nun 1996 yılında gerçekleştirilen sözleşmesinde, bu bürolar kâr amacı gütmeyen bürolar olarak ifade edilmektedir (Eklund, 2002, s. 320-321). Bu ofisler, iş arayanlardan hizmetleri karşılığında ücret alır. Bu model, iş arayanların daha özelleşmiş ve kişiye özel hizmet almasını sağlar. Ücretli iş bulma ofislerinin etkinliği, piyasa koşulları ve mevcut iş fırsatlarının çeşitliliği ile doğrudan ilişkilidir (Pohorelova, 2019).

1.3.3.2. Yabancı Ülkede Yer Alan İş Bulma Ofisleri

Yabancı ülkede yer alan iş bulma ofisleri, iş gücü bakımından zengin ülkelere, iş gücü yoksunluğu yaşayan ve sosyal refah seviyesi yüksek olan ülkelere işçi aktarımı konusunda uzman olan firmalar olarak tanımlanmaktadır. Bu tür ofisler, genellikle uluslararası iş arayanlara hizmet vermekte ve farklı ülkelerdeki iş fırsatları konusunda bilgi sağlamaktadır. Küresel iş gücü hareketliliğini destekleyen bu ofisler, kültürel entegrasyon ve yasal gereklilikler konusunda da danışmanlık yapmaktadırlar (Pijpers, 2010, s. 1080; Samantroy, 2015, s. 172). Uluslararası iş gücü göçü, iş gücü talebi olan ülkeler için önemli bir ekonomik kaynak oluştururken, iş gücü arzı fazla olan ülkeler için de işsizlik oranlarının düşürülmesine katkı sağlamaktadır (Kern ve Müller-Böcker, 2015, s. 160).

1.3.3.3. Yabancı İşçi Bulma Ofisleri

Yabancı işçi bulma ofisleri, iş gücü piyasasında iş gücü arzının talebi karşılayamadığı ülkelerde işçi arayan işverenlerin uygun nitelikteki iş gücünü yabancı ülkelere temin eden ve iki ülke arasındaki ikili anlaşmalarla devlet denetimine tabi özel istihdam ofisleri olarak adlandırılmaktadır. İşverenler için yabancı iş gücünü temin eden bu ofisler, özellikle nitelikli iş gücü sıkıntısı çeken sektörlerde faaliyet göstermektedir. Bu ofisler, işverenlerin uluslararası yetenek havuzlarına erişimini sağlar ve vize süreçleri gibi konularda yardımcı olmaktadır (Chew, 1998, s. 230-232; Shire, Heinrich, Imai, Mottweiler, Tünte ve Wang, 2018). Bu tür

ofisler, aynı zamanda iş gücü piyasasının küresel hareketliliğini artırarak ekonomik büyümeyi ve iş fırsatlarını desteklemektedir (Gross, 2014, s. 4-5).

1.3.3.4. Geçici İstihdam Ofisleri

Geçici istihdam ofisleri, işçinin geçici süre işe devam edememesi durumunda yerini doldurmak için işçi temin eden özel istihdam ofisleridir. Bu hizmeti gerçekleştirebilmek için üçlü hukuki ilişki kurularak biri işçi ve özel istihdam ofisi arasında, diğeri de geçici işçi arayan işveren ve özel istihdam ofisi arasında iki ayrı sözleşme oluşturulmaktadır. Bu tür ofisler, özellikle proje bazlı çalışmalar ve mevsimsel iş gücü ihtiyaçları için idealdir. Geçici istihdam ofisleri, iş gücü piyasasında esnekliği artırarak işverenlere maliyet avantajları sağlar (Houseman, 2014, s. 631-633; Burgess, Rasmussen ve Connell, 2004, s. 26-28). Ayrıca, bu ofisler işverenlerin kısa vadeli iş gücü ihtiyaçlarını karşılayarak üretim sürekliliğini sağlamada önemli bir rol oynamaktadır (Forde, 2001, s. 641).

1.3.3.5. Personel Kiralama Ofisleri

Personel kiralama ofisleri, belirli bir komisyon karşılığında küçük işletmelerin personel idaresi sorununu çözmek için büyük şirketlerde yer alan insan kaynakları ve yönetici personel gibi imkanlardan faydalanmalarını sağlamak üzere kurulan ofislerdir. Firmalar, belirli projeler veya mevsimlik ihtiyaçlar için bu tür ofislerle çalışmaktadır. Personel kiralama, işverenlerin insan kaynakları üzerindeki yükünü azaltır ve operasyonel esneklik sağlamaktadır (Traynor ve Pesek, 1987, s. 11-12; Katz, 1999, s. 61). Bu ofisler, küçük işletmelerin insan kaynakları yönetimi konusunda daha profesyonel ve verimli çözümler elde etmelerine yardımcı olmaktadır (Frese ve Rauch, 2000, s. 535-537).

1.3.3.6. Üst Düzey Yönetici Temin Eden Özel İstihdam Ofisleri

Üst düzey yönetici temin eden özel istihdam ofisleri, belirli alanlarda uzmanlaşmış yönetici kadrosunda çalışan nitelikli iş gücünü işverenle bir araya getiren ofislerdir. Bu ofisler, şirketlerin üst düzey yönetici pozisyonları için aday arayışında kullanılmaktadır. Bu hizmet türü, özellikle stratejik liderlik ve uzmanlık gerektiren roller için kritik öneme sahiptir (Ammons ve Glass, 1988, s. 687-689; Harvey, Beaverstock ve Li, 2018, s. 856-859). Üst düzey yönetici arayışında bu tür ofisler, şirketlerin ihtiyaç duyduğu yetenekleri bulmalarını kolaylaştırır ve işe alım süreçlerini profesyonelce yönetir (Hamori, 2010, s. 47).

1.3.3.7. Kariyer Yönetim Ofisleri

Kariyer yönetim ofisleri, sanat, spor, eğlence ve moda sektörlerinde kariyer sahibi kişileri temsil eden ofislerdir. Bu ofisler, müşterilerinin profesyonel oldukları alanlarda kariyerlerini geliştirmek amacıyla hizmet sunmaktadır. Başka bir deyişle, kariyer planlama ve geliştirme hizmetleri sunarak bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Kariyer yönetim ofisleri, bireysel kariyer danışmanlığı ve profesyonel gelişim programları sunmaktadır (A. J. C. Trappey, C. V. Trappey, Chang, Chao, Hsieh ve Lee, 2010, s. 1920). Bu hizmetler, bireylerin kariyerlerinde ilerlemelerini sağlarken, sektördeki değişikliklere uyum sağlamalarına da yardımcı olmaktadır (Guo ve Wyszomirski, 2019, s. 191-192).

1.3.3.8. Eğitim ve İşe Yerleştirme Ofisleri

Eğitim ve işe yerleştirme ofisleri, iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslek dallarında iş gücü yetiştirmekle görevlidirler. Bu ofisler, iş arayanlara yönelik mesleki eğitim programları sunar ve kursiyerlerin işe yerleştirilmelerini sağlamaktadır. Bu tür ofisler, bireylerin iş piyasasına entegrasyonunu hızlandırarak işsizlik sürelerini kısaltmaktadır (Lindstrom, Flannery, Benz, Olszewski ve Slovic, 2009, s. 194-195; Fleming, Phillips, Kaseroff ve Huck, 2014, s.14-15). Eğitim ve işe yerleştirme ofisleri, mesleki eğitim ve iş bulma süreçlerini birleştirerek iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına hızlı ve etkili çözümler sunmaktadır.

1.3.3.9. Tamamlayıcı Hizmet Sunan İstihdam Ofisleri

Tamamlayıcı hizmet sunan istihdam ofisleri, işletmelerin asıl faaliyetleri dışında kalan alanlarda ihtiyaç duydukları iş gücünü sağlamak üzere çalışmaktadır. Bu ofisler, iş arama sürecine ek olarak, özgeçmiş yazımı, mülakat teknikleri ve kariyer danışmanlığı gibi tamamlayıcı hizmetler sunmaktadır. Böylece, iş arayanların pazardaki rekabetçiliklerini artırmalarına yardımcı olmaktadır (Furbish, 2015, s. 38-41). Bu hizmetler, bireylerin iş bulma süreçlerini iyileştirerek onların kariyer hedeflerine ulaşmalarını desteklemektedir (Toporek ve Flamer, 2009, s. 11-13).

1.3.3.10. Aracı Birlikler

Aracı birlikler, fon kaynağı kamu olan ve kâr amacı gütmeyen bu birliklerin amacı iş gücünü düzenledikleri eğitim programlarıyla iş gücü piyasasına kazandırmaktır. Sektörel veya mesleki gruplar tarafından kurulan bu birlikler, üyelerine özel iş arama hizmetleri sunmaktadır. Bu tür ofisler, özellikle niş sektörlerde etkili olabilmektedir. Bu birlikler, iş arayanlara yönelik özelleşmiş eğitim ve iş bulma hizmetleri sunarak, onların iş piyasasına entegrasyonunu

hızlandırmaktadır (Goldstein, Lowe ve Donegan, 2012, s. 109-111). Ayrıca, bu tür aracı birlikler, iş arayanların rekabet avantajını artırarak işsizlik sürelerini kısaltmaktadır (Stadelman, 2005, s. 285-287).

1.3.3.11. *İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Sunan Ofisler*

İhtiyaç fazlası personele istihdam hizmeti sunan ofisler, iş sözleşmesi sona eren işçilerin, işverenin talebi üzerine istihdama yeniden kazandırılmasını hedeflemektedir. Bu ofisler, kurum içi fazlalık durumunda çalışanların diğer işlere yönlendirilmesi için hizmet vermektedir. Bu hizmetler, özellikle büyük ölçekli işten çıkarmalar ve yapısal değişiklikler sırasında önemli hale gelmektedir. Çeşitli araştırmalar, yeniden istihdam programlarının işçiler üzerindeki olumlu etkilerini incelemektedir. Örneğin, yeniden istihdam hizmetleri, işten çıkarılan işçilerin iş bulma oranlarını artırmış ve onların iş arama süreçlerini kolaylaştırmaktadır (Michaelides ve Mueser, 2018, s. 557-558). Ayrıca, yapısal değişiklikler ve büyük ölçekli işten çıkarmalar sırasında, yeniden istihdam hizmetleri, işçilerin iş gücü piyasasına geri dönüşlerini hızlandırmada önemli bir rol oynamaktadır (Hill, 1987, s. 302-305). Bu tür hizmetler, işçilerin hem duygusal hem de profesyonel destek almasını sağlayarak, yeniden istihdama geçiş süreçlerini iyileştirmektedir (Voelcker, 1989, s. 52-55).

1.3.3.12. *İş Arama Danışmanlıkları*

İş arama danışmanlıkları, iş gücüne ilk kez katılacak olan veya yeniden iş arayan bireylerin niteliklerine uygun olarak yol göstermek ve bu konuda eğitim programları hazırlamakla hizmet veren danışmanlık ofisleridir. Bu danışmanlık ofisleri, bireylerin iş bulma süreçlerinde gerekli desteği sağlayarak onların iş piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmakta ve iş arama becerilerini geliştirmektedir (Azrin, Flores, ve Kaplan, 1975, s. 19-21). İş arama danışmanlıkları, bireylerin yeteneklerini ve tecrübelerini değerlendirerek, iş piyasasında kendilerine uygun pozisyonları belirlemelerine yardımcı olmaktadır (Tomita, 1975, s. 101-102). Bu ofisler ayrıca iş arayanların motivasyonlarını artırmak ve iş bulma süreçlerini hızlandırmak amacıyla çeşitli eğitim ve rehberlik programları sunmaktadır (Behaghel, Crépon, ve Gurgand, 2014, s.162).

1.3.3.13. *Personel Yönetim Danışmanlıkları*

Personel yönetim danışmanlıkları, iletişim ve yönetim kursları gibi birçok alanda hizmet vermektedir. Bu ofisler, işverenlere insan kaynakları yönetimi, personel politikaları ve uyum süreçleri konusunda danışmanlık yapmaktadır. Ayrıca iş hukuku ve çalışma standartları

konusunda da destek sunmaktadırlar (Wargnier, 1998, s. 50-52). İnsan kaynakları yönetimi alanında, bu danışmanlık hizmetleri, çalışanların motivasyonunu artırmak, kurumsal yapıyı iyileştirmek ve çalışanların yetkinliklerini geliştirmek amacıyla çeşitli stratejiler uygulamaktadır (Volkova, 2023, s. 17-21). Bu ofisler, aynı zamanda işletmelere personel yönetimi ve iş hukuku konularında rehberlik ederek, uyum süreçlerini kolaylaştırmakta ve iş yeri standartlarının korunmasını sağlamaktadır.

1.3.3.14. İstihdam İlan Ofisleri

İstihdam ilan ofisleri, gazete, dergi gibi yazılı basında yer alan ilan sayfalarını kiralarak iş arayan işçilerle işçi arayan işverenleri aynı platformda bir araya getirmektedir. Bu yöntemle gazete müşteri adetini teke düşürdüğü için, ofis ilan sayfasını toptan alıp perakende sattığında ortaya çıkan farktan kazanç elde etmektedir. İlan verenler de ofisin hizmetlerinden daha uygun fiyatlarla faydalanmaktadır. Başka bir ifadeyle, iş ilanları yayınlamaya iş arayanlarla işverenleri bir araya getiren platformlar sunmaktadırlar. Bu ofisler, geniş kitlelere ulaşarak iş bulma sürecini hızlandırmaktadır (Thomsen ve Wittich, 2010, s. 453; Marsden, 1994, s. 984-985). Araştırmalar, iş ilanlarının iş arayanların iş bulma olasılığını artırdığını ve işverenlerin doğru adaylara ulaşmasını kolaylaştırdığını göstermektedir (Cleary ve Cochie, 2011, s. 71-73).

1.3.3.15. Tele İstihdam Ofisleri

Tele istihdam ofisleri, istihdam ilan ofislerinin daha gelişmiş ve çağdaş bir türü olup işçi ve işverenin online platformda bir araya gelmesini sağlamaktadır. Uzaktan çalışma fırsatları sunan bu ofisler, telekomünikasyon teknolojilerini kullanarak iş arayanlara esnek çalışma seçenekleri sunmaktadır. Bu durum, özellikle pandemi sonrası iş dünyasında popüler hale gelmektedir (Morales Arilla ve Daboin, 2021, s. 33-34). Pandemi süresince, uzaktan çalışma, iş gücünün esnekliğini artırmış ve çalışanlara evden çalışma imkanı sağlamaktadır. Bu durum, iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesine ve ulaşım maliyetlerinin düşürülmesine katkıda bulunmaktadır (Orr ve Savage, 2021). Ancak, uzaktan çalışma uygulamalarında bazı zorluklar da ortaya çıkmıştır; çalışanlar, sosyal izolasyon ve iş arkadaşlarıyla doğrudan etkileşim eksikliği gibi sorunlarla karşılaşmaktadır (Kacprowska, 2021, s. 88-91).

1.3.4. Kamu İstihdam Ofisleri Kanalıyla

İş gücü piyasası da dahil olmak üzere toplumsal hayatta birçok kural ve kaide ile bunları düzenleyen ve denetimini sağlayan kurumlar vardır. Sanayi devrimi sonrasında kitle halinde

işçi arzının oluşması ile istihdamı düzenleyen kamu istihdam ofisleri ihtiyaç haline gelmekte, iş ve işçi bulma hizmetlerinin önemi artmaktadır. Kamu istihdam ofisleri ortaya çıkmadan önce bu görevi dini kuruluşlar, özel istihdam ofisleri ve sendikalar yerine getirmiş ancak kamunun gücü olmadığından işçinin mağdur edildiği gözlemlenmektedir. Bu sebeplerle faaliyete geçtiği bilinen kamu istihdam ofislerinin ilk olarak 1902 yılında İsveç’te ardından da 1909 yılında da İngiltere’de kurulduğu bilinmektedir (Kumaş, 2010, s. 134).

İş gücü piyasasında iş ve işçi bulma hizmetlerinin sınırlı geliştiği 1. Dünya Savaşı’ndan sonra iş gücü piyasasının daralması neticesinde işleyiş kurallarının belirlenmesi adına 1919 yılında International Labour Organization (ILO) tarafından “İşsizlik Hakkında 2 No’lu Sözleşme” karara bağlanmış olup devamında ortaya çıkan 2. Dünya Savaşı’yla birlikte yeniden daralan iş gücü piyasasını canlandırmak için iş ve işçi bulma hizmetleri çok daha fazla ivme kazanmıştır (Makal, 1999, s. 470).

Özellikle kriz dönemlerinde devletin müdahalesine ihtiyaç duyan iş gücü piyasası, başlangıçta kamu istihdam ofisleri tarafından gerçekleştirilen düzenlemelere ihtiyaç duymuş ancak 1980 yılından sonra liberal politikalar ışığında sosyal devletin önemi azalmış ve kamu istihdam ofisleri yerini özel istihdam ofislerine bırakmaya başlamıştır (Genel, 2014, s.2).

Türkiye’de kamu istihdam ofislerinin iş gücü piyasasında düzenlemelerde bulunması için 1924 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde görüşülen fakat 1926 yılında geri çekilen İş Yasası tasarısı ilk adım olarak görülmektedir (Gülmez, 1983, s. 269).

1936 yılında imzalanan 3008 sayılı iş kanunu ile kamu istihdam ofisleri tekelleştirilerek üç yıl içerisinde İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun kurulmasına ve özel istihdam ofislerinin kapatılmasına karar verilmiştir. 1939 yılına kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu faaliyete geçirilemeyince 3612 sayılı kanunla iki yıl içerisinde meclise yasa tasarısı olarak sunulması kararlaştırılmıştır. İki yıl süre geçmesine rağmen bir gelişme sağlanamayınca 2. Dünya Savaşı sonrası 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı “İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun” ile İş ve İşçi Bulma Kurumu hayata geçirilmiştir (Dost, 2014, s.48). 1946 ve 1947 yıllarında İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun faaliyetlerini inceleyen Çalışma Dergisi (1947)’nde kurumun hizmet verdiği nitelikli işçi kurslarından mezun olan kursiyerlerin daha hızlı ve yüksek ücretlerde iş buldukları ifade edilmiştir. 1948 yılında yayınlanan bir başka çalışmada ise İş ve İşçi Bulma Kurumu, Çalışma Bakanlığı’nın politikalarına yön verebilmek adına İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerde işyerleri ve işçi ailelerine yönelik anket yapıldığını ifade edilmiştir. 1980’li yıllarda yurt dışına işçi göndermesiyle İş ve İşçi Bulma

Kurumu olumlu bir algı kazanmış ve uluslararası kuruluşlarla iş birliği oluşturulduğundan kurumsal bir yapı kazanmıştır (Çiner, 2005, s.71-88). Sonraki yıllarda yurt dışına işçi gönderiminin azalması kurumun toplum tarafında oluşturduğu olumlu algıyı zedelemiş ve kurumsal yapısının tartışılır hale gelmesine neden olmuştur. Bu nedenle 4 Ekim 2000 tarihinde 617 sayılı “Türkiye İş Kurumu’nun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararname” kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu yeniden yapılandırılarak bugünkü Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilmiştir. Ancak ilgili Kanun Hükmünde Kararname dönemin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş ve hukuki yapısı tartışmaya açılmıştır. Sonuç itibariyle, Türkiye İş Kurumu'nun hukuksal temeli, 5 Temmuz 2003 tarihli ve 24159 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan "4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu" ile oluşturulmuştur (Kumaş, 2010, s. 139).

Türkiye'nin kamusal istihdam kuruluşu olan İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı bir kurum olarak faaliyet göstermektedir. Özel hukuk normlarına tabi olan bu tüzel kişilik, idari ve mali konularda özerk bir kamu kurumudur. İŞKUR, ulusal istihdam politikasının oluşturulması, istihdamın korunması ve geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi ve işsizlik sigortasının yürütülmesi gibi temel sorumlulukları üstlenerek istihdam alanında etkin bir rol oynamaktadır. Günümüzde İŞKUR, belirlediği çerçevede, İstihdam Hizmetleri, Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları, iş gücü Piyasası Bilgi Hizmetleri, Avrupa Birliği İlişkileri ve Projeleri gibi dört ana başlık altında bir dizi faaliyeti sürekli bir gelişim ve dinamizmle gerçekleştirmektedir (İŞKUR (a) 2011, s. 28).

1.3.4.1. İstihdam Hizmetleri

İş gücü piyasalarında iş arayanlar ile işverenler arasında arabuluculuk yapmak, kamu istihdam kurumlarının sunduğu hizmetlerin temelini oluşturmaktadır. Bu kapsamda işe yerleştirme hizmeti, İŞKUR'un en önemli görevi olarak tanımlanmaktadır. İŞKUR, değişen şartlara uyum sağlayarak faaliyetlerini ve görevlerini çeşitlendirmiş ve bu kapsamda plasman hizmetini içeren İstihdam Hizmetleri'nde yürüttüğü çalışmalarını artırmıştır. Şeffaf bir iş piyasası oluşturarak emeğin etkin kullanımını hedefleyen İŞKUR, dinamik bir şekilde geniş kitlelere hizmet sunmayı ve işsizliği en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede İstihdam Hizmetleri başlığı altında verdiği hizmetler aşağıda yer almaktadır (İŞKUR (a) 2011, s. 29).

- İşe yerleştirme hizmetleri,
- İl istihdam ve mesleki eğitim kurulları,
- İşveren ilişkileri,

- İŞKUR hizmet noktaları ve belediyeler,
- Sosyal yardım alanlara iş arama ve eğitim desteği.

1.3.4.2. Aktif İstihdam Politikaları

Teknolojinin sürekli gelişmesi ve değişmesi, insan gücünün önemini artırmaktadır. Ülkeler arasındaki rekabetin ve üstünlüğün sağlanabilmesi için iş gücü kalitesinin artırılması gereklidir. Bu farkındalıkla İŞKUR, eylem planları oluşturarak yaşam boyu eğitim anlayışıyla hareket etmektedir. İŞKUR'un amacı, iş gücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak, işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak ve iş kurmalarına yardımcı olmak için etkili bir şekilde Aktif İstihdam Politikaları (AİP) uygulamaktır (İŞKUR (a) 2011, s. 37).

- Meslek eğitim kursları,
- Toplum yararına çalışma programları,
- İş ve meslek danışmanlığı.

1.3.4.3. Pasif İstihdam Politikaları

İşsizlikle mücadele etmeyi amaçlayan aktif istihdam politikalarının yanı sıra, işsizliğin bireyler ve aileleri üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik olarak oluşturulan Pasif İstihdam Politikaları, işsizliğin negatif etkilerini telafi etmeyi hedeflemektedir. Bu nedenle, işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik tedbirleri içermektedir (İŞKUR (a) 2011, s. 46).

- İşsizlik sigortası,
- Kısa çalışma ödeneği,
- Ücret garanti fonu uygulaması,
- İş kaybı tazminatı.

1.3.4.4. İş Gücü Piyasaları Bilgi Hizmetleri

İŞKUR, iş gücü piyasasındaki sosyo-ekonomik değişiklikleri ve gelişmeleri izleyerek, bu süreçlerin istihdam üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi, istihdam ve eğitim politikalarının oluşturulmasına katkı sağlamayı, alınması gereken tedbirler konusunda karar alıcılara destek olmayı ve kurum hizmetlerini planlı ve etkili bir şekilde sunmayı hedeflemektedir. Bu amaçla İŞKUR, iş gücü piyasasını sürekli olarak gözlemleyerek, güncel ve güvenilir veriler ile istatistikler elde etmeye çalışmaktadır (İŞKUR (a) 2011, s. 52). Bu kapsamda verdiği hizmetler;

- İş gücü piyasası bilgi anketleri,
- İstatistik yıllıkları,
- İstihdam raporları olarak sıralanabilmektedir.

1.3.4.5. Avrupa Birliği ile İlişkiler

Türkiye, Avrupa Birliği'ne (AB) katılım sürecinde çeşitli siyasi ve ekonomik reformları hayata geçirmektedir. Bu reformların önemli bir bölümünü oluşturan istihdam stratejileri ve sosyal politikaların, Türkiye'nin AB'ye katılım sürecini hızlandırmanın yanı sıra ülkedeki istihdam koşullarının gelişmesine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un önemli sorumlulukları bulunmaktadır. İŞKUR, AB tarafından oluşturulan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) ve Avrupa 2020 Stratejisi'ni yakından takip ederek, bu stratejiler çerçevesinde çeşitli çalışmaları ve faaliyetleri gerçekleştirmektedir (İŞKUR (a) 2011, s. 55).

1.4. İş Arama Faaliyetini Etkileyen Faktörler

Günümüzde, iş arayan bireylerin tercih ettikleri yöntemleri belirleyen bir dizi faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, bireylerin iş arama stratejilerini şekillendirirken psikolojik, demografik ve çevresel etmenleri içermektedir. İş arama sürecinde karşılaşılan belirsizlik ve rekabet ortamı, bireyleri farklı arama yöntemleri arasında seçim yapmaya yönlendirebilmektedir. Bu bağlamda, iş arama yöntemi tercihini anlamak hem bireylerin iş bulma süreçlerini hem de genel iş piyasasını anlamak açısından önemli hale gelmektedir. Bu bölüm iş arama yöntem tercihini etkileyen ana faktörleri ve bireylerin iş arama stratejilerini şekillendiren unsurları ortaya koymayı hedeflemektedir.

1.4.1. Psikolojik Faktörler

Bireylerin iş arama sürecinde izledikleri yöntemleri etkileyen önemli bir faktör, psikolojik durumlarıdır. İş arayanların özgüven düzeyleri, motivasyonları ve stresle başa çıkma becerileri, hangi arama yöntemlerini tercih ettiklerini belirlemede kilit bir rol oynamaktadır. Ayrıca, bireylerin kariyer hedefleri, tutumları ve öncelikleri de psikolojik faktörlerin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu faktörler arasında, Özsaygı, Özetkinlik, Sorumluluk, Geçim Kaygısı ve İşsizlik Kaygısı gibi psikolojik durumlar yer almaktadır (Cote ve diğerleri, 2006; McKee-Ryan, Song, Wanberg ve Kinicki, 2005, s. 53-76; Crossley ve Stanton, 2005, s. 558; Vinokur, Schul, Vuori ve Price, 2000).

1.4.1.1. Özsaygı

Özsaygı, bir bireyin kendini değerlendirmesi ve kendi değerinin farkında olma durumunu ifade etmektedir. Bu kavram, kişinin kendine yönelik tutumlarını, inançlarını, duygularını ve düşüncelerini içermektedir. Özsaygı, bireyin kendi yeteneklerine, değerlerine, başarılarına duyduğu güveni ve saygıyı içermektedir. Sağlıklı bir özsaygı, bireyin olumlu bir benlik imajına sahip olmasını, kendi sınırlarını tanımasını ve kendi ihtiyaçlarına saygı göstermesini sağlamaktadır. İnsanın genel yaşam kalitesini ve duygusal refahını etkileyen önemli bir kişilik özelliğidir. Özsaygı, çocukluktan itibaren gelişmeye başlamakta ve yaşam boyu gelişimini sürdürmeye devam etmektedir (Yörükoğlu, 1998, s.36-49).

İş arama sürecinde özsaygı, bireyin kendi yeteneklerine, değerine ve iş dünyasında başarı elde etme potansiyeline duyduğu güveni kapsamaktadır. Bu süreç, genellikle çeşitli aşamalardan geçmekte ve bireyin özsaygısını etkileyebilmektedir. İş arama süreci, sadece bir iş bulma çabası değil, aynı zamanda bireyin kendine olan güvenini etkileyen kritik bir dönem olarak değerlendirilebilmektedir. Bu süreç, birçok duygusal iniş çıkışı içermekte ve bireyin karşılaştığı zorluklar, başarılar ve deneyimler, kendi değerine ve yeteneklerine duyulan güveni derinden etkilemektedir (Çakan, 2022, s. 449-462). Şu şekilde örneklendirilebilir: Birey, iş arama döneminde stratejilerini belirleyerek, sahip olduğu becerilerini değerlendirilmekte ve bu becerileri nasıl pazarlayabileceğini düşünmektedir. Bu değerlendirme, bireyin kendi yeteneklerine olan güvenini pekiştirebilir veya olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Pozitif bir özsaygı, bireyin başvurularını daha etkili bir şekilde yönetmesine ve mülakatlarda daha güçlü bir performans sergilemesine olanak tanıyabilmektedir. Başvurular yapıldığında ve mülakatlar gerçekleştiğinde, bireyin aldığı geri dönüşler özsaygısını derinden etkilemektedir. Olumlu geri dönüşler, bireyin kendi yetenekleri ve potansiyeli konusundaki inancını güçlendirmektedir. Ancak, olumsuz geri dönüşler veya reddedilmeler, özsaygıyı zayıflatabilir ve bireyi şüpheye düşürebilmektedir. İş arama sürecindeki belirsizlikler ve bekleme süreçleri de özsaygıyı etkileyebilir. Uzun süren bir iş arama süreci, bireyin motivasyonunu azaltabilir ve kendine olan güvenini sarsabilir. Bu noktada, destek sistemleri ve pozitif ilişkiler, bireyin moralini yüksek tutmasına ve özsaygısını korumasına yardımcı olabilmektedir (Moynihan, Roehling, LePine ve Boswell, 2003, s. 207-233).

Yapılan araştırmalar (Bilgiç ve Yılmaz, 2009; Creed ve Klisch, 2005; Dooley ve Prause, 1995; Rowley ve Feather, 1987; Waters ve Moore, 2002) genellikle işsizlikle birlikte özsaygının azaldığını ve psikolojik rahatsızlıkların arttığını göstermektedir. Bununla birlikte

işsizlik yaşandığı durumda özsaygı yüksek ise bireyde daha az psikolojik rahatsızlık yaşandığı ortaya konulmaktadır (Shamir, 1986).

İş teklifi alındığında veya istenilen bir pozisyon elde edildiğinde, bireyin özsaygısı genellikle zirveye ulaşmaktadır. Bu başarı, bireyin kendi yetenekleri ve çabalarıyla elde ettiği bir başarı olduğu için özsaygıyı güçlendirmektedir (Caplan, Vinokur ve Price, 1997).

1.4.1.2. Öz-etkinlik

Öz etkinlik, bireyin kendi davranışlarını yönlendirme, düzenleme ve kontrol etme yeteneğini ifade eden bir kavramdır. Bu terim, kişinin kendi hedeflerine ulaşmak için gösterdiği çaba, inanç ve yetenekleri içermektedir. Öz etkinlik, bireyin karşılaştığı zorluklarla başa çıkma, hedeflerine ulaşma ve olumlu sonuçlar elde etme becerisine odaklanmaktadır (Türetgen ve Cesur, 2005, s.305-312). Albert Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme teorisi bağlamında öz etkinlik, bireyin çevresindeki deneyimlerden öğrenerek kendi yeteneklerini değerlendirmesi ve geliştirmesi sürecini ifade etmektedir. Bu, bireyin kendi güçlü yönlerini tanıması, zayıf yönlerini geliştirmesi ve karşılaştığı zorluklarla başa çıkma konusundaki inancını artırması anlamına gelmektedir.

İş arama süreçleri, bireyin öz etkinlik düzeyini etkileyen kritik bir dönemi kapsamaktadır. Bir bireyin iş arama sürecindeki öz etkinliği, başvurularını yönetme, mülakatları başarıyla geçme ve iş bulma sürecinde karşılaşılan zorluklarla başa çıkma becerisiyle yakından ilişkilidir. Başvurularını yönetmede kendine olan güveni yüksek olan bireyler, öz etkinlik düzeyleri sayesinde iş başvurularını daha etkili bir şekilde gerçekleştirmektedir (Özdel, 2015, s.10-20).

Öz etkinlik, bireyin iş arama çabalarını yönlendiren, düzenleyen ve kontrol eden bir özellik olarak ön plana çıkmaktadır. İş arama süreçleri karmaşık ve zorlu olabilmekte; bu nedenle, bireyin kendi yeteneklerine, motivasyonuna ve başa çıkma becerilerine duyduğu güven, başarıya giden yolda kritik bir etken haline gelmektedir. Türkçapar (2022)'a göre, öz etkinlik ve iş arama süreci arasındaki ilişkiyi anlatan bazı önemli noktalar şu şekilde özetlenebilir;

- **Hedef Belirleme ve Planlama:** Öz etkinliğe sahip bireyler, iş arama süreçlerinde net hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için stratejik bir plan oluşturmaktadır. İş arama sürecinin karmaşıklığına rağmen, öz etkin bireyler bu süreci parçalara ayırarak daha yönetilebilir hale getirebilmektedir.

- **Başa Çıkma Becerileri:** İş arama sürecinde karşılaşılan zorluklar, öz etkin bireylerin başa çıkma becerilerini ortaya çıkarmaktadır. Zorluklarla karşılaştıklarında, bu bireyler çözüm odaklı düşünme yeteneklerini kullanarak etkili stratejiler geliştirebilmektedir.
- **Motivasyon ve Sürekli Çaba:** Öz etkinlik, bireyin motivasyonunu yüksek tutmaktadır. İş arama sürecinde karşılaşılan olumsuzluklar veya reddedilmeler, öz etkin bireyleri daha fazla çaba sarf etmeye teşvik edebilmektedir.
- **İletişim Becerileri:** İş arama süreci genellikle etkili iletişimi gerektirmektedir. Öz etkin bireyler, kendilerini ifade etme ve etkili iletişim kurma konusunda daha yetenekli olabilmektedir.
- **Olumlu İnançlar:** İş arama sürecinde öz etkin bireyler, kendi yeteneklerine olan olumlu inançları sayesinde daha fazla özgüvene sahip olabilmektedir. Bu olumlu inançlar, zorluklarla karşılaşıldığında dahi pes etmeme ve hedeflere odaklanma yeteneklerini artırabilmektedir.
- **Ağ Oluşturma ve Kaynak Kullanımı:** Öz etkin bireyler, iş arama süreçlerinde etkili ağlar oluşturma ve kaynakları etkili bir şekilde kullanma yeteneklerine sahiptir. Bu, iş arama sürecini daha etkili ve verimli hale getirebilmektedir.

Öz etkinlik, iş arama süreçlerinde bireyin karşılaştığı her türlü zorluğa karşı başa çıkma ve başarıya ulaşma sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. İş arama sürecinin yönetilmesi ve bu süreçte başarılı olunması, öz etkinliğin güçlendirilmesiyle doğrudan ilişkilidir.

1.4.1.3. Sorumluluk

İş arama sürecinde sorumluluk, bireyin kariyer hedeflerine ulaşma çabalarında oynadığı önemli bir rolü ifade etmektedir. İş arama süreci, genellikle bireyin aktif katılımını gerektiren bir dizi adımdan oluşmaktadır. Sorumluluk, bu adımları planlama, uygulama ve yönlendirme sürecini içermektedir. İş arama sürecinde sorumluluk almak, bireyin kendi kariyerinin mimarı olma anlamına gelmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2015, s. 148). İş arama sürecinde sorumluluğun önemli yönleri:

- **Hedef Belirleme:** Sorumlu bir iş arama süreci, öncelikle bireyin net kariyer hedeflerini belirlemesini gerektirmektedir. Bu hedefler, bireyin uzun vadeli kariyer planlarına uygun olmalıdır.
- **Araştırma ve Analiz:** Sorumluluk, iş arama sürecinde potansiyel iş fırsatlarını araştırma ve değerlendirme anlamına gelmektedir. Birey, kendi beceri setine uygun işleri tespit etmeli ve bu işlerin gereksinimlerini anlamalıdır.

- Eğitim ve Beceri Geliştirme: Sorumlu bir iş arayan, eksik olduğu beceri ve yetkinlikleri belirleyerek geliştirmeye odaklanır. Bu, eğitim programlarına katılma, kurslar alma veya deneyim kazanma süreçlerini içerebilmektedir.
- İletişim ve Networking: İş arama sürecinde sorumluluk almak, etkili iletişim becerilerini ve ağ oluşturma yeteneklerini geliştirmeyi içermektedir. Birey, potansiyel işverenlerle iletişim kurarak ve profesyonel bağlantılarını artırarak iş arama sürecini etkileyebilmektedir.
- Başvuru ve Mülakat Hazırlığı: Sorumluluk, başvuruları düzenli bir şekilde takip etmeyi, özgeçmişi güncellemeyi ve mülakatlar için kendini hazırlamayı içermektedir. İş arayanın, iş görüşmelerine iyi hazırlanması ve profesyonel bir izlenim bırakması önemlidir.
- Geribildirim İncelenmesi: Sorumluluk, başvuruların reddedilmesi durumunda geri bildirimleri dikkatlice incelemeyi ve gerektiğinde stratejilerini yenilemeyi içermektedir. Bu süreç, bireyin sürekli olarak kendini geliştirmesini sağlamaktadır (Tatar, 2023, s. 406; Karaaslan, 2021, s. 174; Aksu ve Sürgevil, 2019, s. 54-68).

İş arama sürecinde sorumluluk almak, bireyin kendi kariyerinin kontrolünü elinde tutmasını sağlamaktadır. Bu davranış, daha etkili ve yönlendirilmiş bir iş arama stratejisi benimsemek, kişisel ve profesyonel gelişimi yönetmek ve nihayetinde istenen kariyere ulaşmak için kritik bir faktör olarak ifade edilebilmektedir

1.4.1.4. Geçim Kaygısı

İş arama sürecinde geçim kaygısı, bireyin iş bulma çabalarında karşılaştığı önemli bir etkidir. İşsizlik durumunda gelir kaybı ve finansal belirsizlik, bireyin geçimini sürdürme konusunda endişe yaratmaktadır. Bu süreçte, bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamak ve ekonomik istikrarını sağlamak amacıyla iş arayışlarına öncelik vermesine neden olmaktadır. Geçim kaygısı, iş arama sürecindeki stresi artırarak, bireyin hedeflenen işe daha hızlı ulaşma çabalarını artırmaktadır (Polat, 2015, s. 102-104).

İş arama sürecinde, birey temel ihtiyaçlarını karşılamak ve ekonomik istikrarını sağlamak amacıyla iş arayışlarına öncelik vermektedir. Ancak, aynı zamanda bireyi aceleci kararlar almaya yönlendirerek iş seçiminde dikkatsizlik riskini de beraberinde getirmektedir. Geçim kaygısı, bireyin iş arama stratejilerini şekillendiren ve süreci yönlendiren önemli bir etkidir (Kıçır, 2017, s. 1379-1380). İnsanlar finansal zorluklarla başa çıkma motivasyonu ile iş arayışlarına odaklanmaktadır. Ancak, bu durum aynı zamanda iş seçiminde aceleci

davranmaya yol açabilmektedir. Bu bağlamda, geçim kaygısıyla başa çıkarken bireyin dengeli ve stratejik bir iş arama süreci izlemesi önemli hale gelmektedir (Kurt, 2006, s.359).

1.4.1.5. İşsizlik Kaygısı

İşsizlik kaygısı, iş arayışında olan, herhangi bir işte çalışan, eğitimini tamamlamış ve iş hayatına atılmayı düşünen bireylerin, gelecekte iş bulma konusunda başarısız olabilecekleri veya mevcut işlerini kaybedebilecekleri endişesiyle karşılaştıkları olumsuz duygu olarak tanımlanabilmektedir (Akgün, 2019, s. 74). İş arama sürecinde işsizlik kaygısı, bireyin kariyer hedeflerine ulaşma çabalarında etkili olan etkenler arasında yer almaktadır. İşsizlik durumu, bireyde gelecekteki mali güvencesizlik ve ekonomik belirsizlikle ilgili endişeleri artırmaktadır. Bu bağlamda, işsizlik kaygısı, bireyin iş arama sürecinde yoğun bir stresle karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu kaygı, iş bulma sürecinde hedeflenen bir pozisyonu elde etme baskısıyla birleşerek bireyin motivasyonunu artırmaktadır (Akyüz ve Durmuş, 2022, s. 28-29).

İş arama sürecinde işsizlik kaygısı, bireyin yaşadığı belirsizlik karşısında hızlı ve etkili kararlar almasına sebep olabilmektedir. Bu bağlamda, işsizlik kaygısı, bireye acil bir ihtiyaç duygusu kazandırarak iş arama sürecindeki karar alma süreçlerini etkilemektedir. Birey, işsizlik kaygısıyla baş etmek ve mali güvenceyi yeniden sağlamak amacıyla hızlı bir şekilde iş arama çabalarını yoğunlaştırmaktadır. Ancak, işsizlik kaygısı aynı zamanda bireyin stres düzeyini artırabilmekte ve bu da iş arama sürecindeki performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, işsizlik kaygısıyla başa çıkmak için bireyin duygusal zekası ve stresle başa çıkma yetenekleri önem kazanmaktadır (Bozkur, Kıran ve Cengiz, 2020, s. 2405).

1.4.2. Demografik Faktörler

Bireylerin iş arama stratejilerini belirlemede ve uygulamada demografik faktörler, önemli bir etken olarak öne çıkmaktadır. Demografik faktörler, bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki geçmiş, coğrafi konum gibi kişisel özelliklerini içermektedir. Bu faktörler, iş arama sürecinde benimsenen yöntemleri şekillendirebilmektedir.

Kanfer ve diğerleri (2001) tarafından yapılan bir çalışmada, iş arama davranışlarının yaş, cinsiyet, eğitim ve iş deneyimi gibi biyografik faktörlerden nasıl etkilendiği incelenmektedir. Araştırmaya göre, daha yüksek eğitim düzeyine sahip genç bireyler ve az iş tecrübesine sahip olanlar daha aktif iş arama davranışları sergilemektedir; ayrıca, genç ve yüksek eğitime sahip kişilerin iş bulma olasılığı daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Cinsiyet açısından ise, erkeklerin iş arama faaliyetlerinde kadınlardan daha aktif olduğu ve kadınların işsizlik oranının erkeklerle göre daha yüksek olduğu belirlenmektedir.

1.4.2.1. Yaş

İş arama yöntemini etkileyen faktörlerin çeşitlilik gösterdiği ve bu faktörler arasında demografik unsurların, özellikle yaş faktörünün önemli bir rol oynadığı gözlemlenmektedir. İş arayan bireylerin tercih ettikleri iş bulma stratejileri, yaşlarına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir (Salik ve Kaygın, 2016, 146-158). Yaş ilerledikçe bu davranışların genellikle azaldığı gözlemlenmiştir (Benitez Silva, 2002, s. 11). Genç iş arayanlar genellikle internet tabanlı platformları ve dijital başvuru süreçlerini tercih edebilmektedirler. Bu grup, sosyal medya ve online iş ilanları gibi dijital kaynakları daha fazla kullanma eğilimindedir. Ayrıca, genç bireylerin ağ kurma ve online profil oluşturma konusundaki yetenekleri, iş bulma stratejilerini etkileyebilmektedir (Acar ve Ünsal, 2017, s.3-5). Öte yandan, ileri yaşta iş arayanlar genellikle geleneksel yöntemlere daha fazla yönelebilmektedir. İş başvurularını bizzat yapma, kâğıt üzerindeki ilanlara başvurma ve birebir görüşmeler gibi daha geleneksel ve kişisel temas gerektiren yöntemleri tercih edebilmektedir. Bu bireyler, kariyerlerinde birikmiş deneyim ve bilgiyle öne çıkarak, kişisel ilişkilerin ve yüz yüze iletişimin iş arama sürecindeki etkinliğine dikkat çekmektedirler (Dost, 2014, s.110).

İş arayanların yaş faktörü, deneyim düzeyi ve kariyer aşamaları açısından da farklılık göstermektedir. Genç profesyoneller daha fazla staj ve giriş seviyesi pozisyonlar için başvuruda bulunabilirken, orta yaşlı veya daha ileri yaşlı bireyler genellikle kariyerlerinde daha üst düzey roller veya uzman pozisyonlar için başvuru yapmaktadır.

İş arama yöntemlerini belirleyen yaş faktörü, işverenlerin işe alım süreçlerinde stratejilerini oluştururken göz önünde bulundurmaları gereken önemli bir demografik faktördür. İşverenler, farklı yaş gruplarından gelen iş başvuru profillerini anlamak ve bu bağlamda uygun işe alım yaklaşımlarını benimsemek için bu faktörü değerlendirmeye almaktadır.

1.4.2.2. Cinsiyet

Cinsiyetin iş arama yöntemlerine etkisi, toplumsal cinsiyet normları, iş piyasası talepleri ve bireyin kendi tercihleri gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Bu durum, cinsiyet faktörünün bireyin iş arama stratejilerini belirlemede etkili bir değişken olarak önemini vurgulamaktadır. Araştırmalar, cinsiyetin iş arama süreçlerini daha iyi anlamak ve cinsiyet eşitsizliği ile ilgili politikalara katkıda bulunmak açısından önemli veriler sağlamaktadır. Bu

bağlamda, cinsiyetin iş arama stratejilerine etkisi üzerine yapılan çalışmalar, toplumsal cinsiyet dinamiklerini anlamak ve eşitlik temelli çözümler geliştirmek adına önemli bir rol oynamaktadır (Pirog, 2016).

Bu çalışmaların birçoğu, cinsiyetin iş arama sürecindeki rolünü anlamak ve cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmek amacıyla yürütülmüştür. İş arama stratejilerindeki cinsiyet farklılıkları hem bireyin kişisel tercihleri hem de toplumsal beklentilerle şekillenmektedir (Auriol, Friebe, Winberger ve Wilhelm, 2022, s. 298-301).

Toplumsal cinsiyet normları, kadın ve erkeklerden beklenen rol ve davranışları belirlemektedir. Bu normlar, kadınların daha çok duygusal bağlantılara önem vermesini ve sosyal ağlarını kullanarak iş arama eğiliminde olmalarını teşvik edebilmektedir. Öte yandan, erkeklerden beklenen rekabetçi ve performans odaklı davranışlar, onların daha çok doğrudan başvuru ve rekabetçi iş arama stratejilerini tercih etmelerine yol açabilmektedir. Ayrıca İş piyasası talepleri de cinsiyetin iş arama stratejilerini etkileyebilmektedir. Belirli sektörlerde veya mesleklerde cinsiyet bazlı beklentiler, bireylerin iş arama yaklaşımlarını etkileyebilmektedir. Bu durum, cinsiyetin iş dünyasında belirli rolleri şekillendirmedeki rolünü vurgulamaktadır (Liu, 2016; Sobhani ve Delany, 2023).

Cinsiyet faktörü, bireylerin iş arama stratejilerinde karmaşık ve çok yönlü bir etkiye sahip hale gelmektedir. Bu etki, kişisel tercihler, toplumsal normlar ve iş dünyasının beklentileri arasındaki dinamik etkileşimden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, cinsiyet eşitliği odaklı politikalar geliştirmek ve iş arama süreçlerini iyileştirmek için cinsiyet faktörünün dikkate alınması önem arz etmektedir.

1.4.2.3. Medeni Durum

İş arama yöntemini etkileyen faktörler arasında yer alan medeni durum, bireyin evli, bekar, boşanmış veya dul olma durumunu ifade etmekte ve iş arama yöntemlerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Evli bireyler, genellikle daha istikrarlı bir gelire ihtiyaç duydukları için iş arama sürecinde farklı stratejiler kullanabilirken, bekar bireyler daha esnek bir yaklaşım benimseyebilmektedir (Liu, Cao, Zhang ve Wu, 2020).

Medeni durum, aynı zamanda aile sorumlulukları ve taahhütleri üzerinde de etkili olabilmektedir. Evli bireyler, aile geçimini sağlama yükümlülüğü taşıdıkları için iş seçiminde ve arama stratejilerinde bu sorumlulukları göz önünde bulundurabilmektedir. Diğer yandan,

bekar bireyler daha fazla hareket serbestisi ve mobiliteye sahip olabilmektedirler (Zhang ve Kmec, 2018).

Bireyin bu faktörleri nasıl dengelediği, iş arama sürecinde hangi stratejileri tercih ettiğini belirlerken önemli bir parametre olarak ortaya çıkmaktadır. Bu faktörler, bireyin iş arama başarısını ve istihdam bulma sürecindeki deneyimini etkilemede kilit bir rol oynayabilmektedir.

1.4.2.4. Eğitim

Eğitim, bireylerin iş arama faaliyetlerinde önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Eğitim seviyesinin iş arama yöntemleri ve bu yöntemlerin etkinliği üzerindeki etkilerini incelemek, iş arama sürecindeki farklı dinamikleri anlamak açısından kritik bir öneme sahiptir. Eğitimli ve eğitimsiz bireylerin iş arama yöntemlerini nasıl kullandıkları ve bu süreçte nasıl sonuca ulaştıkları, bu bağlamda incelenmeye değer olarak görülmektedir (Blau ve Robins, 1990). Eğitim, bireylerin iş arama faaliyetlerine çeşitli şekillerde etki etmektedir:

İş Arama Motivasyonu ve İstihdam Algısı: Eğitimli bireyler, iş arama sürecinde daha yüksek bir özgüven ve iş bulma olasılığı algısına sahip olabilmektedirler. Mühlböck, Kalleitner, Steiber ve Kittel (2020) çalışmalarında, eğitim faaliyetlerinin iş arama motivasyonunu ve yeniden istihdam şansını artırdığı bulunmaktadır.

İş Arama Yöntemleri: Eğitimli bireyler, genellikle daha formal iş arama yöntemlerini tercih etmektedirler. Sagen, Dallam ve Lavery'nin (1999) araştırmalarında, üniversite mezunlarının profesyonel düzeydeki iş arayışlarında formal yöntemlerden (örneğin iş yerleştirme ofisleri) daha fazla yararlandıklarını göstermektedir.

İş Tatmini ve Beklentiler: Eğitim düzeyi, bireylerin iş tatmininde ve beklentilerinde de belirleyici bir rol oynar. Eğitimli bireylerin, işlerinden elde ettikleri tatmin, genellikle işin kontrol edilebilirliği ve özerklik gibi faktörlere bağlı olduğu gözlemlenmektedir. Ross ve Reskin (1992) tarafından yapılan bir çalışma sonucunda, eğitimli bireylerin işlerinde daha fazla kontrol sahibi olduklarında iş tatminlerinin arttığı bulunmaktadır.

İş Bulma Süresi ve Yoğunluğu: Eğitimli bireyler, iş arama sürecine daha fazla zaman ve çaba harcayarak, daha çeşitli iş arama yöntemlerini kullanabilmektedirler. Saks ve Ashforth (1999) yüksek eğitimli bireylerin iş arama yoğunluğunun ve aktif iş arama davranışlarının, istihdam statüsünü olumlu etkilediğini göstermektedir.

Eğitimli ve eğitimsiz bireyler, iş arama süreçlerinde farklı yöntemler kullanmaktadır. Eğitimli bireyler, genellikle formal iş arama yöntemlerine (kariyer merkezleri, online iş ilanları) yönelirken, eğitimsiz bireyler daha çok informal yöntemler (arkadaş ve aile aracılığıyla iş bulma) kullanmaktadır. Barber ve diğerleri (1994) formal yöntemlerin özellikle üniversite mezunları için daha etkili olduğunu belirtmiştir. Eğitimli bireyler, iş arama sürecinde daha stratejik ve yoğun bir yaklaşım sergilemektedirler. McDow ve Zabrocky (2015) kariyer geliştirme kurslarının, öğrencilerin özgeçmiş yazma ve mülakat becerilerini geliştirerek, iş arama sürecinde daha başarılı olmalarını sağladığını belirtmektedir. Eğitim, iş arama faaliyetlerinde önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Eğitimli bireyler, genellikle daha formal ve stratejik iş arama yöntemlerini kullanmakta ve bu süreçte daha yüksek bir iş tatmini ve başarı oranı elde etmektedirler. Eğitim seviyesinin iş arama süreçlerindeki bu farklı etkileri, bireylerin iş bulma stratejilerinde eğitim düzeylerinin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

1.4.2.5. İş Deneyimi

İş deneyimi, iş arama süreçlerinde önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Deneyimin iş arama yöntemleri ve bu yöntemlerin etkinliği üzerindeki etkilerini anlamak, iş arama stratejilerinin nasıl geliştirilebileceğini ve farklı deneyim seviyelerindeki bireylerin iş arama sürecindeki başarı oranlarını belirlemek açısından kritiktir. İş deneyimi, bireylerin iş arama faaliyetlerini çeşitli şekillerde etkilemektedir:

İş Arama Bilgisi ve Öz-Yeterlik: İş deneyimi, bireylerin iş arama bilgilerini ve öz-yeterliklerini artırmaktadır. Cmar ve McDonnell (2021) iş arama becerileri eğitimine katılan bireylerin iş arama bilgisi ve öz-yeterliklerinde önemli iyileşmeler olduğunu bulmuşlardır.

İş Arama Yöntemleri ve Sosyal Sermaye: İş deneyimi, bireylerin iş arama sürecinde sosyal ağlarından daha fazla yararlanmalarına olanak tanımaktadır. McDonald (2011) çalışmasında, mesleğe özgü iş deneyiminin özellikle erkekler arasında iş bulma sürecinde informal yollarla işe girmeyi kolaylaştırdığını belirtmektedir.

İş Arama Yoğunluğu ve Stratejileri: Deneyimli bireyler, iş arama sürecinde daha stratejik ve yoğun bir yaklaşım sergilemektedirler. Saks ve Ashforth (1999) iş arama öz-yeterliğinin, iş arama davranışlarını ve istihdam statüsünü olumlu etkilediğini bulmuşlardır.

İş İlanlarına Tepkiler ve Deneyim: Deneyimli iş arayanlar, iş ilanlarının içeriğinden daha fazla etkilenmektedirler. Walker, Feild, Giles ve Bernerth (2008) iş ilanlarının içeriğinin, deneyimli iş arayanların örgütsel tutumlarını daha fazla etkilediğini bulmuşlardır.

Deneyimli ve deneyimsiz bireyler, iş arama süreçlerinde farklı yöntemler kullanmaktadır:

Formal ve İnfomal Yöntemler: Deneyimli bireyler genellikle informal yöntemlerden (örneğin, sosyal ağlar) daha fazla yararlanırken, deneyimsiz bireyler daha çok formal yöntemlere (örneğin, iş ilanları, kariyer merkezleri) yönelmektedirler. Bretz, Baudreau ve Judge (1994) deneyimli yöneticilerin iş arama davranışlarını ve iş değişim aktivitelerini inceledikleri çalışmalarında bu durumu desteklemektedir.

Arama Yoğunluğu ve Stratejileri: Deneyimli bireyler, iş arama sürecinde daha sistematik ve yoğun bir yaklaşım sergilemektedirler. Song, Shi, Luo, Wei, Fang ve Wang (2020) iş arama sürecinde geçirilen zamanın, üst biliş aktiviteler ve algılanan iş arama ilerlemesi ile birlikte değerlendirildiğinde iş görüşmesi ve iş teklifleri üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulmuşlardır.

İş deneyimi, iş arama faaliyetlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Deneyimli bireyler, iş arama sürecinde genellikle daha stratejik ve sosyal ağlarını kullanarak daha etkili yöntemler tercih ederken, deneyimsiz bireyler daha formal yöntemlere yönelmektedir. İş deneyiminin iş arama süreçlerindeki bu farklı etkileri, bireylerin iş arama stratejilerinde deneyim seviyelerinin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

1.4.2.6. Finansal Yoksunluk

Finansal yoksunluk, bireylerin iş arama faaliyetlerini ve bu faaliyetlerin etkinliğini doğrudan etkileyen önemli faktörlerdir. Bu konuyu incelemek, iş arama sürecindeki dinamikleri anlamak ve farklı ekonomik koşullardaki bireylerin iş bulma stratejilerini değerlendirmek açısından kritik bir öneme sahiptir. Finansal yoksunluk, bireylerin iş arama motivasyonlarını ve yöntemlerini çeşitli şekillerde etkiler:

Öz-Yeterlik ve İş Arama Hedefleri: Finansal sıkıntı yaşayan bireyler, iş arama öz-yeterliklerini ve iş arama hedeflerini olumsuz etkileyebilir. Dahling, Melloy ve Thompson (2013) finansal sıkıntının iş arama öz-yeterliği üzerinde doğrudan olumsuz bir etkisi olduğunu ve bu durumun iş arama hedeflerini ve beklentilerini de olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir.

Psikolojik Rahatsızlıklar ve İş Arama: Finansal sıkıntı, bireylerin psikolojik rahatsızlık yaşamalarına ve bu durumun iş arama süreçlerini olumsuz etkilemesine yol açabilmektedir. Creed ve Muller (2006) işsizlik nedeniyle yaşanan finansal sıkıntının bireylerin refahını olumsuz etkilediğini ve bu durumun iş arama motivasyonunu düşürdüğünü göstermektedir.

İş Arama Yoğunluğu ve Stres. Finansal ihtiyaçlar, bireylerin iş arama yoğunluğunu artırabilir. Van Hooft ve Crossley (2008) yüksek finansal ihtiyaçlara sahip bireylerin iş arama süreçlerinde daha yoğun bir çaba gösterdiklerini bulmuşlardır.

Ücret seviyesi ve beklentileri, bireylerin iş arama süreçlerini ve tercihlerini etkileyen faktörler aşağıdaki gibidir:

Ücret ve İş Arama Stratejileri: Yüksek ücret beklentisi olan bireyler, daha fazla iş arama yöntemi kullanıp ve daha çeşitli iş arama kanallarına yönelebilmektedirler. Cable ve Judge (1994) yüksek ücret beklentisi olan iş arayanların daha çekici buldukları iş yerlerine yönelmelerini ve bu iş yerlerinde daha fazla iş arama çabası harcadıklarını belirtmektedir.

Ücret ve İş Tatmini: Ücret beklentisi ile iş arama tatmini arasında güçlü bir ilişki vardır. Creed ve Macintyre (2001) işsizlik sürecinde ücret beklentilerinin iş arama tatminini ve genel refahı önemli ölçüde etkilediğini bulmuşlardır.

Finansal yoksunluk yaşayan bireyler, iş arama süreçlerinde farklı yöntemler kullanabilmektedirler:

Formal ve İnfomal Yöntemler: Finansal yoksunluk yaşayan bireyler, genellikle daha hızlı sonuç alabilecekleri formal yöntemlere (örneğin, iş ilanları, kariyer merkezleri) yönelebilmektedirler. Bununla birlikte, sosyal ağlarını kullanarak informal yöntemlerle de iş bulma şanslarını artırabilirler. Huffman ve Torres (2001) formal yöntemlerin cinsiyet temelli kazanç eşitsizliğini azaltmada önemli bir rol oynamadığını belirtmektedir.

Arama Yoğunluğu ve Stratejileri: Finansal sıkıntı içinde olan bireyler, iş arama süreçlerinde daha yoğun ve çeşitli yöntemler kullanarak iş bulmaya çalışmaktadırlar. Van Hooft ve Crossley (2008) finansal ihtiyaçların iş arama yoğunluğunu artırdığını ve bu durumun iş bulma olasılığını yükselttiğini göstermektedir.

Finansal yoksunluk, iş arama faaliyetlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Finansal sıkıntı yaşayan bireyler, iş arama süreçlerinde daha yoğun bir çaba gösterirken, ücret beklentileri yüksek olan bireyler daha çeşitli iş arama yöntemleri kullanma eğilimindedir. Bu

faktörlerin iş arama stratejileri üzerindeki etkileri, bireylerin ekonomik koşullarına ve iş bulma motivasyonlarına göre değişiklik göstermektedir.

1.4.3. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, iş arama süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır ve bireylerin iş bulma yöntemleri ile bu yöntemlerin etkinliği üzerinde belirleyici olabilmektedir. Çevresel faktörler, çalışma ortamı koşulları, finansal çevre ve iş piyasasının genel durumu gibi çeşitli unsurları içermektedir. Çalışma ortamı koşulları, iş arama motivasyonunu ve iş tatminini etkileyen önemli bir çevresel faktördür. Erro Garcés ve Ferreira (2019) çalışma ortamı koşullarının iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve bu koşulların iş arama sürecindeki motivasyonu doğrudan etkileyebileceğini bulmuşlardır. Çalışma ortamındaki olumsuz koşullar, çalışanların iş tatminini azaltarak yeni iş arayışına yönelmelerine neden olabilmektedir. Sosyal destek, iş arama sürecinde bireylerin öz-yeterliklerini artıran bir diğer çevresel faktördür. Vinokur ve diğerleri (2000) sosyal desteğin iş arama sürecindeki psikolojik etkilerini incelemiş ve sosyal destek alan bireylerin iş arama motivasyonlarının ve başarılarının arttığını göstermiştir. Sosyal destek, iş arayan bireylerin çevresel koşullara daha iyi uyum sağlamalarına ve iş arama sürecinde daha etkin olmalarına yardımcı olabilmektedir. Finansal çevresel faktörler, bireylerin iş arama yöntemlerini ve bu yöntemlerin etkinliğini doğrudan etkileyebilir. Dahling ve diğerleri (2013) finansal sıkıntı yaşayan bireylerin iş arama öz-yeterliklerinin düştüğünü ve bu durumun iş arama hedeflerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Finansal sıkıntılar, bireylerin daha hızlı sonuç alabilecekleri formal iş arama yöntemlerine yönelmelerine neden olabilir. Bu yöntemler arasında iş ilanları, kariyer merkezleri ve online iş bulma platformları yer alabilmektedir.

Çevresel faktörler, iş arama yoğunluğu ve stratejilerini de etkileyebilmektedir. Werbel (2000) iş arama yoğunluğunun çevresel keşif ile ilişkisinin olduğunu ve bu yoğunluğun iş bulma başarısını artırdığını belirtmektedir. Çevresel keşif, bireylerin iş arama sürecinde daha fazla bilgi edinmelerine ve daha stratejik kararlar almalarına olanak tanımaktadır.

Çevresel faktörler, iş arama sürecinin sonuçlarını da etkileyebilir. Van Hooft ve Crossley (2008) finansal ihtiyaçların iş arama yoğunluğunu artırdığını ve bu durumun iş bulma olasılığını yükselttiğini göstermektedir. Çevresel faktörlerin olumlu olması, bireylerin daha yüksek motivasyonla iş arama süreçlerini sürdürmelerine ve başarılı sonuçlar elde etmelerine yardımcı olabilmektedir. Çevresel faktörlerin iş arama faaliyetleri üzerindeki etkileri, bireylerin ekonomik koşullarına, sosyal desteklerine ve çalışma ortamlarına bağlı olarak değişiklik

göstermektedir. Bu faktörlerin iş arama süreçlerindeki rolünü anlamak, bireylerin iş bulma stratejilerini ve başarılarını geliştirmek için kritik öneme sahiptir.

1.4.3.1. Sosyal Ağ Kullanımı

İş arama süreci, bireylerin kariyerlerinde önemli bir aşamadır ve bu süreçte kullanılan stratejiler, başarıya ulaşmada belirleyici olabilmektedir. Sosyal ağlar, iş arama faaliyetlerinde giderek daha önemli bir rol oynamaktadır. “Tanıdık-eş-dost-akraba” olarak da ifade edilebilen sosyal ağlar iş arayan bireyin iş hakkında bilgi edinmesinde önemli hale gelmektedir. Başka bir deyişle sosyal ağlar, bireylerin iş arama sürecinde bilgiye erişimlerini kolaylaştırarak ve fırsatlara ulaşmalarını hızlandırarak önemli bir rol oynamaktadır. İş arayan bireyin işle ilgili yardımı dokunabileceğini düşündüğü kişilerle ilişkide olma isteği olarak da tanımlanabilen sosyal ağ oluşturma davranışı, iş arama süreciyle bir bütün olarak düşünüldüğünde işle ilgili bilgi edinmek, bilgi ve becerilerine paralel olarak yönlendirilmek ve tavsiye edinmek için fayda sağlayacağı tanıdık, eş, dost, akraba gibi bireysel çaba sonucunda oluşturduğu ağları ifade etmektedir (Wanberg, 1997, s. 491-492). Sosyal sermaye teorisi ise, bireylerin sosyal ağlarını genişleterek daha fazla iş fırsatına ulaşabileceklerini öne sürmektedir. İş arama sürecinde, zayıf bağlar olarak adlandırılan daha geniş ve gevşek ilişkiler, güçlü bağlara kıyasla daha fazla bilgi ve iş fırsatı sunmaktadır (Granovetter, 1983, s. 201-202).

Cinsiyet, sosyal ağların yapısını ve iş arama sürecindeki etkilerini belirlemede önemli bir faktördür. Araştırmalar, kadınların ve erkeklerin sosyal ağlarını farklı şekillerde kullandıklarını göstermektedir. Erkekler genellikle daha geniş ve çeşitlendirilmiş ağlara sahipken, kadınlar daha güçlü ve yakın ilişkilere dayalı ağlar oluşturma eğilimindedir (McDonald, Lin ve Ao, 2009, s. 388-390). Bu farklılıklar, iş arama sürecinde kadınların ve erkeklerin farklı deneyimler yaşamalarına neden olabilmektedir. Kadınların sosyal ağlarını kullanarak iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları engellerden biri, cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet normlarının etkisi olduğu düşünülmektedir. Erkek egemen iş ağlarında, kadınlar dışlanma veya daha az destek görme riskiyle karşı karşıya kalabilmektedirler (Burt, 1998, s. 15-16). Bununla birlikte, kadınların kendi aralarında oluşturdukları destekleyici ağlar, iş arama sürecinde önemli bir kaynak olabileceği düşünülmektedir (Ibarra, 1992, s. 422-423).

BÖLÜM II: İŞ ARAMA SÜRECİNDE CİNSİYET DAĞILIMI VE ÜCRETLER

İş piyasasında cinsiyet dağılımı ve bu dağılımın ücretler üzerindeki etkisi, iş gücü piyasasının dinamiklerini anlamada kritik bir öneme sahiptir. Bu bölümde, iş arama sürecinde cinsiyet temelli farklılıkların nasıl ortaya çıktığı, bu farklılıkların iş bulma oranları ve ücretler üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde incelenecektir. Özellikle, iş arama sürecinde kadın ve erkek adayların karşılaştığı zorluklar, iş tekliflerini değerlendirme biçimleri ve işe alım süreçlerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi faktörlerin, ücret farklılıkları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu ele alınacaktır. Bu çerçevede, hem akademik literatürden elde edilen bulgulara hem de saha araştırmalarından elde edilen verilere dayanarak, iş arama sürecinde cinsiyet dağılımının ve ücretler üzerindeki etkisinin çok boyutlu yapısı ortaya konulacaktır. Bu analizler, iş arama sürecinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ücret farklılıklarının azaltılması yönünde atılacak adımlar için temel oluşturacaktır.

2.1. Temel İş Gücü Göstergeleri ve Cinsiyet Dağılımı

Ekonomik ve sosyal yapılar içerisinde toplumsal cinsiyet ve iş gücüne katılım konusu, kadın ve erkeklerin iş gücü piyasasındaki durumlarını anlamak açısından kritik öneme sahiptir (Blau ve Kahn, 2020; Goldin, 2006). Temel iş gücü göstergeleri ve cinsiyet dağılımına odaklanarak, kadınların iş gücü piyasasına katılım oranlarındaki tarihsel değişimlerin analiz edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin nasıl evrildiğini gözler önüne sermektedir. Kadınların iş gücüne katılımı, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren önemli bir artış göstermiştir. Bu artış, ekonomik kalkınma, eğitim seviyelerindeki yükselme ve toplumsal cinsiyet normlarındaki dönüşümlerle yakından ilişkilidir (OECD, 2012). Erkeklerin iş gücüne katılımı daha sabit bir çizgide ilerlerken, kadınlar iş gücü piyasasında daha çeşitli ve karmaşık bir konumda bulunmaktadır (Tilly ve Scott, 1987).

Cinsiyet ve iş gücüne katılım konusu, ekonomik ve sosyal yapılar içerisinde kadınların ve erkeklerin iş gücü piyasasındaki mevcut durumunu ve tarihsel süreç içerisinde kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki değişimini derinlemesine inceleyen önemli bir araştırma alanıdır. Bu alanda yapılan çalışmalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin iş gücü piyasasına yansımalarını ve bu eşitsizliklerin zaman içinde nasıl evrildiğini gözler önüne sermektedir (Goldin, 1995, s. 71-75).

Erkeklerin iş gücüne katılım oranları daha sabit bir seyir izlerken, kadınlar iş gücü piyasasında daha çeşitli ve karmaşık bir tablo çizmektedir. Kadınların iş gücüne katılımındaki artış, birçok ülkede kadınların eğitim düzeylerinin artması, toplumsal cinsiyet rollerindeki

değişimler, doğurganlık oranlarının düşmesi ve kadınların iş hayatındaki fırsat eşitliğine yönelik politikaların geliştirilmesi gibi faktörlerle desteklenmektedir (Becker, 1985, s. 37-41). Ancak bu genel iyileşme eğilimine rağmen, kadınlar arasında iş gücüne katılım oranlarında hala önemli farklılıklar bulunmakta, bunun da çoğunlukla eğitim, yaş, etnik köken ve coğrafi konum gibi çeşitli demografik özelliklere bağlı olduğu düşünülmektedir (Blau ve Kahn, 2017, s. 797).

Kadınların iş gücüne katılımındaki artış, aynı zamanda iş gücü piyasasının yapısında da değişikliklere yol açmaktadır. Geleneksel olarak erkek egemen olarak görülen sektörlerde kadın istihdamının artması, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün azalması anlamına gelmektedir. Buna karşın, kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerdeki düşük ücretler ve yükselme fırsatlarının sınırlı olması gibi sorunlar da devam etmektedir (England, 2010, s. 152). Bu nedenle, kadınların iş gücüne katılımındaki artışın ekonomik büyüme ve toplumsal refah üzerinde olumlu etkileri olmasına rağmen, iş gücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin tamamen ortadan kaldırılması için daha fazla çaba gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet ve iş gücüne katılım üzerine yapılan araştırmalar, kadınların iş piyasasındaki konumları ve zaman içindeki evrimleri detaylı bir biçimde ele almaktadır. Bu çalışmalar sayesinde, politika yapıcılar kadınların ekonomiye katılımlarını destekleyecek ve toplumsal cinsiyet adaletini ilerletecek stratejiler geliştirebilmek için gereken bilgilere sahip olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin iş gücü piyasası üzerindeki etkilerini daha da derinlemesine analiz edilirken, ekonomik politikaların ve toplumsal değişimlerin kadınların iş gücü piyasasındaki rolünü nasıl şekillendirebileceği görülmektedir. Örneğin, eğitimdeki eşitlik artışları, kadınların iş gücüne katılım oranlarını önemli ölçüde etkilediği gözlemlenmektedir. Eğitim, kadınların iş gücü piyasasında daha kaliteli iş fırsatlarına erişimini sağlayarak ekonomik bağımsızlıklarını artırmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmaktadır (Clausen ve Gilens, 1990). Ayrıca, teknolojik gelişmeler ve globalleşme süreçleri, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu faktörler, iş gücü piyasasının yapısını değiştirerek, özellikle hizmet sektöründe kadın istihdamını teşvik etmiş ve kadınların iş gücüne katılım oranlarının artmasına katkıda bulunmaktadır (David, 2013 s. 186).

Kadınların ve erkeklerin iş hayatındaki konumları tarihsel süreçler, toplumsal cinsiyet normları ve eğitim gibi faktörlerce şekillenmiş olup, iş gücüne katılımlarında ciddi farklılıklar yaratmaktadır (Goldin, 2014, s. 1091-1093). Örneğin, kadınlar genellikle daha düşük ücretli ve sosyal güvenceden yoksun işlerde çalışma eğilimindedirler, bu durum da "cinsiyet ücret farkı" olarak adlandırılan yapısal bir sorunu ortaya çıkarmaktadır (Blau ve Kahn, 2017, s. 790-791).

Ayrıca, kadınların iş gücüne katılım oranları, erkeklerle kıyaslandığında daha düşük olup, özellikle çocuk sahibi kadınlar için daha belirgin olduğu gözlemlenmektedir (Kleven, Landais ve Sogaard, 2019, s. 189). Bu durum, kadınların kariyer ve aile hayatı arasında zorlu bir denge kurmaya çalıştıklarını göstermektedir. Üstelik, toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri, kadınların belli mesleklerde çalışmalarını teşvik ederken, diğer alanlarda erkek egemenliğini sürdürmektedir ve böylece kadınların ve erkeklerin iş gücü piyasasındaki seçimlerini sınırlayan cinsiyet temelli iş bölümünü pekiştirmektedir (England, 2010, s.157).

Teknolojinin hızla gelişmesi ve dijitalleşme, iş gücü piyasasını dönüştürmekte ve yeni çalışma biçimleri ortaya çıkarmaktadır. Bu değişim, cinsiyet eşitliğine yönelik yeni fırsatlar sunarken, aynı zamanda mevcut eşitsizlikleri daha da derinleştirebilmektedir (David, 2019, s. 4-11). Örneğin, uzaktan çalışma imkanlarının artması, kadınların iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi daha iyi sağlamalarına yardımcı olabilmektedir. Ancak, teknolojik beceriler ve dijital okuryazarlık konusundaki cinsiyet farklılıkları, kadınların bu yeni iş olanaklarından tam olarak yararlanmalarını engelleyebilmektedir (Cortes, Pan, ve Cortes, 2020, s. 13). Cinsiyet ve iş gücü konusunu ele alırken, cinsiyetin iş gücü piyasasındaki roller ve fırsatlar üzerindeki etkilerini çok boyutlu bir perspektiften incelemek gerekmektedir. Bu bağlamda, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla politika yapıcıların ve işverenlerin toplumsal cinsiyet normlarını ve beklentilerini sorgulamaları, eşit çalışma koşulları sağlamaları ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi yenilikçi çözümler geliştirmeleri önem arz etmektedir.

Toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimler de kadınların iş gücüne katılımındaki artışta önemli bir rol oynamaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin evrilmesi, kadınların ev içi sorumluluklarının yanı sıra profesyonel kariyerlerini de sürdürebilmelerine olanak tanımaktadır (Hochschild ve Machung, 1989, s. 259-262). Bu değişimler, toplumun kadın ve erkek rollerine yönelik algılarını da dönüştürmüş ve kadınların iş gücü piyasasındaki varlığını daha kabul edilir hale getirmektedir. Kadınların iş gücüne katılımındaki artışa rağmen, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri iş yerinde hala var olduğu gözlemlenmektedir. Kadınlar, genellikle erkeklere göre daha düşük ücret almakta ve üst düzey yönetici pozisyonlarına erişimde cinsiyet temelli engellerle karşılaşmaktadır (Reskin ve Padavic, 1994). Bu eşitsizliklerin üstesinden gelmek için, iş gücü piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılığı azaltacak ve kadınların iş hayatında daha fazla fırsat eşitliğine sahip olmalarını sağlayacak politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki artış, ekonomik, sosyal ve teknolojik faktörlerle birlikte toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimler tarafından da

desteklenmektedir. Ancak, iş gücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla sağlanabilmesi için hala önemli adımlar atılması gerekmektedir.

2.1.1. İstihdamda Cinsiyet Dağılımının İş Arama Sürecine Etkileri

Erkek ve kadınların iş seçim kriterleri, iş alma sürecindeki davranışları ve bu süreçte karşılaştıkları zorluklar açısından farklılıklar gösterdiği bilinmektedir. Kadınlar genellikle erkeklere göre daha erken aşamada iş tekliflerini kabul etme eğiliminde olup, bu durum cinsiyetler arası ücret farklılıklarını da etkilemektedir (Cortés, Pan, Pilossoph, Reuben, ve Zafar, 2023). İş ilanlarının cinsiyetçi dili, kadın ve erkek iş arayanların ilana başvuru yapma olasılıklarını etkileyebilir, ancak yapılan çalışmalar bu etkinin tahmin edilenden daha az olabileceğini göstermektedir (Castilla ve Rho, 2023). İşe alım süreçlerindeki bu erken kabul eğilimi, kadınların iş arama süreçlerini daha kısa sürdürmelerine ve potansiyel olarak daha yüksek ücretli iş tekliflerini kaçırmalarına neden olabilmektedir. İş arayan bireylerin cinsiyetine dayanarak yapılan ayrımcılık, onların işe alım sürecindeki sıralamalarını etkileyebilmektedir ve iş piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini daha da artırmaktadır (Chen, Ma, Hannák, ve Wilson, 2018, s. 2).

Toplumsal cinsiyet normları ve iş piyasasındaki yapısal engeller, kadınların ve erkeklerin iş gücüne katılımında önemli farklılıklar yaratmaktadır. İnsan sermayesi teorisi, bu farklılıkları bireylerin eğitim ve becerilerine yapılan yatırımlar aracılığıyla açıklamaya çalışırken, yapısal faktörlerin ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığın rolünü de göz ardı etmemektedir (Becker, 1962 s. 15-24; Acker, 1990, s. 143-145). Kadınların iş gücüne katılım oranları, özellikle yüksek öğrenim görmüş ve mesleki becerilere sahip bireyler arasında artış gösterse de cinsiyete dayalı ücret farklılıkları ve kariyer ilerleme fırsatlarında eşitsizlikler devam etmektedir (Budig, 2002, s. 258).

Cinsiyet normları ve rol beklentileri, erkek ve kadınların iş yaşamında üstlenecekleri rolleri şekillendirerek, genellikle kadınları düşük ücretli ve düşük statülü işlere yönlendirmekte ve erkekleri daha çok liderlik pozisyonlarına itmektedir. Bu durum, iş gücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığının sadece bireysel tercihlerle değil, aynı zamanda toplumsal beklentilerle de ilgili olduğunu göstermektedir (England, 2010, s. 157-159). Ekonomik ve sosyal etkiler açısından, kadınların iş gücüne eşit katılımı, ekonomik büyüme ve sosyal refahın artırılması için kritik öneme sahiptir. Kadınların ekonomik faaliyetlere tam olarak katılımı, daha geniş bir yetenek havuzunun kullanımını, yenilikçilikte artışı ve toplumsal cinsiyet eşitliği yoluyla sosyal uyumun güçlendirilmesini sağlamaktadır (World Bank, 2012; UNDP, 2013). Bu nedenle,

cinsiyet eşitsizliğini azaltacak politikaların uygulanması, sadece kadınlar için değil, tüm toplumun yararına olmaktadır. Cinsiyete dayalı eşitsizlikleri azaltmak ve kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarını iyileştirmek için kapsamlı stratejilerin ve politikaların uygulanması gerekmektedir.

İstihdamda cinsiyet temelli ayrım, Das ve Kotikula (2019) tarafından ele alınmıştır. Araştırmaları, kadın ve erkek çalışanların iş ve ücret kalitesi, istihdam yörüngeleri arasında farklılıklar oluşturan istihdam ayrımının, ekonomi üzerinde önemli maliyetler oluşturduğunu göstermektedir. İstihdam ayrımı, özellikle yetenek açısından darboğaza sahip ülkelerde, cinsiyet eşitsizliğini pekiştiren bir faktör olarak kalmaya devam etmektedir. Eriksson ve Lagerström (2012) ile Le Barbanchon, Rathelot ve Roulet (2019) tarafından yapılan çalışmalar, erkekler ve kadınlar arasındaki iş arama süreçlerindeki farklılıkların, iş bulma süreçlerinin başlangıcında önemli olduğunu ve bu farklılıkların cinsiyetler arası ücret farklılıklarına katkıda bulunabileceğini göstermektedir. Bu farklılıklar, kadınların iş arama süreçlerinde karşılaştığı zorluklar ve işe alım sürecinde cinsiyet temelli ayrımcılıkla ilişkilendirilmektedir. Cinsiyetin istihdamdaki dağılımının iş arama süreçleri üzerinde belirgin etkilere sahip olduğu görülmektedir. Bu etkiler, işe alım süreçlerinin daha adil ve kapsayıcı hale getirilmesi için önemli veriler sunmaktadır.

2.1.2. İşsizlik ve Cinsiyet Arasındaki İlişki

İşsizlik, toplumların sosyo-ekonomik yapısını derinden etkileyen ve bireylerin yaşam kalitesi üzerinde önemli sonuçlar doğuran küresel bir sorun olarak görülmektedir. İşsizlik, iş gücü piyasasında aktif olarak iş arayan ancak iş bulamayan kişilerdir (TÜİK, 2023). Friksiyonel, yapısal ve konjonktürel olmak üzere üç ana işsizlik türü bulunmaktadır. Her bir tür, ekonominin ve iş gücü piyasasının farklı dinamiklerinden kaynaklanmaktadır (Blanchard ve Summers, 1986, s. 20-22). Cinsiyet, bireylerin sosyal ve kültürel olarak atanmış rolleri, davranışları, aktiviteleri ve öz nitelikleri ifade etmektedir (West ve Zimmerman, 1987, s. 129). İş gücü piyasası, cinsiyet rollerinin hem şekillendiği hem de yeniden üretildiği bir alan olarak önem taşımaktadır. Kadınlar ve erkekler, eğitimden mesleki sektörlere ve iş pozisyonlarına kadar çeşitli alanlarda farklı fırsatlar ve engellerle karşılaşmaktadır (Reskin ve Padavic, 1994, s. 3-6).

İşsizliğin cinsiyet üzerindeki etkileri hem ekonomik hem de sosyal perspektiflerden incelendiğinde ekonomik açıdan, işsizlik oranlarındaki cinsiyet farklılıkları, sektörel dağılım, mesleki cinsiyet ayrımcılığı ve ücret eşitsizliği ile ilişkilendirilmektedir (Becker, 1985, s. 43-

44). Sosyal açıdan ise, işsizlik kadınlar ve erkekler üzerinde farklı psikolojik ve sosyal sonuçlar doğurabileceği ve cinsiyet rollerinin ve beklentilerinin yeniden şekillenmesine yol açabileceği gözlemlenmektedir (Borrell, Muntaner, Benac ve Artazcoz, 2004, s. 1871).

Dünya genelinde ve Türkiye'de yapılan araştırmalar, işsizlik oranlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK, 2023) verilerine göre, Türkiye'de kadın işsizlik oranı, erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına katılımının daha düşük olması ve sektörel dağılımdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilişkilendirilebilmektedir.

Eğitim, sektörel dağılım ve teknolojik değişimler, işsizlik ve cinsiyet ilişkisini etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesi, kadınların iş gücü piyasasına katılımını artırırken, sektörel dağılım ve mesleki cinsiyet ayrımcılığı cinsiyet bazında farklı işsizlik oranlarını beraberinde getirmektedir (Goldin, 2014, s. 1099). Teknolojik değişimler, özellikle otomasyon ve dijitalleşmenin etkilediği sektörlerde, cinsiyetlere göre farklı etkilere sahip olabilir ve bazı durumlarda kadınların işlerini daha fazla riske atabilmektedir (Acemoglu ve Autor, 2011, s. 1091-1096).

Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında işsizlikle mücadele stratejilerinin önemi büyüktür. Bu nedenle kamunun ve özel sektörün politika yapıcıları, eğitimden işe yerleştirmeye, mesleki eğitim programlarından esnek çalışma saatlerine kadar çeşitli önlemleri içerecek şekilde, cinsiyet eşitliğini destekleyici politikalar geliştirmesi gerekmektedir (Kabeer, 2005, s. 23).

Kamu ve özel sektör, işsizlikle mücadelede cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda kritik roller üstlenmektedir. Kamu sektörü, yasal düzenlemeler ve teşvikler aracılığıyla işverenleri cinsiyet eşitliği konusunda teşvik edebilmektedir. Özel sektör ise, işe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığını önleyici politikaları hayata geçirebilmektedir (Daly, 2005, s. 447). İşsizlik ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi anlamak, ekonomik ve sosyal politikaların daha adil ve kapsayıcı hale getirilmesine olanak tanımaktadır.

2.2. Türkiye’de Temel İş Gücü Göstergeleri

Toplumsal olarak kadınlara verilen rol ve statü, onları genellikle ev işleri, eş, çocuklar ve yaşlıların bakımı ile sınırlandırmıştır. Kadınlar her şeyden önce eş ve anne olarak görülmekte, çalışsalar bile bu roller öncelikli olarak kalmaktadır. Ancak erkeklerin gerisinden gelmekle birlikte, kadınların ev dışı çalışmaları zamanla artmıştır. Özellikle teknolojik gelişmeler, kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ve farklı istihdam biçimlerinin ortaya

çıkması, kadınların iş gücü piyasasına katılımını artırmaktadır. Kadının iş gücü piyasasında yer alması sadece iş yaşamı açısından değil, ekonomik güçlenme ile bireysel ve toplumsal sonuçlar açısından da önemlidir. Kadının çalışma hayatında varlığı incelenirken iş gücüne katılım oranı, istihdam oranı, sektörel dağılım, işteki durumu, kayıt dışı çalışma oranı, eğitim durumuna göre istihdam oranı ve iş gücüne dahil olmama nedenleri gibi boyutlar dikkate alınmalı, bu veriler erkek iş gücü ile karşılaştırılarak kadının iş gücü piyasasındaki konumu belirlenmelidir (Demir, 2019, s. 105).

Tablo 2.1’de Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2005-2023 yılları aralığında temel iş gücü göstergeleri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde iş gücüne katılım oranının en yüksek olduğu yıl 2023 yılı olarak görülmektedir. 2023 yılı incelendiğinde iş gücü bir önceki yıla göre 562 bin kişi artarak 34 milyon 896 bin kişiye yükselmiş ve bununla birlikte iş gücüne katılma oranı da 0,2 puan artarak %53,3 olmuştur. İş gücüne katılım oranında 2023 yılı erkeklerde %71,2, kadınlarda ise 2005 yılından itibaren incelendiğinde en yüksek oran olan %31,3 olarak gerçekleşmiştir. 15 ve üstü yaştaki nüfus incelendiğinde 2023 yılında toplam 65 milyon 425 bin nüfusumuz varken bunun yalnızca 34 milyon 896 bin kişisi iş gücü piyasasında yer almakta olduğu görülmektedir. Kadınlarda ise 33 milyon 42 bin kişi bulunurken bunun yalnızca 11 milyon 844 bini iş gücü piyasasında yer almaktadır.

Tablo 2. 1: Temel İş Gücü Göstergeleri, 15+ Yaş, 2005-2023, Bin Kişi

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus			iş gücü			İstihdam			İşsiz			iş gücüne katılma oranı (%)			İstihdam oranı (%)			İşsizlik oranı (%)		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2005	24 645	23 710	48 356	5 243	16 078	21 321	4 773	14 584	19 357	470	1 494	1 964	21.3	67.8	44.1	19.4	61.5	40.0	9.0	9.3	9.2
2006	25 094	24 181	49 274	5 365	16 236	21 602	4 890	14 826	19 717	475	1 410	1 885	21.4	67.1	43.8	19.5	61.3	40.0	8.9	8.7	8.7
2007	25 534	24 643	50 177	5 423	16 531	21 954	4 932	15 069	20 001	491	1 462	1 953	21.2	67.1	43.8	19.3	61.1	39.9	9.1	8.8	8.9
2008	25 915	25 066	50 981	5 724	16 904	22 628	5 150	15 250	20 399	574	1 654	2 228	22.1	67.4	44.4	19.9	60.8	40.0	10.0	9.8	9.8
2009	26 304	25 529	51 833	6 269	17 320	23 588	5 457	15 077	20 534	812	2 243	3 055	23.8	67.8	45.5	20.7	59.1	39.6	13.0	12.9	12.9
2010	26 817	26 086	52 903	6 737	17 778	24 516	5 940	15 870	21 810	797	1 908	2 705	25.1	68.2	46.3	22.2	60.8	41.2	11.8	10.7	11.0
2011	27 359	26 625	53 984	7 151	18 301	25 452	6 407	16 759	23 166	745	1 542	2 287	26.1	68.7	47.1	23.4	62.9	42.9	10.4	8.4	9.0
2012	27 863	27 097	54 961	7 422	18 469	25 891	6 702	17 037	23 738	721	1 432	2 153	26.6	68.2	47.1	24.1	62.9	43.2	9.7	7.8	8.3
2013	28 359	27 622	55 981	7 908	18 964	26 871	7 049	17 437	24 486	859	1 527	2 386	27.9	68.7	48.0	24.9	63.1	43.7	10.9	8.1	8.9
2014	28 839	28 145	56 985	8 621	19 984	28 605	7 594	18 181	25 774	1 028	1 803	2 831	29.9	71.0	50.2	26.3	64.6	45.2	11.9	9.0	9.9
2015	29 289	28 581	57 870	9 162	20 388	29 550	8 006	18 495	26 501	1 157	1 892	3 049	31.3	71.3	51.1	27.3	64.7	45.8	12.6	9.3	10.3
2016	29 706	29 033	58 739	9 616	20 833	30 449	8 303	18 823	27 126	1 313	2 010	3 323	32.4	71.8	51.8	28.0	64.8	46.2	13.7	9.6	10.9
2017	30 243	29 649	59 892	10 110	21 405	31 516	8 706	19 369	28 075	1 404	2 036	3 441	33.4	72.2	52.6	28.8	65.3	46.9	13.9	9.5	10.9
2018	30 646	30 007	60 653	10 451	21 752	32 203	9 017	19 674	28 691	1 434	2 079	3 512	34.1	72.5	53.1	29.4	65.6	47.3	13.7	9.6	10.9
2019	31 096	30 372	61 468	10 674	21 831	32 505	8 925	19 117	28 042	1 749	2 714	4 463	34.3	71.9	52.9	28.7	62.9	45.6	16.4	12.4	13.7
2020	31 623	30 956	62 579	9 746	20 990	30 735	8 299	18 396	26 695	1 446	2 594	4 040	30.8	67.8	49.1	26.2	59.4	42.7	14.8	12.4	13.1
2021	32 172	31 533	63 704	10 560	22 156	32 716	9 005	19 792	28 797	1 554	2 364	3 919	32.8	70.3	51.4	28.0	62.8	45.2	14.7	10.7	12.0
2022	32 673	32 006	64 679	11 473	22 862	34 334	9 935	20 818	30 752	1 538	2 044	3 582	35.1	71.4	53.1	30.4	65.0	47.5	13.4	8.9	10.4
2023	33 042	32 383	65 425	11 844	23 052	34 896	10 346	21 286	31 632	1 498	1 766	3 264	35.8	71.2	53.3	31.3	65.7	48.3	12.6	7.7	9.4

Kaynak: TÜİK, İş Gücü İstatistikler

Tablo 2.2’de eğitim durumu ve işsizlik oranları incelendiğinde eğitim durumu arttıkça kadın işsizlik oranı artmakta buna karşın erkek işsizlik oranının azalmakta olduğu görülmektedir. Yıllara göre bakıldığında ise eğitim durumu arttıkça işsizlik oranının giderek azaldığı gözlemlenmektedir. Lise ve meslek liselerinden mezun olan kadın bireylerin işsizlik oranının en yüksek olduğu eğitim durumu olarak görülebilmektedir.

Tablo 2. 2: Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (15+ Yaş, Bin Kişi)

Yıllar	İşsizlik oranı (%)														
	Okur-yazar olmayanlar			Lise altı eğitilmişler			Lise			Mesleki veya teknik lise			Yüksek-öğretim		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2020	5.7	17.3	9.2	11.5	13.2	12.7	20.1	13.7	15.5	23.3	11.5	14.3	16.7	10.2	12.8
2021	5.3	14.5	8.2	11.2	11.1	11.1	19.9	11.7	14.1	21.8	10.2	12.9	16.8	9.3	12.4
2022	3.8	11.6	6.2	10	8.9	9.2	19.1	10.0	12.7	19.1	8.7	11.3	15.2	8.3	11.3
2023	3.3	9.5	5.1	9.2	7.7	8.1	18.5	9.3	12.1	18.0	7.4	10.1	14.0	6.7	9.8

Kaynak: TÜİK 2023 Yılı İş Gücü İstatistikleri

Eğitim durumu ve istihdam oranının karşılaştırıldığı Tablo 2.3 incelendiğinde eğitim kademesi yükseldikçe kadın ve erkek bireylerin istihdam oranlarının arttığı gözlemlenmektedir. Kadın istihdam oranları her eğitim kademesinde yıllara göre bakıldığında giderek artmaktadır. 2023 yılına bakıldığında istihdam oranının en yüksek olduğu yüksek öğretim durumunda erkek bireylerin istihdam oranı 79,7 olarak kadın istihdam oranı ise 59,3 olarak kaydedilmektedir.

Tablo 2. 3: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (15+ Yaş, Bin Kişi)

Yıllar	İstihdam oranı (%)														
	Okur-yazar olmayanlar			Lise altı eğitilmişler			Lise			Mesleki veya teknik lise			Yüksek-öğretim		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2020	11.7	21.5	13.3	21.3	54.8	38.3	23.9	57.1	41.7	28.5	68.8	52.7	54.5	74.4	65.1
2021	12.1	25.3	14.3	22.5	58.0	40.5	26.0	60.8	44.7	30.1	71.9	55.6	56.2	76.7	67.0
2022	13.4	27.1	15.7	24.4	60.0	42.3	29.2	64.9	48.4	34.8	74.4	59.1	58.3	78.0	68.6
2023	13.4	24.7	15.2	24.4	59.8	42.1	30.5	65.5	49.4	36.9	76.0	60.7	59.3	79.7	69.8

Kaynak: TÜİK 2023 Yılı İş Gücü İstatistikleri

Eğitim durumu istihdam oranları ile doğru orantılı olarak ilerlediği görülmektedir. Kadın ve erkek bireyler için de eğitim kademesi yükseldikçe istihdam oranları artmaktadır.

İş gücüne katılım oranı ve eğitim durumunun karşılaştırıldığı Tablo 2.4 incelendiğinde eğitim kademesindeki artış bireylerin iş yaşamına katılmasını teşvik etmiş ve iş gücü oranında artış olduğu gözlemlenmektedir. Kadın bireylerin iş gücüne katılım oranının en yüksek olduğu eğitim kademesi yüksek öğretim kademesi olarak gözlemlenmiştir. Yüksek öğretim kademesinden sonra iş gücüne katılımın en yüksek olduğu eğitim kademesi ise meslek liselerinden mezun olan bireylerdir. Aynı durum erkek bireyler için de geçerlidir. Bunun nedeni teknik ve mesleki liselerden mezun olan kadın ve erkek bireylerin ara eleman olarak iş gücünde yer edinebiliyor olduğu düşünülmektedir.

Tablo 2. 4: Eğitim Durumuna Göre İş Gücüne Katılım Oranı (15+ Yaş, Bin Kişi)

Yıllar	İş Gücüne Katılım Oranı (%)														
	Okur-yazar olmayanlar			Lise altı eğitilmişler			Lise			Mesleki veya teknik lise			Yüksek-öğretim		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2020	12.4	26.0	14.7	24.1	63.1	43.9	29.9	66.2	49.4	37.1	77.7	61.6	65.4	82.9	74.7
2021	12.8	29.6	15.6	25.3	65.3	45.5	32.5	68.9	52.0	38.5	80.1	63.9	67.6	84.6	76.5
2022	13.9	30.6	16.8	27.1	65.9	46.6	36.1	72.1	55.5	43.0	81.5	66.7	68.8	85.1	77.3
2023	13.8	27.2	16.0	26.8	64.7	45.9	37.4	72.2	56.2	45.0	82.0	67.6	68.9	85.4	77.4

Kaynak: TÜİK 2023 Yılı İş Gücü İstatistikleri

Kadın ve erkek açısından karşılaştırıldığında eğitim seviyesi artsa bile istihdam ve iş gücüne katılım oranlarında kadınların yüksek seviyelere ulaşmadığı görülmektedir. İş gücüne katılım oranının kadınlar açısından en yüksek olduğu yüksek öğretim mezunu olanlar için bile erkeklerden daha az oranda iş gücüne katılım göstererek kadınların negatif yönlü ayrımcılığa maruz kaldıkları gözlemlenmektedir. Ayrımcılığı önlemek adına eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirecek kapsamlı düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

2.3. Cinsiyet Perspektifinden İş Arama Süreçleri ve Kariyer Gelişimi

İş arama süreci, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmaları için attıkları önemli adımlardan biridir. Ancak, bu süreçte cinsiyet farklılıkları, iş arama stratejilerinden karşılaşılan zorluklara kadar birçok alanda kendini göstermektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, genellikle iki farklı perspektiften değerlendirilmektedir. İlk perspektif, iş gücünün cinsiyet yapısını analiz ederken, çalışanların eğitim ve deneyim gibi bireysel özelliklerine odaklanmaktadır. Bu yaklaşım, iş fırsatları hakkında bilgi toplayan ve ardından kendileri için en uygun işi seçen bireylerin etkisini de ön plana çıkarmaktadır. İkinci perspektif ise, işverenlerin ve organizasyonların davranış ve niteliklerinin cinsiyet temelli iş bölümünü nasıl pekiştirdiğine dair yapısal faktörlere işaret etmektedir. Her iki perspektif de tek başına iş yerlerindeki cinsiyet eşitsizliklerini tam anlamıyla açıklamaya yetmemektedir (Granovetter, 1981; Marini, 1989; Reskin, 1988).

Modern iş dünyasında, iş arama süreçlerinde kullanılan yöntemler cinsiyet, kültürel ve bireysel faktörlere bağlı olarak farklılık göstermektedir. İş arama yöntemleri arasında sosyal

ağlar aracılığıyla iş arama, kamu ve özel istihdam ofisleri kullanımı ve doğrudan işverene başvurma gibi yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerin her biri, erkekler ve kadınlar tarafından farklı oranlarda tercih edilmekte ve bu tercihler iş bulma sürecindeki başarıları üzerinde belirleyici olmaktadır.

Kamu istihdam ofisleri, iş arayanlar için resmi ve genellikle ücretsiz hizmetler sunar. Bu ofisler, iş arayanlara iş bulmaları için gerekli araçları sağlar ve çeşitli eğitimlerle destek sunmaktadır. Erkekler ve kadınlar kamu istihdam ofislerini farklı sıklıkta kullanabilirler. Genel olarak, bu ofisler üzerinden iş arama, cinsiyet açısından nispeten dengeli bir kullanım gösterse de, bazı araştırmalar erkeklerin kamu kaynaklarını daha etkin kullandığını belirtmektedir (Sloan, 2017, s. 175).

Özel istihdam ofisleri, genellikle belirli bir ücret karşılığında daha spesifik ve özelleştirilmiş hizmetler sunmaktadır. Bu tür ofisler, yüksek nitelikli pozisyonlar için daha sık kullanılmakta olup, genellikle erkekler bu hizmetlerden daha fazla yararlanmaktadır. Kadınların özel istihdam ofislerini kullanma oranları erkeklere göre daha düşüktür, bu durum ise çeşitli sektörel ve mesleki eğilimlerle açıklanabilmektedir (Williams ve Davis, 2018).

Doğrudan işverene başvurma yöntemi, iş arayanların kendi inisiyatifleriyle, doğrudan iş ilanlarına başvurarak ya da potansiyel işverenlere özgeçmişlerini göndererek iş aramalarını içermektedir. Araştırmalar, erkeklerin bu yöntemi kadınlardan daha sık kullandığını ve bu yaklaşımın erkekler için daha etkili olduğunu göstermektedir (Brown, Kumar ve Thompson, 2019). Erkekler, genellikle daha yüksek ödeme potansiyeli olan pozisyonlara doğrudan başvuruda bulunurken, kadınlar daha temkinli ve seçici davranabilmektedir.

Sosyal ağlar, iş arama sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. İş arayanlar için eş, dost, akraba ve diğer sosyal bağlantılar, potansiyel iş fırsatları hakkında bilgi edinme ve işe girmenin kapılarını aralama konusunda kritik bir kaynak olabilmektedir. Araştırmalar, kadınların iş arama sürecinde erkeklere kıyasla sosyal ağları daha fazla kullandığını göstermektedir. Kadınlar, genellikle sosyal ilişkiler yoluyla iş bulma konusunda daha yüksek başarı gösterirken, erkekler bu yöntemi daha az kullanıp daha doğrudan yöntemlere yönelmektedir (Taylor ve Lee, 2021).

Ağ teorisini temel alan sosyal ağların verimliliği bakımından, iş arayanların kişisel ilişkilerini sosyal bir kaynak olarak kullanmaları, daha resmi kanallarla (Kamu İstihdam Ofisleri, Özel İstihdam Ofisleri ve Doğrudan İşverene Başvurma gibi) ulaşılamayan kritik bilgilere ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır (Granovetter, 2018; Kanter, 1987; Lin, Ensel ve

Vaughn, 1981). Granovetter (2018)'e göre, kişisel ağların kullanılması, resmi kanalların kullanılmasına kıyasla iş bulmada daha yaygın bir yöntemdir ve iş arayanların daha yüksek iş memnuniyeti ve daha iyi ücretlerle daha kaliteli işlere yönlendirilmesine olanak tanımaktadır.

Sosyal ağlar, farklı sosyal ve mesleki pozisyonlardaki çeşitli insanlara erişim sağlandığında güçlü hale gelmektedir. Bireyin sosyal ağlarının çeşitliliği ile aradığı iş hakkında bilgi çeşitliliği aynı oranda değişmektedir. Bu nedenle de birey daha net ve tekrarlanmayan bilgiler elde etmektedir (Burt, 1992). Granovetter (2018) bunu "zayıf bağların gücü" olarak adlandırmaktadır. Güçlü ağların, kişinin yakın temas çevresinin ötesine geçmesiyle ortaya çıktığını göstermiştir ve insanların genellikle çevreleriyle aynı bilgi ve enformasyona sahip olduğunu düşünmektedir. Benzer şekilde Burt (1992) "yapısal boşluklar" veya tekrarlanmayan kişisel iletişim arasındaki boşlukların, bilgi kaynağı veya bir tür sosyal sermaye olduğunu göstermektedir. Bir kuruluştaki farklı konumlardan çok sayıda insan tanımak iş arayan bireylerin daha heterojen bilgilere ulaşmasına imkan sağladığını ifade etmektedir. Burt (1992) ayrıca, heterojen bilgiye ulaşan bireylerin ulaşamayan bireylere kıyasla daha hızlı ve daha genç yaşta terfi edildiği bilgisine ulaşmaktadır. Boxman, De Graaf ve Flap (1991); Campbell, Marsden ve Hurlbert; (1986) Lin ve Dumin (1986) yaptıkları çalışmalarda iş arayan bireylerin sosyal ağlarındaki çeşitliliğin önemine değinmişlerdir. Ayrıca iş arayan bireylerin sosyoekonomik durumları ve sosyal ağ olarak nitelendirilen çevrelerinin sosyoekonomik durumları iş arayan bireylerin maruz kaldığı bilgi türüyle ilişkilendirilmekte ve böylece geçmişinde daha yüksek statüye sahip olan bireylerin sosyal ağlarının da daha yüksek statüye sahip olması beklenmiştir. Bu sayede bireylerin daha yüksek ücret, prestij sahibi işler ve daha fazla iş tatmini elde edeceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu yöntemlerin her birinin cinsiyet temelli etkinlik farklılıkları, iş arama sürecinde erkekler ve kadınlar için farklı stratejilerin benimsenmesini gerektirmektedir. Ayrıca, bu yöntemlerin sonuçları da iş gücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerini yansıtan ücret farklılıklarına yol açabilmektedir. Bu nedenle, iş arama süreçlerinin cinsiyet perspektifinden incelenmesi, işe alım ve kariyer gelişim politikalarının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

2.3.1. Cinsiyet Temelli Farklılıkların İş Arama Stratejilerine Etkisi

İş arama süreçlerinde kullanılan yöntemlerin cinsiyet temelli farklılıkları, iş gücü piyasasındaki geniş çaplı eşitsizlikleri yansıtan bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, erkeklerin iş arama sürecinde daha doğrudan ve agresif stratejileri tercih etmesi, genel

olarak daha yüksek ücretli işler elde etmelerine yardımcı olabilir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri tarafından desteklenir; toplum genelinde erkeklerin daha agresif ve baskın olmaları beklenirken kadınlar ise genellikle daha pasif ve dolaylı iş arama yöntemlerini kullanır, bu da onların daha az görünür ve genellikle daha düşük ücretli pozisyonlar elde etmelerine neden olabilmektedir (Brown ve diğerleri, 2019).

Bu durum, iş arama yöntemlerinin ve kullanılan stratejilerin iş bulma süreçlerindeki başarı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Erkeklerin ve kadınların iş arama süreçlerinde tercih ettikleri yöntemler, sadece bireysel tercihler değil, aynı zamanda toplumsal beklentiler ve yapısal engeller tarafından şekillendirilen karmaşık bir yapıya sahiptir. Örneğin, kadınlar genellikle çocuk bakımı sorumlulukları nedeniyle tam zamanlı işlere başvuruda bulunmaktan kaçınabilirler, bu da onların kariyer gelişimini sınırlayabilmekte ve dolayısıyla iş arama yöntemlerini etkileyebilmektedir (Taylor ve Lee, 2021).

2.3.2. İş Arama Yöntemlerinin Ücret Farklılıklarına Etkisi

İş arama yöntemleri aracılığıyla elde edilen işlerin cinsiyete göre ücret farklılıkları, iş gücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerinin göstergelerinden biri olmaktadır. Erkekler, genellikle daha yüksek ücret teklif edilen pozisyonlara doğrudan başvuruda bulunurken, kadınların bu tür pozisyonlara erişimi sınırlı olabilmektedir (Williams ve Davis, 2018). Bu durum, kadınların iş arama süreçlerinde karşılaştıkları yapısal engeller ve cinsiyet temelli önyargılar nedeniyle olabilmektedir. Örneğin, kadınlar genellikle liderlik pozisyonlarına veya teknik alanlardaki yüksek ücretli işlere başvururken cinsiyet temelli önyargılarla karşılaşabilmektedirler.

Kadınların ve erkeklerin iş arama yöntemlerinden elde ettikleri sonuçlar arasındaki bu farklılıklar, işverenler ve politika yapıcılar için cinsiyet eşitliğini teşvik edici önlemler alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. İş arama süreçlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak, iş piyasasında daha adil bir ortamın oluşmasına katkı sağlayacak ve her iki cinsiyet için de daha eşit iş fırsatları yaratacağı düşünülmektedir. İş arama süreçlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için işverenlerin ve politika yapıcıların alabileceği bir dizi önlem bulunmaktadır. Öncelikle, iş ilanlarında cinsiyet nötr dili kullanarak, her iki cinsiyetten adayların başvurularını teşvik etmek önemli hale gelmektedir. Ayrıca, işverenler işe alım süreçlerinde cinsiyet çeşitliliğini artırmak için bilinçli çabalar göstermeleri önemli arz etmektedir. Kamu ve özel istihdam ofisleri, cinsiyet eşitliği üzerine eğitimler düzenleyerek ve cinsiyet temelli önyargıları azaltıcı politikalar geliştirerek bu süreçte önemli bir rol oynayabilmektedir. İş arama

yöntemlerinde cinsiyet farklılıkları, iş gücü piyasasındaki daha geniş cinsiyet eşitsizlikleri ile bağlantılı hale gelmektedir. Bu farklılıkların üstesinden gelmek, sadece iş arayanlar için değil, aynı zamanda işverenler ve toplum için de faydalı olacağı düşünülmektedir. Cinsiyet eşitliğini destekleyici iş arama stratejilerinin benimsenmesi, iş dünyasında daha adil ve kapsayıcı bir ortamın oluşmasına katkı sağlayacağı ön görülmektedir.

2.3.3. Cinsiyet Farklılıklarının Sektörel Etkileri

Cinsiyet farklılıkları, iş arama yöntemlerinin sektörel tercihler üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Erkekler ve kadınlar farklı sektörlerde iş ararken tercih ettikleri yöntemler, bu sektörlerin cinsiyet yapısını ve işe alım pratiklerini de şekillendirebilmektedir. Örneğin, teknoloji ve mühendislik gibi erkek egemen sektörlerde, erkekler doğrudan işverene başvurma yöntemini daha sık kullanırken, kadınlar ağ oluşturma ve referans kullanma eğilimindedirler. Bu durum, kadınların bu sektörlerde iş bulmalarını zorlaştırabilir çünkü doğrudan başvuru, genellikle daha hızlı ve etkili sonuçlar verebilmektedir (Williams ve Davis, 2018).

Diğer yandan, eğitim ve sağlık hizmetleri gibi kadın egemen sektörlerde, kadınlar hem doğrudan başvuru hem de sosyal ağlar aracılığıyla iş arama yöntemlerini etkin bir şekilde kullanabilmektedirler. Bu sektörlerdeki cinsiyet yapısı, kadınların iş bulma süreçlerini destekleyici bir ortam yaratabilir, ancak bu durum erkekler için belirli engeller oluşturabilmektedir. Erkekler bu sektörlerde daha az temsil edildiği için, iş arama süreçlerinde cinsiyet temelli önyargılarla karşılaşabilmektedir (Taylor ve Lee, 2021).

2.3.4. İşe Alım Süreçlerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

İşe alım sürecindeki cinsiyet ayrımcılığı, işverenlerin veya işe alım yetkililerinin, bir kişinin cinsiyetine dayanarak iş başvurularını değerlendirme ve karar verme sürecinde bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde ayrımcılık yapması olarak tanımlanabilmektedir (Ningrum, Pansombut ve Ueranantasun, 2020, s. 1-3). Bu, adayların işe alım, mülakat davetleri, iş teklifleri ve maaş belirleme gibi işe alım sürecinin çeşitli aşamalarında farklı muamele görmesine yol açabilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, genellikle kadınların dezavantajına olmak üzere, erkeklerin yararına işler, ancak bazı durumlarda erkek adaylar da kadınların tercih edildiği roller için benzer ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler (Temizkan, Oğuz ve Timur, 2020, s. 1124-1125).

İşe alım sürecindeki cinsiyet ayrımcılığı, şu şekillerde ortaya çıkabilir:

- *Özgeçmiş Eleme Aşamasında Ayrımcılık:* İşverenler, adayların isimleri veya diğer cinsiyetle ilişkilendirilebilecek bilgilerine dayanarak özgeçmişleri eleme eğiliminde olabilmektedirler.
- *Mülakat Sürecinde Ayrımcılık:* Mülakatçılar, cinsiyet temelli önyargılar nedeniyle adayların yeteneklerini ve uygunluklarını yanlış değerlendirebilmektedirler. Örneğin, liderlik pozisyonları için erkek adayları tercih etmek veya kadın adaylara aile planları ve çocuk bakımı ile ilgili sorular sormak gibi.
- *İş Teklifleri ve Maaş Belirlemede Ayrımcılık:* Kadın adaylara, benzer niteliklere sahip erkek adaylara kıyasla daha düşük maaş teklif edilmesi ya da daha az terfi şansı sunulması.
- *Rol ve Sektör Stereotipleri:* Belli işlerin veya sektörlerin "erkek işi" veya "kadın işi" olarak görülmesi, bu roller için aday seçiminde cinsiyete dayalı önyargılara neden olabilmektedir (Isaac, Lee ve Carnes, 2009, s. 1441).

Cinsiyet ayrımcılığı, sadece adil olmayan işe alım kararlarına yol açmakla kalmaz, aynı zamanda iş gücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğini derinleştirir ve yetenekli adayların göz ardı edilmesine neden olabilmektedir. Ayrıca, işletmeler için de zararlıdır, çünkü çeşitliliğin ve kapsayıcılığın iş performansına, yaratıcılığa ve karar alma süreçlerine olumlu katkılarını engellemektedir. Bu nedenle, işe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmek, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemenin yanı sıra işletmeler için de stratejik bir öneme sahiptir (Carlsson ve Eriksson, 2019, s. 3).

İşe alım sürecindeki cinsiyet ayrımcılığı, kadın ve erkek adaylar arasında eşit olmayan bir oyun alanı yaratmaktadır, bu da iş dünyasında cinsiyet eşitsizliğinin devam etmesine neden olmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, işe alım kararlarında bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde cinsiyete dayalı ön yargıların varlığını ifade eder ve bu ön yargılar, kadınların özellikle Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanları ve üst düzey yönetici pozisyonları gibi geleneksel olarak erkek egemen kabul edilen sektörlerde iş bulma şanslarını sınırlayabilmektedir (Heilman, 2012; Ridgeway ve Correll, 2004).

Cinsiyet ayrımcılığı, işe alım süreçlerinde kadınların yanı sıra, cinsiyet normlarından sapma gösteren erkek adayları da olumsuz etkileyebilmektedir. Bu, toplumsal cinsiyet normlarının ve beklentilerinin, adayların mesleki yeterliliklerinin ötesinde değerlendirilmelerine yol açtığı anlamına gelmektedir (Ridgeway ve Correll, 2004, s. 516-519).

Ayrımcılıkla mücadelede anonim başvurular ve yapılandırılmış mülakatlar gibi yöntemler, işe alım süreçlerinde cinsiyetçiliği azaltmaya yönelik etkili araçlar olarak önerilmektedir. Anonim başvurular, adayların cinsiyetlerini, isimlerini ve diğer kişisel bilgilerini gizleyerek, işverenlerin yalnızca mesleki niteliklerini değerlendirmesini sağlamaktadır. Yapılandırılmış mülakatlar ise, tüm adaylara eşit şekilde uygulanan standart soruları içerir, bu da subjektif yargıların azaltılmasına yardımcı olmaktadır (Bertrand ve Mullainathan, 2004, s. 994-998).

Kurumsal politika ve uygulamaların revizyonu, cinsiyetçilikle mücadelede kritik önem taşımaktadır. Kalev, Dobbin ve Kelly (2006) gibi araştırmacılar, işverenlerin çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimleri aracılığıyla işe alım yetkililerinin farkındalığını artırabileceğini belirtmektedir. Bu tür eğitimler, cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilinçlendirme sağlar ve işe alım süreçlerinde daha objektif kararlar alınmasına yardımcı olabilmektedir.

2.4. Kariyer İlerlemesinde Cinsiyetin Rolü

Kariyer ilerlemesi, bireylerin iş hayatında karşılaştıkları çeşitli zorluklar, fırsatlar ve dinamiklerle şekillenmektedir. Bu süreçte cinsiyet, önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Kariyer ilerlemesi, bireylerin mesleki yaşamlarında önemli bir yer tutar ve bu süreçte pek çok faktör etkili olabilmektedir. Bu faktörlerden biri de cinsiyettir. (Koenig, Eagly, Mitchell ve Ristikari, 2011, s. 630-636). Cinsiyet, profesyonel kariyerlerde birçok fırsat ve engelin şekillenmesine katkıda bulunmaktadır. Örneğin, kadınların yönetici pozisyonlarına ulaşma sürecinde karşılaştıkları engeller, sıkça "cam tavan" metaforu ile ifade edilir, bu durum kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin önünde görünmez engeller olduğunu göstermektedir (Powell, 2018, s. 147-151). Cam tavanın varlığı, kadınların liderlik yeteneklerinin yanlış algılanmasından, iş yerindeki cinsiyetçi kültürden ve ön yargıdan kaynaklanmaktadır. Araştırmalar, kadın liderlerin erkek meslektaşlarına kıyasla daha sıkı değerlendirme ve eleştiriyi karşılaştığını, ayrıca liderlik tarzları üzerinde daha fazla baskı hissettiğini göstermektedir (Eagly ve Carli, 2007). Ayrıca, kadınların profesyonel ağlar oluşturma ve mentorluk fırsatlarından yararlanmada erkeklere göre daha fazla zorluk yaşadıkları da gözlemlenmiştir, bu durum onların kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Ibarra, 1993, s. 75). Kadınların bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi alanlarda daha az temsil edilmesi, bu sektörlerde cinsiyet dengesizliğine ve kadınların bu alanlardaki kariyer fırsatlarının sınırlı olmasına yol açmaktadır. Bu durum, kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları zorlukların sadece sosyal ve kültürel faktörlerle değil, aynı zamanda eğitim ve mesleki yönlendirme süreçleriyle de ilgili olduğunu göstermektedir (Beede, Julian, Langdon, McKittrick, Khan ve Doms, 2011, s. 4-8).

Morrison tarafından 1987 yılında tanıtılan ve iş yerlerinde cinsiyet temelli eşitsizlikleri anlamak için bir çerçeve sağlanan cam tavan teorisi, özellikle liderlik pozisyonlarında gözlemlenen cinsiyet dengesizliğini açıklamaya çalışmaktadır ve bu engellerin genellikle açıkça tanımlanmadığını, ancak kurumsal kültürler, önyargılı liderlik yaklaşımları ve erkek egemen ağların bir sonucu olarak var olduğunu öne sürmektedir. Araştırmalar, cam tavanın kadınların kariyer yollarını nasıl şekillendirdiğini ve profesyonel ilerlemelerine hangi şekillerde engel olduğunu detaylı bir şekilde incelemiştir. Örneğin, kadınlar genellikle yönetici pozisyonlara terfi etme konusunda erkeklere kıyasla daha fazla zorlukla karşılaşmaktadır ve bu durum, cinsiyet temelli önyargılar, ayrımcı işe alım ve terfi politikaları ile desteklenmektedir (Eagly ve Carli, 2007).

Bu kavram, iş yerlerinde cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların geliştirilmesi ve uygulanması için önemli bir temel oluşturmuş ve örgütlerin cinsiyet duyarlılığı programları ve performans değerlendirme süreçlerinde önyargısızlık gibi konularda adımlar atmasını teşvik etmiştir. Bu teorik çerçeve, hem akademik çalışmalarda hem de iş dünyasında cinsiyet eşitliği çabalarını desteklemek için kullanılmaktadır (Morrison, 1987; Eagly ve Carli, 2007).

Literatür taramasına göre, cam tavan engelleri çok çeşitlidir ve sıklıkla kurumsal kültür, ön yargılı liderlik davranışları ve ağ oluşturma fırsatlarının cinsiyetlere göre dağılımı gibi faktörlerle ilişkili hale gelmektedir (Eagly ve Carli, 2007). Bu faktörler, kadınların liderlik rollerine geçişini zorlaştırırken, erkekler için daha fazla fırsat sunmaktadır. Taparia ve Lenka (2022) cam tavan etkisinin sosyal ve kültürel stereotipler, örgütsel engeller ve politika engelleri gibi çeşitli düzeylerde incelendiğini belirtmektedir. Bu faktörler arasında ayrımcı kurumsal politikalar yer almakta, bu engellerin kadınların özgüvenini azalttığı ve iş-aile çatışmasını büyüttüğü vurgulanmaktadır. Birçok çalışma, cam tavan fenomeninin kökenleri, sonuçları ve bu engellerin nasıl aşılabacağına dair çeşitli kategorilere ayrıldığını belirtmektedir. Örneğin, bazı çalışmalar cam tavanın kökenlerini "erkek egemen" değerlere ve kurumsal kültürlere bağlarken, diğerleri bu fenomenin sonuçlarını ve cam tavanın kırılmasının yollarını araştırmaktadır (Mansson, Elg ve Jonnergård, 2013, s. 573). Ayrıca, cam tavanın varlığının kadınların iş yerindeki ilerlemesine olan etkileri, cinsiyet eşitliği politikaları ve kurumsal uygulamalar üzerine derinlemesine bir etki yarattığına dikkat çekilmektedir. Örgütlerin cam tavanı kırma çabaları, genellikle cinsiyet duyarlılığı programları, aile dostu politikalar ve performans değerlendirme süreçlerinde ön yargısızlık gibi stratejileri içermektedir (Federal Glass Ceiling Commission, 1995, s. 231). Literatür incelemeleri, cam tavan teorisinin iş dünyasında cinsiyet eşitliği ve kapsayıcı politikalar geliştirilmesine yönelik çalışmaların temelini oluşturduğunu

göstermektedir. Örgütlerin cinsiyet duyarlılığı programları ve performans değerlendirme süreçlerinde ön yargısızlık gibi konularda adımlar atması gerektiği vurgulanmaktadır (Taparia ve Lenka, 2022). Cam tavan teorisi üzerine yapılan çalışmalar, kadınların kariyer ilerlemelerinin sadece performans veya yetenekle sınırlı olmadığını, aynı zamanda örgütsel yapılar ve kültürün de büyük bir rol oynadığını göstermektedir (Powell ve Butterfield, 2013, s. 31-32). Bu yapılar, genellikle kadınların liderlik kapasitelerini küçümseyen ve erkekleri tercih eden ön yargılarla dolu olduğu gözlemlenmektedir.

Cinsiyet temelli kariyer engelleri, işe alım süreçlerinden başlayarak, iş yerinde terfi ve ödüllendirme sistemlerine kadar geniş bir yelpazede görülmektedir (Smith, Caputi ve Crittenden, 2012, s. 437-441). Kadınlar, genellikle erkeklerden daha az terfi almakta ve benzer rollerde daha düşük ücretlere razı olmaktadır. Cinsiyet farklarının kariyer üzerindeki etkileri sadece bireysel kariyerlerle sınırlı değil, aynı zamanda genel iş gücü yapısını ve ekonomik eşitliği de etkilemektedir (Barreto, Ryan ve Schmitt, 2009, s. 187). Kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları engeller, genel iş gücünde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Araştırmalar, kadınların ağ oluşturma ve mentorluk gibi kariyer geliştirme araçlarına erişimde de erkeklere kıyasla dezavantajlı olduğunu ortaya koymaktadır (Ibarra, Carter ve Silva, 2010, s. 81-82). Bu durum, onların iş dünyasında ilerlemelerini ve üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmalarını engelleyen bir başka faktördür. Cam tavanla mücadelede, organizasyonların cinsiyet eşitliğini destekleyici politikalar geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. Bu politikalar arasında esnek çalışma saatleri, eşit ücret politikaları ve kapsayıcı liderlik eğitimleri bulunmaktadır (Kalev ve diğerleri, 2006, s. 590-591). Ayrıca, cam tavan engellerini aşmak için kurumlar arası iş birlikleri ve sektörler arası mentorluk programları gibi inovatif yaklaşımların benimsenmesi gerekmektedir. Bu programlar, kadınların liderlik yeteneklerini geliştirmelerine ve profesyonel ağlarını genişletmelerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir (Dreher ve Cox, 2000, s. 890-892). Cam tavan teorisinin, global ve kültürel çeşitlilik açısından incelenmesi, farklı coğrafyalarda ve farklı sektörlerde kadınların karşılaştığı benzersiz zorlukları anlamamızı sağlamaktadır. Bu tür bir analiz, daha etkili küresel politikaların ve stratejilerin geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Cam tavan teorisi ve cinsiyet temelli kariyer engelleri, iş dünyasında cinsiyet eşitliğini sağlamak için karşılaşılan en büyük zorluklardan biri haline gelmektedir. Toplumun her kesiminden bireylerin ve kurumların bu engelleri aşmada aktif roller alması, daha adil ve eşit bir iş dünyası yaratılmasını sağlayacağı düşünülmektedir (Bilimoria ve Piderit, 2007, s. 232-251).

Kariyer ilerlemesi sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için çeşitli stratejiler geliştirilmektedir. Bu stratejiler arasında cinsiyet kotası uygulamaları, farkındalık eğitimleri ve ayrımcılık karşıtı politikalar bulunmaktadır. Ancak, bu tür önlemlerin uygulanması konusunda hâlâ önemli engeller bulunmakta ve etkinlikleri konusunda tartışmalar devam etmektedir (Kalev ve diğerleri, 2006, s. 593). Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için geliştirilen stratejilerin uygulanmasında karşılaşılan önemli engeller, bu mücadelenin karmaşıklığını ve çok yönlülüğünü göstermektedir. Örneğin, cinsiyet kotaları gibi uygulamalar, temsiliyetin artırılmasına yardımcı olmakla birlikte, bazı durumlarda "kota karşıtlığı" veya pozitif ayrımcılık olarak algılanabilmekte ve bu da kendi içinde yeni tartışmaları ve dirençleri beraberinde getirebilmektedir (Dobbin, Schrage ve Kalev, 2015, s. 1027). Farkındalık eğitimleri ve ayrımcılık karşıtı politikalar ise, iş yerindeki kültürel değişimi desteklemek için önemli araçlar olsa da önlemlerin etkinliği büyük ölçüde uygulama sürecine ve organizasyonel bağlamına bağlıdır (Klein, 2016, s. 151-154). Yaşanan engellerin üstesinden gelmek için, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele stratejilerinin sadece yüzeydeki belirtilerini ele almak yerine, sorunun kök nedenlerine odaklanması gerekmektedir. İş hayatında cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla, liderlerin ve çalışanların cinsiyet ön yargılarını tanımlarını ve bu önyargıların üstesinden gelmelerini sağlayacak eğitimlerin verilmesiyle ayrımcılıkla mücadelede önem arz etmektedir (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham ve Handelsman, 2012). Ayrıca, iş yerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik somut hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşmak için düzenli olarak takip ve değerlendirme yapılması, ayrımcılıkla mücadele çabalarının somut sonuçlar doğurmasına yardımcı olabilmektedir. Bu çerçevede, örgütsel kültürün değiştirilmesi, cinsiyet eşitliğini destekleyen bir iş yeri ortamının oluşturulmasında kritik bir rol oynamaktadır. Örgütsel kültür, çalışanların davranışlarını, tutumlarını ve değerlerini şekillendirir; bu nedenle, cinsiyet eşitliğini önceliklendiren ve destekleyen bir kültürün teşvik edilmesi, ayrımcılıkla mücadelede uzun vadeli başarı sağlayabilmektedir (Ely, Ibarra ve Kolb, 2011, s. 487).

2.5. Cinsiyet Eşitliğinin Teşviki İçin Politikalar ve Uygulamalar

Cinsiyet ve kalkınma konusuna ilişkin Rathgeber (1990)'ın çalışmasında, Kalkınmada Kadınlar (WID) Kadın ve Kalkınma (WAD) ve Cinsiyet ve Kalkınma (GAD) olarak üç farklı düşünce ekolünü tanımlamaktadır. En eski ve en baskın yaklaşım olan WID, kalkınma kavramının başarısızlıklarına ve feminizmin büyümesine, kadınların dezavantajlarının köklerinin daha sistematik bir şekilde değerlendirilmesine dayalı pratik çözümler arayışından doğmaktadır. Bu yaklaşım, "uluslararası bir hareket olarak doğmuştur; dolayısıyla ortaya çıkışı,

ulusal sınırlar ötesinde kadınlar arasında güçlü bir uyum duygusu üzerine inşa edilmiştir” (Grant ve Newland 1991, s. 122).

1970'lerin başında, Washington DC'deki Uluslararası Kalkınma Derneği'nin Kadın Komitesi tarafından kullanılan ‘Kalkınmada Kadın (WID)’ terimi, kadınların kalkınmaya ekonomik katkı sağlayabileceği ancak henüz kullanılmamış bir kaynak olduğu düşüncesiyle ABD Uluslararası Kalkınma Ajansı (USAID) tarafından benimsendi. WID'nin odağı başlangıçta ekonomik kalkınma olsa da Birleşmiş Milletler (BM) Kadın Konferansları kadınların eğitim, istihdam, siyasi temsil ve sosyal refahını iyileştirme politikalarına önem vermekte ve kadın hareketinin uluslararasılaşmasını teşvik etti. 1995 Pekin Konferansı'nda kadın hakları insan hakları olarak kabul edilmektedir. WID, mevcut sosyal yapıların kabulüne dayanarak kadınların kalkınma girişimlerine nasıl entegre edilebileceğine odaklandı, ancak kadınların baskı ve tahakküm kaynaklarını sorgulamaktadır. Bu yaklaşım, kadınlar arasındaki sömürü ilişkilerini göz ardı ederken, kadınların küresel ekonomiye zaten eşitsiz koşullarda entegre olduğunu belirten yapısalci perspektifler tarafından eleştirilmektedir (Vijayamohanan ve Asalatha ve Ponnuswamy, 2009, s. 9-12).

1970'lerin ikinci yarısında, modernizasyon teorisinin sınırlamalarına yönelik hayal kırıklığından kaynaklanan neo-Marksist feminizme dayalı Kadın ve Kalkınma (WAD) hareketi ortaya çıkmıştır. WAD, kadınların küresel sömürü ve eşitsizlik sisteminin her zaman bir parçası olduğunu ve geçmiş kalkınma stratejilerinden neden faydalanamadıklarını bu perspektiften incelememiz gerektiğini savunmaktadır. 1980'lerde ise, toplumsal cinsiyet analizine dayalı olarak Kadın ve Kalkınma (WAD) hareketinin eksikliklerini giderme amacıyla toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma (GAD) yaklaşımı ortaya çıkmıştır. GAD, kadınların ekonomik, sosyal ve politik yapılarındaki gücünü artırmayı ve erkeklerin kültürel, sosyal ve ekonomik ayrıcalıklarına doğrudan meydan okumayı amaçlamaktadır (Goetz, 1997, s. 3). GAD, kadınların maruz kaldığı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ele alarak, toplumsal ve kurumsal kuralların yeniden yapılandırılmasını savunmakta ve “toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması” stratejisini benimsemektedir. Bu strateji, tüm politikaların ve programların tasarım, uygulama ve değerlendirme aşamalarında toplumsal cinsiyet perspektifinin entegre edilmesini hedeflemiştir. Son olarak, kadınlar, GAD ve toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmanın ötesinde, tam insan haklarını talep ederek, ekonomik politikaya insan hakları temelli bir yaklaşım geliştirmeye başlamaktadır (Vijayamohanan ve diğerleri, 2009, s. 13-18)

Dünyanın dört bir yanında, kadınlar iş gücü piyasasında birçok sorunla mücadele etmektedir. Bu sorunlar ele alındığında, genellikle yoğun çalışma temposu ve ev işleri

sorumluluğunu dengelemekte yaşadıkları güçlükler öne çıkmaktadır. Kadınların iş yaşamında karşılaştığı başlıca sorunlar arasında emeğin sömürülmesi, fazla mesai nedeniyle ev ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayamama, yarı zamanlı ve düşük ücretli işlerde çalıştırılma, taciz ve mobbing ile toplumun cinsiyetçi algıları nedeniyle birçok işte yetersiz görülme gibi konular bulunmaktadır (Küçük, 2015, s. 1-17).

Toplumsal değişmelerle birlikte insan hakları üçüncü kuşak denilen bir dönüşüm sürecine girmiştir ve bu süreçte toplumsal cinsiyet kavramsallaştırması önem kazanmaktadır. İlk kez Robert Stoller tarafından 1968’de tanıtilen toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik farklılıklardan ziyade toplum ve kültürlerin yarattığı erkek üstünlüğü algısına dayanmaktadır (Karkıner, 2011, s. 6). Eksiklik üzerine inşa edilen ataerkil düzen, kadınları beden, duygu ve doğa ile özdeşleştirerek onları küçümsemekte ve erkeğe ihtiyaç duyduğuna inandırmaktadır. Aile, din ve devlet gibi kurumlar bu eşitsizliği yeniden üretmekte, cinsiyete dayalı iş bölümü ve rollerin dağılımını belirlemekte etkin rol oynamaktadır. Feminist hareketlerin mücadelesi sayesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği geleneksel bir kabul olmaktan çıkarak mücadele edilmesi gereken bir olguya dönüşmüştür. İnsan haklarının kapsamı daha genişlemiş ve sosyal politikalar eşitlikçi fikirler ekseninde şekillenmeye başlamaktadır (Bourdieu, 2014, s. 113-115). Uluslararası kuruluşlar ve sözleşmeler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların maruz kaldığı haksızlıkları gidermek için en kalıcı ve güçlü yol olarak görülmekte ve bu eşitliğin ülkelerin ana politikası haline getirilmesi istenmektedir (Şahin ve Gültekin, 2013, s. 5-6). Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde kadınlara tanınan haklarda tam bir iyileşme sağlanamamış olsa da BM, Avrupa Konseyi, ILO ve uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları (STK)’lar önemli adımlar atmaktadır.

Tablo 2. 5: Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Yapılan Uluslararası Düzenlemeler

YIL	ULUSLARARASI KURULUŞ	ULUSLARARASI DÜZENLEMELER
1945	BM	Cinsiyet eşitliğinin prensiplerini belirleyen ilk uluslararası BM belgesinin kabul edilmiştir.
1946	BM	Kadın haklarının iyileştirilmesi sebebiyle BM Kadının Statüsü Komisyonu'nun kurulmasına karar verilmiştir.
1949	BM	"İnsan Ticareti ve Paralı Seks veya Benzer İşletmeciliğin Engellenmesi Sözleşmesi" kabul edilmiştir.
1951	ILO	"Benzer İşlerde Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Ücret Ödenmesi Sözleşmesi" kabul edilmiştir.
1952	BM	"Kadının Siyasal Hakları Sözleşmesi" kabul edilmiştir.
1957	BM	"Kadının Milliyeti Sözleşmesi" kabul edilmiş olup kadın, eşinden bağımsız bir şekilde kendi isteğiyle milliyetine karar verme hakkını elde etmiştir.
1960	ILO	"Meslek ve İş Konusundaki Eşitsizliklerle İlgili Sözleşmesi" kabul edilmiştir.
1962	BM	"Evlilikte Onay, Evlilikte Minimum Yaş ve Evliliğin Kayda Geçmesi Sözleşmesi" kabul edilmiştir.
1967	BM	"Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Deklarasyonu" kabul edilmiştir.
1972	BM	1975 yılının, Uluslararası Kadın Yılı (UAKY) olarak açıklamış ve 1975 yılının kadın hakları konularına yönelik çalışmalara odaklanılması hedeflenmiştir.
1974	BM	1975-UAKY'de Mexico City'de "Dünya Kadın Konferansı" yapılması kararı verilmiştir.
1975	BM	I. Dünya Kadın Konferansı (Mexico City) düzenlenerek 1975-1985 yıllarının "Uluslararası Kadın On Yılı" olarak belirlenmiş ve pek çok ülke tarafından kadın konularına odaklanılmasının kararlaştırılmıştır.
1976	BM	1966'da onaylanan "Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi" ile "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi" yürürlüğe girmiştir.
1979	BM	"Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" (CEDAW) kabul edilmiştir.
1979	Avrupa Konseyi	Cinsiyet eşitliğinden sorumlu ilk komitenin kurulmasına karar verilmiştir.
1980	BM	II. Dünya Kadın Konferansı (Kopenhag)
1981	Avrupa Konseyi	"Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" yürürlüğe girmiştir.
1985	BM	III. Dünya Kadın Konferansı (Nairobi) – "Kadının İlerlemesi için Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri" kabul edilmiştir.
1988	Avrupa Konseyi	Cinsiyet Eşitliği Deklarasyonu yayınlanmıştır.
1988	BM	"Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komitesi" kurulmuştur.
1993	BM	Dünya İnsan Hakları Konferansı düzenlenerek kadın hakları ile ilgili kararlar alınmıştır.
1995	BM	IV. Dünya Kadın Konferansı (Pekin) yapılarak Pekin Deklarasyonu yayınlanmış ve Eylem Platformu kabul edilmiştir.
2002	Avrupa Konseyi	"Kadınların Şiddete Karşı Korunması" konulu tavsiye kararı kabul edilmiştir.
2006	Avrupa Konseyi ve diğer STK'lar	"Aile İçi Şiddet dahil Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kampanyası" başlatılmıştır.
2006	Avrupa Birliği (AB)	"Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü" kurulmuştur.
2010	BM	BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi Birimi (UN WOMAN) kurulmuştur.
2011	Avrupa Konseyi	Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Sözleşme (İstanbul Sözleşmesi) kabul edilmiştir.

Kaynak: Bitmez (2019) İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Türkiye’de Kadına Yönelik Sosyal Politikalar, Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi, 2019, 60-61’den uyarlanmıştır.

Türkiye'de de benzer şekilde iş gücü piyasasında kadınların karşılaştığı dezavantajlar, onların korunması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda, düşük ücret, gece çalışması, hamilelik ve annelik dönemlerinde çalışma gibi konularda düzenlemeler yapılarak çeşitli sınırlamalar ve yasaklamalar getirildiği gözlemlenmektedir. Pozitif ayrımcılık içeren bu düzenlemelerin amacı, iş hayatında kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamaktır. Anayasa ve uluslararası sözleşmeler, kanun önünde eşitlik ve pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırı olmadığını güvence altına almaktadır. Anayasa'nın 10. maddesi, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu ve devletin bu eşitliği hayata geçirmekle yükümlü olduğunu vurgularken, 90. maddesi, usulüne uygun olarak yürürlüğe girmiş milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğunu ve iç hukukta öncelikli olarak uygulanacağını belirtmektedir. Bu uluslararası sözleşmelerin, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dair içerdiği normlar nedeniyle büyük önemi vardır (Demir, 2019, s. 114-115).

Cumhuriyet döneminde kadın haklarının iyileştirilmesi hususunda ilk adımı atan Atatürk, eğitimle yaşanan tüm zorlukların aşılması ve kalkınmanın gerçekleşmesi için özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar yürütmüştür. 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitim kurumları Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlanarak laikleştirilmiş ve kız ile erkek öğrencilerin eğitimden eşit şekilde yararlanması sağlanmıştır. 1926 yılında Medeni Kanun'un kabulü ile kadınların hakları genişletilmiş, çok eşlilik yasaklanmış ve boşanma, velayet, miras konularında eşitlik sağlanmıştır (Acar ve Altınok, 2012, s. 76). Kadınların siyasal yaşama katılma hakkı ise 1930-1934 yılları arasında anayasal güvence altına alınmış ve 1935 seçimlerinde ilk defa 17 kadın milletvekili meclise girmiştir (Kaypak ve Kahraman, 2016, s. 307).

1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile kadınların çalışma hayatı düzenlenmiş, analık sigortası ve yaşlılık sigortası gibi düzenlemelerle haklar iyileştirilmektedir. 1950'lerde devlet işletmelerinin kurulmasıyla kadın istihdamı artmış, ancak 1960'lardan sonra erkek nüfusun artmasıyla kadınların istihdamdaki payı düşme eğilimindedir. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde kadınlar doktor, tiyatrocu, belediye başkanı gibi birçok alanda desteklenmiş ve başarılı olmaktadır. Ancak, bu yeniliklere rağmen kadından beklenen roller, öncelikli olarak ev hanımlığı ve annelik olarak kalmış, toplumsal anlamda bilinçli ve eğitilmiş bir anne ve sadık bir eş rolünden öteye gidememektedir (Bitmez, 2019, s. 64-65).

1980'lerle birlikte Türkiye'de, ekonomik durgunluğun ortadan kaldırılacağı inancıyla neoliberal yaklaşımlar benimsenmiş ve serbest piyasa ekonomisi uygulamalarıyla devletin düzenleyici-denetleyici işlevleri azaltılmaktadır. 1961 Anayasası'yla benimsenen sosyal devlet

anlayışı, 1982 Anayasası'yla detaylandırılmasına rağmen eski önemini kaybetmektedir. Bu dönemde, aile ve akrabalık bağlarının önemi vurgulanmış, vakıflar ve gönüllü yardım kuruluşlarının faaliyetleri desteklenmiş ve toplumsal dayanışma ön plana çıkartılmaktadır (Taşcı, 2008, s. 131). Neoliberal söylemler, toplumsal cinsiyet rollerinin ve mevcut düzenin sorgulanmasının yanlış olduğunu vurgulamış, bu durum ise kadınların toplumsal konumlarının sorgulanmasını zaruri hale getirmektedir.

1980'lerden itibaren Türkiye'de kadın haklarını uluslararası standartlara göre yeniden biçimlendirmek amacıyla akademik çevreler ve sosyal politikalar üzerine yapılan bilimsel araştırmalar artma eğilimine gitmektedir. Bu dönemde yaşanan kırsal göçlerle kentlerde işsizlik ve yoksulluk gibi sorunlar artmış ve en çok kadınlar etkilenmektedir. Sosyal politika teorileri ve uygulamalarında kadının ev içi ortamda bulunması ve korunması anlayışı değişmemektedir. 1990'larda feminist hareketler, kadın hakları konusunda farkındalık yaratmak ve eşitlik bilincini artırmak için sokak gösterileri, oturma eylemleri ve kampanyalar düzenleyerek, ev içi şiddet, cinsel taciz ve bekaret testi gibi hak ihlallerini protesto etmişlerdir (Bitmez, 2019, s. 66).

1971 tarihli İş Kanunu, evlenen kadınların kıdem tazminatı alarak işten ayrılabilmelerine ve evli kadınların eşlerinden izin almak koşuluyla çalışabilmelerine olanak tanımaktadır (Ecevit, 2012, s. 15). Ayrıca, 300 ve üzerinde kadın çalışanı olmayan iş yerlerinin emzirme ve bakım odası bulundurma zorunluluğu getirilmemektedir (Dedeoğlu, 2015, s. 264). Yapılan düzenlemeler, kadını iş yaşamının dışına iterek yalnızca anne ve eş rolleriyle sınırlı tutmayı hedeflemektedir. Bu yasal düzenlemeler, toplumu teyit ederken, kadınların toplumsal olarak aile içi rollerle sınırlı kalması gerektiği düşüncesini meşrulaştırmaktadır. Böylece, kadınların karşılaştığı dezavantajlı durumlar yasalarla onaylanmış ve eşitsizlik, devlet-toplum iş birliğiyle derinleştirilmektedir (Bitmez, 2019, s. 67).

Cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadelenin başlangıcı, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1981 yılında oluşturulan ve Türkiye'nin 1985 yılında imzaladığı Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) dayanmaktadır. Bu sözleşme, kadınlara yönelik ayrımcılığı tanımlayarak, taraf devletlere ayrımcılığı önleme ve ortadan kaldırma konusunda yasal düzenlemeler yapma ve cinsiyet eşitliğini sağlamak için geçici ve özel önlemler alma yükümlülüğü getirmektedir. Türkiye, Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşların cinsiyet ayrımcılığı ile mücadeleye ilişkin oluşturduğu yirmiden fazla sözleşme ve direktife taraf olmaktadır (Erikli, 2020, s. 51).

Batı Avrupa'da, emek piyasası toplumsal cinsiyet algısının erken dahil olduğu sosyal politika alanlarından biridir. Çalışma hayatındaki cinsiyet temelli eşitsizlikler, diğer sosyal politika alanlarından önce incelenmiş ve uluslararası sözleşmelerde öncelikli olarak tartışılmıştır. Türkiye'de ise istihdam politikaları 2000'li yıllarda dikkat çekmeye başlamaktadır. Cumhuriyet'in kuruluşundan itibaren eğitim ve kalkınma politikalarının istihdam sorununu çözeceği varsayılmış ancak bu beklentiler tam olarak gerçekleşmemektedir (Dedeoğlu, 2015: s.263). Özellikle 2002 yılı seçimlerinden hemen sonra, AB uyum süreci kapsamında kadınlara yönelik birçok olumlu düzenleme yapılmakta ancak günümüzde, kadınların sağlıklı nesiller yetiştiren annelik rolleriyle yüceltildiği daha muhafazakâr bir sosyal politika yaklaşımı öne çıkmaktadır. Bu muhafazakâr yaklaşım, İslam esaslarına uygun olarak aileyi kişinin huzur bulduğu bir ortam ve neslin devamı için bir vesile olarak görmektedir (Yazıcı, 2007, s. 3). Ecevit (2012)'e göre, Türkiye'de artan muhafazakarlık, kadınların eğitim, istihdam, sağlık ve sosyal güvenlik gibi sosyal haklarını kısıtlayan politikalar ve uygulamalar doğurmaktadır. 2011'de "Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı"nın "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı"na dönüştürülmesi ve 2018'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda devletin yaklaşımlarından uzaklaştığını göstermektedir.

Tablo 2. 6: Çalışma Hayatında ve Toplumsal Yaşamda Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler

Yıl	Düzenlemeler
1930 (Türkiye Onayı- 1938)	Zorla Çalıştırma- ILO
1935 (Türkiye Onayı- 1937)	Maden Ocakları ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması – ILO
1951 (Türkiye Onayı- 1966)	Eşit İşe Eşit Ücret – ILO
1957 (Türkiye Onayı- 1960)	Zorla Çalıştırmaların Kaldırılması – ILO
1958 (Türkiye Onayı- 1967)	İstihdam ve İşte Ayrımcılığın Engellenmesi – ILO
1962 (Türkiye Onayı- 1973)	Muamele Eşitliği – ILO
1964 (Türkiye Onayı- 1977)	İstihdam Politikası – ILO
1966	Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme
1966	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme
1979 (Türkiye Onayı- 1999)	CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) – BM
1981 (Türkiye Onayı- Onaylanmadı)	Aile Sorumluluğu Olan İşçiler – ILO
1986/613/EC	Kendi Namına Çalışan Kadın Ve Erkeklerle Eşit Muamele Direktifi
1990/70/EC	Belirli Zamanlı İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar Direktifi

Tablo 2.6 devam

1992/85/EC	Hamilelik Direktifi
1994 (Türkiye Onayı- Onaylanmadı)	Kısmi Süreli Çalışma – ILO
1996/34/EC	Ebeveyn İzni Direktifi
1996 (Türkiye Onayı- Onaylanmadı)	Ev Eksenli Çalışma – ILO
1997/81/EC	Yarı Zamanlı İş Akdi İle Çalışanlar Direktifi
2000 (Türkiye Onayı- Onaylanmadı)	Anneliğin Korunması – ILO
2000/43/EC	İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif
2000/78/EC	İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif
2002 (Türkiye Onayı- 2002)	CEDAW Ek İhtiyati Protokol – BM Ek Protokol
2002/73/EEC	Avrupa Birliği, İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2002/73/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi
2003	4857 Sayılı İş Kanunu
2004	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
2004	Kadın İşçilerin Gece Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
2004	2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi (personel temininde eşitlik ilkesine uygun hareket edilmesi hakkında)
2005	5393 Sayılı Belediye Kanunu (kadın ve çocuklara sığınma evi açılmasını zorunlu hale getirilmesi hakkında)
2006	2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi (çocuk ve kadınlara yönelik şiddet hareketleriyle töre ve namus cinayetlerinin önlenmesi için alınacak tedbirler hakkında)
2006/54/EC	İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif
2009	5840 Sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu
2010	Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (kadınların hangi şartlar sağlanırsa bu tip işlerde çalıştırılabileceği ayrıntılı olarak bu yönetmelikte belirtilmiştir)
2010	2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi (kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması hakkında)

Tablo 2. 6 devam	
2012	6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun
2013	Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik
2014	2014/5 Sayılı Başbakanlık Genelgesi/Alo 183 Çağrı Merkezi Hizmetleri

Kaynak: Bu tablo, “Bitmez, 2019, s. 70-74” ve “Erikli, 2020, s. 52” kaynaklarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

ILO'nun 2016 yılında yayımladığı “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Eğilimler” adlı rapor, son yirmi yıl içinde kadınların eğitim alanında sağlanan önemli ilerlemelerin çalışma yaşamındaki konumlarına aynı ölçüde yansımadığını ortaya koymaktadır. Rapora göre, 178 ülkede incelenen veriler, küresel iş gücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin sürdüğünü göstermektedir (ILO, 2016). Kadınların aile içindeki rolleriyle sürekli ilişkilendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği söylemlerindeki samimiyetsizlik, sosyal politikaların kadın istihdamını artırma potansiyelini düşürmektedir. Tablo 2.6’da görüldüğü üzere Türkiye, BM ve ILO sözleşmelerini genellikle gecikmeli kabul ederek yürürlüğe koymuş, bu da çalışma yaşamında kadınlara yönelik eşitlikçi politikaların gecikmesine neden olmaktadır.

Türkiye’de AB uyum süreci kapsamında 2000’li yıllarda yapılan düzenlemeler daha etkin hale gelmektedir. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun beşinci maddesi, iş ilişkisinde her türlü ayrımcılığı yasaklayan ve eşit davranma ilkesini benimseyen düzenlemeler içermektedir. 2004 yılında Anayasa’nın 10. maddesinde yapılan değişiklikle, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliği sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Bu madde, çocuklar, yaşlılar, engelliler ve şehit yakınları gibi gruplara yönelik pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırı sayılamayacağını da vurgulamaktadır. Ayrıca, 2016 yılında kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, ayrımcılığın önlenmesi ve mevcut eşitsizliklerin giderilmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu kurum, istihdam, sosyal yardım ve sosyal hizmetler gibi pek çok alanda eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır (Erikli, 2020, s. 53).

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için çeşitli politikalar geliştirilmiş olsa da, uygulamada hala birçok sorun bulunmaktadır. Kadınların eviçi emeğinin parasal bir karşılığının olmaması, iş yaşamında kadın emeğinin değersizleştirilmesine yol açmaktadır. Kadınların özellikle eğitim, bakım ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşması, erkeklerin yoğun olduğu

sektörlerde ise işe alım ve terfi süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalmaları, kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. 2016 yılında kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, ayrımcılığın önlenmesi ve eşitsizliklerin giderilmesi için önemli bir adım olmaktadır. Ancak, kadınların emek piyasasında karşılaştıkları toplumsal cinsiyet eşitliği ihlalleri hala devam etmektedir ve bu durum ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlara yol açmaktadır.

2.6. İş Arama Yöntem Tercih, Cinsiyet ve Ücret Arasındaki İlişki

Çalışmanın bu kısmında, iş arama yöntem tercihleri, cinsiyet ve ücret arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemektir. İş arama yöntemleri, bireylerin iş bulma sürecinde kullandıkları stratejileri ifade etmektedir ve bu yöntemler cinsiyete ve ücret düzeyine göre farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda, cinsiyetler arası ücret farklarının nedenlerini anlamak ve iş arama yöntemlerinin bu farklar üzerindeki etkisini araştırmak önem arz etmektedir.

İş arama yöntemleri genel olarak resmi ve gayriresmi olarak ikiye ayrılabilir. Resmi yöntemler, iş bulma kurumları, ilanlar ve kariyer siteleri gibi araçları içerirken, gayriresmi yöntemler ise kişisel ağlar ve tanıdıklar aracılığıyla iş bulmayı kapsamaktadır. Resmi iş arama yöntemleri (örneğin, iş bulma kurumları, ilanlar, kariyer siteleri) genellikle daha yüksek ücretli ve daha formel işlere ulaşmada etkili olabilirken, gayriresmi yöntemler (kişisel ağlar, tanıdıklar aracılığıyla iş bulma) genellikle düşük ücretli işlere yönlendirebilmektedir (Granovetter, 1973). Resmi iş arama yöntemleri, daha profesyonel iş pozisyonlarına erişim sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, iş bulma kurumları ve kariyer siteleri aracılığıyla iş arayan bireyler, daha yüksek ücretli işlere ulaşma olasılığına sahiptir. Buna karşın, gayriresmi yöntemler, daha düşük ücretli işlerde yoğunlaşan bireyler için daha yaygın olabilmektedir. Tanıdıklar ve aile ağları üzerinden iş arayanlar, genellikle daha düşük ücretli pozisyonlara yönlendirilebilmektedir (Marsden ve Hurlbert, 1988). İş arama yöntemleri, ücret farklılıklarını açıklamak için önemli bir değişkendir. Resmi iş arama kanalları genellikle daha yüksek ücretli pozisyonlar sunduğundan, bu yöntemleri kullanan bireyler daha yüksek kazanç elde edebilmektedir. Gayriresmi yöntemleri kullanan bireyler ise genellikle düşük ücretli işlere yönelmektedirler. Bu durum, iş arama yöntemlerinin ücret düzeyleri üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır (Rees, 1966). Araştırmalar, kadınların gayriresmi yöntemleri daha fazla kullanma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Kadın ve erkeklerin iş arama yöntemleri üzerindeki tercihleri, toplumsal roller ve sorumluluklar doğrultusunda farklılaşabilmektedir. Kadınlar, iş bulma sürecinde daha çok aile ve sosyal çevrelerine dayanırken, erkekler resmi iş bulma kanallarını daha sık kullanabilmektedirler. Bu farklılık, iş bulma sürecindeki etkinlik ve başarı oranını da etkileyebilmektedir (Becker, 1962). İş arama yöntemlerinin ücret düzeyleri

üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır. Resmi yöntemler genellikle daha yüksek ücretli ve daha formel işlere ulaşmada etkiliyken, gayriresmi yöntemler genellikle düşük ücretli işlere yönlendirebilmektedir. Bu durum, cinsiyetler arasındaki ücret farklılıklarının bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır (Becker, 1962).

Cinsiyet, ücret farklılıklarında önemli bir değişkendir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkları, iş gücü piyasasında gözlemlenen en belirgin eşitsizliklerden biri haline gelmektedir. Bu fark, genellikle kadınların daha düşük ücretli işlerde çalışması ve iş gücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalmalarıyla ilişkilidir (Blau ve Kahn, 2000). Kadınlar, aynı işi yapan erkeklere göre genellikle daha düşük ücret almaktadır. Bu durum, iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir göstergesi olabilmektedir. Ayrıca, kadınların iş gücü piyasasında düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşması, ücret farklarını artıran bir diğer faktördür. Kadınların, genellikle esnek çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi sunan düşük ücretli işlere yönelmeleri de bu farkın nedenlerinden biri haline gelmektedir (Goldin, 2014). Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklarının bir kısmı, eğitim ve iş deneyimi farklılıklarıyla açıklanabilmektedir. Erkekler genellikle daha fazla iş deneyimine sahip olma eğilimindedir ve bu durum onların daha yüksek ücretler almasına neden olmaktadır. Ancak, aynı eğitim ve deneyime sahip kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkları, iş yerindeki ayrımcılığı ve diğer gözlemlenemez faktörleri işaret etmektedir (Blau ve Kahn, 2000).

İş arama yöntemleri, cinsiyet ve ücret arasındaki ilişkiyi karmaşık bir şekilde etkilemektedir. Kadınların ve erkeklerin iş arama yöntemlerindeki farklılıklar, cinsiyetler arası ücret farklılıklarının bir kısmını açıklamaktadır. Örneğin, kadınlar daha çok gayriresmi iş arama yöntemlerine yöneldiğinde, genellikle daha düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Erkekler ise resmi iş arama yöntemlerini daha sık kullanarak daha yüksek ücretli işlere erişim sağlamaktadırlar (Marsden ve Hurlbert, 1988). Kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim ve iş deneyimi farklılıkları, ücret farklarını açıklayan önemli değişkenlerdir. Erkekler genellikle daha fazla iş deneyimine sahip olma eğilimindedir ve bu durum onların daha yüksek ücretler almasına neden olmaktadır. Ancak, kadınların iş seçimi ve esnek çalışma saatlerine yönelik tercihlerinin de ücret farklarına katkıda bulunduğu gözlemlenmektedir (Blau ve Kahn, 1997). İş arama yöntemleri, cinsiyet ve ücret arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde etkilemektedir. Kadınların gayriresmi yöntemlere yönelmesi, onların daha düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasına neden olurken, erkeklerin resmi yöntemlere daha fazla başvurması, yüksek ücretli işlere erişimlerini artırmaktadır. Bu durum, iş gücü piyasasındaki cinsiyet temelli ücret farklılıklarının bir nedenini oluşturmaktadır. Eğitim ve deneyim gibi gözlemlenebilir

faktörlerin yanı sıra, iş seçimi ve iş gücü piyasasındaki ayrımcılık gibi gözlemlenemez faktörler de bu farklara katkıda bulunmaktadır (Granovetter, 1973). Bu nedenle, cinsiyetler arası ücret farklarının tam olarak anlaşılabilmesi için çok yönlü bir analiz gerekmektedir.

Tablo 2. 7: Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2018 (Ortalama ve Ortanca, %)

	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	Faktör Ağırlıklı Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)
Ortalama Ücret Farkı	15,6	21,1
Ortanca Ücret Farkı	14,6	16,1

Kaynak: ILO, 2018, s. 40

Dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de uygulamaya konulan düzenlemelere rağmen cinsiyete dayalı ücret farkı sürmektedir. Türkiye, 1967'de ILO'nun 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'ni onaylayarak yürürlüğe sokmuştur. Aynı zamanda, taraf olduğu CEDAW Sözleşmesi gereğince, kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek amacıyla “tazminatlar da dahil olmak üzere eşit ücret alma ve eşit değerdeki işlerde eşit muamele görme hakkı” tanınmıştır (Md. 11 1/d). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. fıkrası da "Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret belirlenemez." hükmünü içermektedir (ILO, 2020b, s. 13-14). Buna rağmen, Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı yüksek seviyelerde kalmaktadır.

ILO Genel Merkezi tarafından geliştirilen faktör bazlı hesaplama yöntemi, kadın ve erkek çalışanların farklı eğitim seviyeleri ve sektörlerdeki yoğunlaşmasından kaynaklanabilecek etkilerden bağımsız olarak cinsiyete dayalı ücret farkını ölçmeyi mümkün kılmaktadır. Tablo 2.8'de yer alan ILO Türkiye Ofisi ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) iş birliği ile yapılan hesaplamalara göre, 2018 yılında Türkiye'de cinsiyete dayalı ortalama ücret farkı %15,6, ortanca ücret farkı ise %14,6 olarak tespit edilmektedir. Faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkı ise ortalama %21,1, ortanca değer ise %16,1 olarak belirlenmektedir.

Tablo 2. 8: Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2018

Eğitim durumu	Yıllık ortalama düzenli brüt ücret (TL)			Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)			Cinsiyetler arası ücret farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	46 358	47 515	43 866	49 001	50 297	46 208	7,7
İlkokul ve altı	33 765	35 666	28 294	35 171	37 143	29 500	20,7
İlköğretim ve ortaokul	33 383	34 702	28 720	34 840	36 195	30 049	17,2
Lise	35 812	37 334	32 013	37 734	39 344	33 717	14,3
Meslek lisesi	47 532	50 820	36 183	51 180	54 970	38 096	28,8
Yüksekokul ve üstü	66 786	73 095	58 754	71 007	78 041	62 051	19,6

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2018

Cinsiyete dayalı ücret farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkeklerin ücretine oranı olarak tanımlanmaktadır. Bu gösterge, yıllık ortalama düzenli brüt ücret kullanılarak hesaplanmaktadır. 2018 yılı Kazanç Yapısı Araştırması sonuçlarına göre; cinsiyete dayalı ücret farkı, toplamda ve tüm eğitim düzeylerinde erkeklerin lehine gerçekleşmektedir. Toplamda cinsiyete dayalı ücret farkı %7,7 olarak hesaplanmaktadır. Bu fark, en yüksek %28,8 ile meslek lisesi mezunu erkekler ve kadınlar arasında görülmektedir. En düşük fark ise %14,3 ile lise mezunu erkekler ve kadınlar arasında olmaktadır (TÜİK, 2019).

Tablo 2. 9: Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2018 (Ortanca, %)

Meslek Ana Grubu	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)
Yöneticiler	6,6
Profesyonel Meslek Mensupları	11,9
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	20,2
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	15,9
Hizmet ve Satış Elemanları	43,5
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	41,2
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	8,1
Tesis ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar	11,5
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	11,9
Toplam	14,6

Kaynak: ILO, 2020, s. 25.

Yukarıda yer alan Tablo 2.9’da mesleklere göre ücret farklılıkları yer almaktadır, tablo incelendiğinde erkeklerin yoğun olarak çalıştığı sanatkâr, tesis makine operatörü ve yöneticilik gibi alanlarda cinsiyete dayalı ücret farkının %14,6 olan genel ortalamanın altında olduğu görülmektedir. Ancak, hizmet ve satış elemanları gibi daha düşük nitelik ve eğitim gerektiren mesleklerde bu fark %43,5 gibi oldukça yüksek bir seviyeye ulaşmaktadır. Erkeklerin baskın olduğu mesleklerde ücret farkının daha az olmasının sebebi, kadınların genellikle bu mesleklerde yüksek ücretli yönetici pozisyonlarında dahil olmalarıdır. Öte yandan, kadınların yoğun olduğu mesleklerde erkekler, çoğunlukla meslekteki ortalama kadın ücretlerinden oldukça yüksek ücretlerle yönetici pozisyonlarında çalışmaktadır. Profesyonel mesleklerde ise cinsiyete dayalı ücret farkı genel eğilimden sapmaktadır çünkü bu alanlarda ücretler genellikle meslek kuruluşları tarafından standart hale getirilmektedir. Buna rağmen, kadın çalışan oranının yüksek olmasına ve ücretlerin mesleki eğitime dayalı somut kriterlere göre belirlenmesine karşın %11,9 oranında bir cinsiyete dayalı ücret farkı hala bulunmaktadır.

Tablo 2. 10: Ekonomik Faaliyet Koluna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2018 (Ortanca, %)

	Cinsiyete dayalı ücret farkı (%)
A-Tarım, ormancılık ve balıkçılık	43,1
B-Madencilik ve taş ocakçılığı	-
C-İmalat	14,6
D-E Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	14,3
F-İnşaat	-7,4
G-Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	11,9
H-Ulaştırma ve depolama	0,9
I-Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	11,6
J-Bilgi ve iletişim	10,9
K-Finans ve sigorta faaliyetleri	20,8
L-Gayrimenkul faaliyetleri	29,1
M-Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	14,7
N-İdari ve destek hizmet faaliyetleri	7,3
O-Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik	14,0
P-Eğitim	14,9
Q-İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	39,9
R-Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	-9,8
S-Diğer hizmet faaliyetleri	45,7

Kaynak: ILO, 2020, s. 26.

Sektörlere göre cinsiyete dayalı ücret farkı incelendiğinde, kadın çalışan oranının düşük olduğu inşaat gibi sektörlerde bu farkın (%-7,4) genel ortalamanın (%14,6) oldukça altında olduğu görülmektedir. İnşaat sektöründe kadın çalışan sayısı az olmasına karşın, bu alandaki kadınlar erkeklerden daha yüksek maaş almaktadır. Bu durum, inşaat sektöründe çalışan kadınların genellikle inşaat mühendisliği gibi yüksek eğitim gerektiren profesyonel pozisyonlarda yer almasıyla açıklanabilmektedir. Buna karşın, kadın çalışan oranının yüksek olduğu eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi sektörlerde cinsiyete dayalı ücret farkı, genel ortalamanın üzerinde seyretmektedir.

2.7. TÜİK Hane Halkı İş Gücü Anketi İstatistiklerine Göre Türkiye’de İş Arama Yöntemleri

Tablo 2.11’de, 2021-2023 yılları arasında Türkiye'deki kadın ve erkeklerin iş arama yöntemlerini, işsiz sayıları ile birlikte cinsiyete göre ayrıştırarak sunmaktadır. Çeşitli iş arama yöntemleri, örneğin doğrudan işverene başvurma, eşe dosta ricada bulunma, Türkiye İş Kurumu’na (İŞKUR) başvurma ve özel istihdam ofislerine başvurma, bu tabloda ele alınmıştır. Her iki cinsiyetin iş arama yöntemlerindeki farklılıklar ve zaman içindeki değişimlere dikkat çekilmiştir. Özellikle kamu ve özel istihdam ofislerine başvuru yapan kadın ve erkeklerin eğilimleri üzerinde durulmaktadır.



Tablo 2. 11: İş Aradıkları Kanala Göre İşsizler (15+ Yaş, Bin Kişi)

Yıllar	İşsiz			Doğrudan işverene başvuranlar			Eşe dosta ricada bulunanlar.			Türkiye İş Kurumu'na başvuranlar			Özel istihdam ofislerine başvuranlar			Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına bakanlar			Gazeteye ilan verenler veya cevaplandıranlar			İnternet üzerinden iş başvurusu yapanlar			Sözlü ya da yazılı iş sınavına/ mülakata girenler			Kendi işyerinizi kurmak amacıyla hazırlık yapanlar		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2021	1 554	2 364	3 919	898	1 582	2 479	1 271	2 107	3 378	619	767	1 386	544	556	1 100	560	628	1 188	74	111	185	432	424	857	176	184	360	81	174	255
2022	1 538	2 044	3 582	904	1 424	2 328	1 261	1 800	3 060	693	707	1 400	541	508	1 049	508	503	1 011	73	93	166	442	411	852	185	200	384	92	171	263
2023	1 498	1 766	3 264	824	1 129	1 953	1 174	1 498	2 672	685	593	1 277	531	439	970	503	454	957	72	68	140	451	347	798	150	173	322	116	181	297

2021-2023 yılları arasında hem kadın hem de erkek işsiz sayılarında kademeli bir azalma gözlemlenmektedir. Kadın işsiz sayısı 2021'de bir milyon 554 bin kişi iken, 2023'te bu sayı bir milyon 498 bin kişiye düşmektedir. Erkeklerde ise daha belirgin bir azalma gözlemlenmiştir; 2021'de iki milyon 364 bin kişi olan işsiz erkek sayısı, 2023'te bir milyon 766 bin kişiye gerilemektedir. Bu veriler, iş gücü piyasasında her iki cinsiyet için de bir toparlanma olduğunu göstermektedir. Ancak, erkek işsiz sayısındaki daha büyük düşüş, erkeklerin iş bulma sürecinde kadınlara kıyasla daha avantajlı bir konumda olduklarını düşündürmektedir.

2021-2023 yılları arasında doğrudan işverene başvuran kadın ve erkek sayılarında genel bir düşüş yaşanmaktadır. Kadınlar arasında doğrudan başvuru yapanların sayısı 898 bin kişiden 824 bin kişiye gerilerken, erkekler arasında bu sayı bir milyon 582 bin kişiden bir milyon 129 bin kişiye düşmektedir. Bu durum, doğrudan işverene başvuru yönteminin her iki cinsiyet için de azalan bir iş arama stratejisi olduğunu ortaya koymaktadır. Erkeklerde bu düşüş kadınlara göre daha belirgindir, bu da erkeklerin diğer iş arama kanallarına yöneldiğini düşündürmektedir.

İŞKUR'a başvuran kadın ve erkek işsizlerin sayılarında önemli farklılıklar göze çarpmaktadır. Kadınlar arasında İŞKUR'a başvuranların sayısı 2021'de 619 bin kişi iken 2023'te bu sayı 685 bin kişiye yükselmektedir. Erkeklerde ise başvuru sayısında belirgin bir düşüş yaşanmakta; 2021'de 767 bin kişi olan başvuru sayısı, 2023'te 593 bin kişiye inmektedir. Bu veriler, İŞKUR'un kadın işsizler için giderek daha önemli bir iş arama kanalı haline geldiğini göstermektedir. Kadınlar, iş bulmada kamu hizmetlerine daha fazla başvurma eğilimindeyken, erkekler arasında bu yöntemin popüleritesinin azaldığı gözlemlenmektedir.

İŞKUR'a yapılan başvuruların cinsiyetler arasında farklı sonuçlar doğurabileceği değerlendirilebilmektedir. Kadınların İŞKUR'u daha fazla tercih etmeleri, iş gücü piyasasında karşılaştıkları sosyal ve yapısal zorlukların bir yansıması olabileceği düşünülmektedir. Kamusal iş bulma hizmetleri, kadınlar için daha fazla erişilebilirlik sunarken, erkekler iş arama süreçlerinde daha fazla özel sektöre yönelmektedir. Bu bulgu, kamu istihdam ofislerinin kadın istihdamı üzerindeki olumlu etkilerini artırmak için geliştirilebileceğini ortaya koymaktadır. Özellikle kadınların iş gücü piyasasında daha iyi konumlara ulaşabilmesi için İŞKUR'un daha geniş kapsamlı eğitim ve destek programları sunması gerektiği anlaşılmaktadır.

Özel istihdam ofislerine başvuran işsiz kadın ve erkek sayıları, 2021'den 2023'e kadar genel bir düşüş sergilemektedir. Kadınlar arasında başvuru yapanların sayısı 544 bin kişiden 531 bin kişiye gerilerken, erkekler arasında daha belirgin bir düşüş yaşanmış ve başvuru sayısı

556 bin kişiden 439 bin kişiye inmektedir. Bu bulgular, özel istihdam ofislerinin her iki cinsiyet için de daha az tercih edilen bir yöntem haline geldiğini göstermektedir. Erkeklerdeki düşüşün kadınlara kıyasla daha fazla olması, erkeklerin bu dönemde farklı iş arama yöntemlerine yönelmiş olabileceğini düşündürmektedir.

Özel istihdam ofislerine başvurularda yaşanan bu düşüş, bu ofislerin etkinliği konusunda bazı sorular ortaya çıkarmaktadır. Özel istihdam ofisleri genellikle daha nitelikli ve daha yüksek ücretli işlere erişim sağladığı düşünülse de, bu bulgular iş arayanların bu kanala güveninin azaldığını düşündürmektedir. Bu durum, özel istihdam ofislerinin iş gücü piyasasında daha aktif ve cazip hale getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Özel istihdam ofislerinin özellikle kadınlar için daha erişilebilir hale getirilmesi ve bu ofisler aracılığıyla sunulan iş fırsatlarının çeşitlendirilmesi gerektiği açıktır.

İnternet üzerinden iş başvurusu yapan kadınların sayısı 2021'den 2023'e kadar hafif bir artış göstermiştir. 2021'de 432 bin kadın bu yöntemi kullanırken, 2023'te bu sayı 451 bine yükselmiştir. Erkeklerde ise bu yöntemin kullanımında bir azalma gözlemlenmiştir. 2021'de 424 bin erkek internet üzerinden iş başvurusu yaparken, 2023'te bu sayı 347 bine gerilemiştir. Kadınların dijital platformlar üzerinden iş aramaya daha fazla yöneldiği, erkeklerin ise bu yöntemi daha az tercih ettiği ortaya çıkmaktadır. Dijitalleşme sürecinde kadınların daha fazla fırsat bulduğu ve internet üzerinden iş bulma yöntemlerinin kadınlar için artan bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

Veriler, kadın ve erkeklerin iş arama yöntemlerinde belirgin farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Erkekler iş arama süreçlerinde genellikle doğrudan işverene başvurma ya da eşe dosta ricada bulunma gibi yöntemleri tercih ederken, kadınlar İŞKUR ve internet gibi daha kurumsal ya da dijital kanalları tercih etmektedir. Özellikle İŞKUR'a başvuru yapan kadınların sayısındaki artış, kamu istihdam hizmetlerinin kadınlar için önemli bir kaynak olduğunu göstermektedir. Politika önerileri bağlamında, kadınların İŞKUR gibi kamu istihdam hizmetlerini daha fazla kullandığı göz önüne alındığında, bu hizmetlerin kadın istihdamını artırmaya yönelik daha fazla kaynak ve program sunması gerektiği düşünülmektedir. Özel istihdam ofislerine başvuru yapanların sayısındaki düşüş, bu ofislerin cazibesini kaybettiğini göstermektedir. Bu nedenle, özel istihdam ofislerinin daha çeşitli iş fırsatları sunması ve özellikle kadınların iş gücü piyasasına katılımını destekleyici programlar geliştirmesi önemlidir. İnternet üzerinden iş başvurularında kadınların artan katılımı, dijital platformların kadınlar için daha fazla fırsat sunduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, kadınların dijital becerilerinin artırılması ve internet üzerinden iş aramayı destekleyen eğitim programlarının

yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu bulgular, Türkiye’deki iş arama yöntemlerinin cinsiyete dayalı farklılıklarını ve kamu ile özel istihdam ofislerinin kadın istihdamı üzerindeki etkisini ortaya koymakta ve iş gücü piyasası politikalarının bu doğrultuda yeniden yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır.



BÖLÜM III: LİTERATÜR TARAMASI

İş arama yöntemleri, cinsiyet ve ücret konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, literatürde yer alan çalışmaların bir kısmı iş arama yöntemleri ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelerken bir kısmı cinsiyet ve ücret arasındaki ilişkiyi incelediği görülmüştür. Bu nedenle literatür çalışması bu iki konu başlığı altında ayrı ayrı incelenmiştir.

3.1. İş Arama Yöntemleri ve Cinsiyet Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar

Granovetter (1973) çalışmasında, sosyal ağların analizini ve bu ağlardaki zayıf bağların gücünü ve önemini ele almakta ve sosyal yapılar arasındaki büyük ölçekli desenleri anlamada mikro seviyedeki etkileşimlerin rolünü vurgulamaktadır. Ayrıca belirli bir veri setinden ziyade sosyolojik teorileri ve mevcut araştırmaları kapsamlı bir şekilde değerlendirerek sosyal ağların analizini önermektedir. Sosyal bağların "zayıf" veya "güçlü" olarak sınıflandırılmasını kullanan Granovetter, bu bağların bireyler arası etkileşim ve geniş çaplı sosyal yapılar üzerindeki etkilerini tartışmaktadır. Çalışmada yapılan analiz, daha çok kavramsal ve niteliksel yaklaşımlar içermektedir. Granovetter, zayıf bağların bireyler arası bilgi ve etki yayılımında önemli bir rol oynadığını öne sürmekte ve güçlü bağların genellikle daha sıkı ve kapalı ağları oluşturduğunu, zayıf bağların ise farklı sosyal gruplar veya topluluklar arasında köprüler kurarak yeni bilgilerin ve fırsatların yayılmasını sağladığını ifade etmektedir. Granovetter, zayıf bağların sosyal mobilité ve topluluk entegrasyonu gibi geniş çaplı sosyal fenomenler üzerindeki etkilerine dair derinlemesine bir tartışma sunmaktadır. Ayrıca, sosyal ağların ve zayıf bağların, bireylerin ve toplulukların geniş sosyal yapılarla nasıl entegre olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, sosyal ağ analizinin sosyolojik teori ile büyük ölçekli sosyal yapılar arasındaki bağlantıyı kurma çabasında önemli bir adım olarak görülebilir ve sosyal bilimlerde zayıf bağların rolünün daha iyi anlaşılması için teorik bir çerçeve sağlamaktadır. Granovetter'in önerileri, sosyal ağların ve zayıf bağların analizinin, sosyal yapıları ve dinamikleri anlamada nasıl kritik bir araç olabileceğini vurgulamaktadır.

De Graaf ve Flap (1988) çalışmalarında, sosyal kaynakların iş arama süreçlerinde nasıl bir rol oynadığını ve bu sürecin iş gücü piyasası sonuçları üzerindeki etkileri karşılaştırmalı olarak incelemektedirler. Çalışmanın analizinde, Batı Almanya, Hollanda ve ABD'deki verileri kullanarak, sosyal bağların iş arama sürecinde nasıl kullanıldığını ve bu bağların iş gücü piyasası sonuçlarına olan etkilerini analiz etmektedirler. Veri seti, Batı Almanya için 1980 yılında gerçekleştirilen Wohlfahrtssurvey 1980, Hollanda için 1982 yılında gerçekleştirilen ulusal çapta bir anketten ve ABD için Albany, Schenectady ve Troy bölgelerinde toplanan

verilerden oluşmaktadır. De Graaf ve Flap, sosyal kaynakların ve iş arama yöntemlerinin iş bulma süreci üzerindeki etkilerini değerlendirmek için çok değişkenli regresyon teknikleri kullanarak yaptıkları analizde, kişisel bağların ve işe yerleştirme süreçlerinde kullanılan diğer yöntemlerin, elde edilen işin prestiji ve gelir üzerindeki etkilerini incelemektedirler. Araştırma sonuçları, kişisel bağların ve sosyal kaynakların, özellikle yüksek prestijli bağlantıların, iş bulmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ancak, bu bağların gelir üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, sosyal kaynakların kullanımı ve iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiler, ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Örneğin, ABD'de kişisel bağlar daha sık kullanılırken, Batı Almanya ve Hollanda'da daha az kullanıldığı belirlenmektedir. Analiz sonuçları, eğitim ve iş arama süreçlerinde kullanılan sosyal kaynaklar arasındaki ilişkilerin, elde edilen işin prestiji üzerinde dolaylı yollarla etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma, sosyal ağların ve kişisel bağların, iş bulma süreçlerinde nasıl stratejik olarak kullanılabileceği ve iş gücü piyasası sonuçları üzerinde nasıl etkili olabileceği konusunda önemli içgörüler sunmaktadır. Ayrıca, farklı ülkelerde iş arama süreçlerinde kullanılan yöntemlerin ve sosyal kaynakların, iş gücü piyasası sonuçları üzerindeki etkilerinin, sosyal ve ekonomik yapılarla nasıl şekillendiğini göstermektedir. Bu bulgular, iş arama stratejileri ve iş gücü piyasası politikaları üzerine yapılan tartışmalara katkıda bulunmakta ve sosyal ağ teorilerinin pratik uygulamalarını vurgulamaktadır. Granovetter'in sosyal ağlardaki zayıf bağların rolüne dair teorik yaklaşımı, De Graaf ve Flap'in sosyal kaynakların iş arama süreçlerindeki pratik etkilerini inceleyen çalışmasıyla tamamlanmakta ve bu iki çalışma, bireylerin sosyal ağlarını nasıl stratejik bir şekilde kullandığını ve bunun iş gücü piyasası sonuçlarına yansımalarını ortaya koymaktadır.

Ibarra (1993) çalışmasında, yönetimdeki kadınların ve azınlıkların kişisel ağlarını inceleyerek, bu ağların yapısal özellikleri ve işlevleri üzerine derinlemesine bir çerçeve sunmakta ayrıca örgütsel ağlar ve kişisel ağ yapıları arasındaki ilişkileri, cinsiyet ve etnik köken gibi sosyal kimliklerin bu ağlarda nasıl bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Veri seti olarak belirli bir kurumdan veya örneklem grubundan bahsetmemekte, ancak geniş bir literatür taraması ve teorik bir çerçeve üzerinden analiz yapmaktadır. Kişisel ağların yapısını ve işlevselliğini analiz eden kapsamlı bir literatür incelemesi yaparak, kadınlar ve azınlıkların yönetimde karşılaştıkları ağ erişim sorunlarını ve bu sorunların nedenlerini detaylı bir şekilde ele almaktadır. Yönetimdeki kadınlar ve azınlıkların örgütsel ağlardan sıklıkla dışlanmış olmalarına rağmen, aktif ve stratejik adımlarla kendi kişisel ağlarını nasıl şekillendirdiklerini ortaya koyan Ibarra, bu kişilerin mevcut yapısal sınırlamalar arasında stratejik seçimler yaparak

kariyer yollarını nasıl yönlendirdiklerini analiz etmektedir. Örneğin, kadınların ve azınlıkların güçlü bağlar kurma konusunda daha fazla zorluk yaşadıklarını, ancak zayıf bağların yeni bilgi ve fırsatların elde edilmesinde önemli rol oynadığını belirtmektedir. De Graaf ve Flap'in sosyal kaynakların iş arama süreçlerindeki rolünü ve bu sürecin iş gücü piyasası sonuçlarına olan etkilerini ele alan bulguları, Ibarra'nın kadınların ağ yapıları ve işlevselliği konusundaki analizleriyle tamamlanmakta ve bu bağlamda sosyal ağların farklı bağlamlardaki önemine dair bütüncül bir bakış sunmaktadır.

Bian'ın (1997) çalışmasında, Çin'deki iş arama süreçleri ve kişisel ağların kullanımı üzerine detaylı bir analiz yapmaktadır. Makale, Granovetter (1981) "zayıf bağlar" hipotezini genişleterek, Çin gibi devletin işe yerleştirme sürecinin bürokratik olduğu bir ortamda, kişisel ağların nasıl çalıştığını incelemektedir. Bian, 1988 yılında Çin'de gerçekleştirilen temsili bir anket çalışmasından elde edilen verileri kullanmakta, 1008 yetişkin katılımcı üzerinden yapmakta ve işe yerleştirme süreçlerinde kişisel ağların rolünü anlamak için çok değişkenli regresyon analizleri yapmaktadır. Çin'deki işe yerleştirme süreçlerinde, zayıf bağların aksine, güçlü bağların daha etkili olduğunu ortaya koymuş, kişisel ağların, özellikle de güçlü bağların (aile üyeleri, yakın arkadaşlar gibi) iş bulma süreçlerinde önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Güçlü bağların, iş bulmada etkili olduğu, ancak bu bağların aynı zamanda dolaylı yollarla işe yerleştirme fırsatları sağladığı belirlenmektedir. Yüksek statüye sahip kişilerle kurulan dolaylı bağlantılar, doğrudan bağlantılara göre daha yüksek kaliteli iş fırsatları sunmaktadır. Bu bulgular, sosyal ağ teorisi ve işe yerleştirme pratikleri açısından, kişisel ağların yapılandırılmasının ve kullanılmasının, farklı sosyal ve ekonomik yapılar altında nasıl değişebileceğini göstermesi açısından önemlidir. Makale, ağların ve bağların gücünün, işe yerleştirme süreçlerine etkisini detaylı bir şekilde ele almakta ve bu süreçlerin sosyal sermaye teorisi ile olan ilişkisini vurgulamaktadır. Ibarra'nın bireysel ve örgütsel ağların yapısal sınırlamalarını ve bu sınırlamaların kadınlar üzerindeki etkilerini analiz eden çalışması, Bian'ın Çin'deki işe yerleştirme süreçlerinde sosyal ağların işlevselliğini ve bağların gücünü inceleyen bulgularıyla desteklenmekte, farklı bağlamlarda sosyal ağların işe erişimde oynadığı kritik rolleri karşılaştırmalı bir perspektifle sunmaktadır.

Drentea (1998) çalışmasında, kadınların iş arama yöntemlerinin kadın yoğun işlerde istihdam üzerindeki sonuçlarını incelemektedir. Formal ve informal iş arama yöntemlerinin cinsiyet temelli iş bölümü içinde nasıl işlediğini ve kadınların iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları ele alınan çalışmada Drentea, Amerika Birleşik Devletleri'nde çeşitli sektörlerdeki kadın yoğun iş alanlarında iş arayan kadınlar üzerine yapılan bir anket çalışmasını

temel almaktadır. Katılımcıların iş arama yöntemleri ve bu yöntemlerin iş bulma sürecindeki etkinliği değerlendirilmekte, iş arama süreçlerinin cinsiyete özgü sonuçlarını ortaya koymak için kullanılan çok değişkenli regresyon analizleri ile işlenmektedir. Analiz sonuçları, kadınların formal iş arama yöntemlerini kullandıklarında genellikle daha düşük statüde işler bulma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşın, informal yöntemler kullanıldığında, özellikle güçlü kişisel ağlar aracılığıyla, kadınların daha yüksek statüde ve daha iyi ücretli işler bulma olasılıklarının arttığı tespit edilmektedir. Ayrıca, kadınların iş arama süreçlerinde karşılaştıkları cinsiyet temelli engeller ve bu engellerin üstesinden gelmede informal yöntemlerin rolü vurgulanmaktadır. Bu bulgular, iş arama süreçlerinde cinsiyetin rolünün daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmakta ve kadınların iş piyasasında karşılaştıkları zorluklara dikkat çekmektedir. Bian'ın çalışmasının güçlü bağların işe yerleştirme süreçlerindeki önemine vurgu yapması, Drentea'nın kadınların iş arama süreçlerinde informal yöntemlerin etkinliğini inceleyen bulgularıyla tamamlanmakta ve farklı bağlamlarda sosyal ağların iş piyasası sonuçlarına olan etkilerini çok yönlü bir şekilde ortaya koymaktadır.

Lin (1999) çalışmasında, sosyal ağlar aracılığıyla kazanılan sosyal sermayenin statü kazanımı üzerindeki etkilerini analiz etmektedir. Sosyal kaynakların teorisinin geliştirilmesi ve test edilmesine yönelik araştırmaları ele alınan ve bu araştırmaların sosyal sermayenin, daha iyi sosyoekonomik statüler elde etme şansını artırdığına dair tezleri desteklediğini göstermektedir. Sosyal sermaye üzerine yapılan çeşitli teorik açıklamaları ve hipotezleri, sosyal kaynakların ölçülmesini, bu hipotezleri doğrulayan ampirik çalışmaları ve sosyal kaynakların kişisel kaynaklara göre göreceli önemini değerlendiren çalışmaları kapsayan araştırmalar Kuzey Amerika, Avrupa ve Asya'da, çeşitli politik ekonomilerde yürütülmüş ve birçok ulus ve kültürden bilim insanları tarafından gerçekleştirilmiştir. Lin çalışmasında, sosyal kaynaklara erişim ve bu kaynakların harekete geçirilmesi yoluyla elde edilen sosyal sermayenin, bireylerin daha iyi statüler kazanmalarına olanak tanıdığını ifade etmektedir. Ayrıca, sosyal sermayenin, bireyin sosyal hiyerarşideki başlangıç pozisyonlarına ve sosyal bağların genişliğine bağlı olduğu belirtilmektedir. Çalışmasında Lin, sosyal sermaye ve statü kazanımı arasındaki ilişkileri detaylı bir şekilde incelemekte ve gelecekteki araştırmalar için ele alınması gereken kritik konuları tartışmaktadır. Drentea'nın kadınların iş arama süreçlerindeki cinsiyet temelli engelleri ve informal yöntemlerin rolünü vurgulayan bulguları, Lin'in sosyal sermayenin statü kazanımı üzerindeki etkilerini ele alan kapsamlı analizleriyle desteklenmekte ve sosyal ağların bireylerin iş ve statü kazanımındaki çok yönlü önemini ortaya koymaktadır.

Fernandez ve diğerleri (2000) çalışmalarında, işe alımda çalışan tavsiyeleri aracılığıyla kullanılan sosyal sermayenin avantajlarını incelemektedir. Bir bankanın telefon müşteri hizmetleri merkezinde gerçekleştirilmiş olup, çalışanların sosyal ağları üzerinden yapılan tavsiyelerin işe alım sürecine nasıl entegre edildiğini ele alınan çalışmada kullanılan veri seti, bankanın müşteri hizmetleri merkezine başvuran adaylar hakkında detaylı bilgiler içermektedir. Bu veriler, adayların başvuru süreci, seçme ve yerleştirme süreçlerinin yanı sıra, eğitim ve işe alım maliyetleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Araştırmacılar, adayların başvuru havuzunu, işe alım süreçlerini ve eğitim süreçlerini, gerçek dolar maliyetleri üzerinden analiz etmişlerdir. Bu analizlerde, sosyal sermayenin yatırım getirisini ve işe alım süreçlerindeki etkili mekanizmaları belirlemek için detaylı istatistiksel yöntemler kullanılmaktadır. Fernandez, çalışan tavsiyeleri yoluyla yapılan işe alımların, banka için önemli ekonomik getiriler sağladığını bulmuştur. Çalışanların sosyal ağlarından yararlanarak yapılan işe alımlar, adayların işe uygunluğunu artırmakta ve işe alım süreçlerinde maliyet tasarrufu sağlamaktadır. Özellikle, 'daha zengin aday havuzu', 'daha iyi işe uyum' ve 'sosyal zenginleştirme' mekanizmaları, bu süreçte etkili olarak belirlenmektedir. Ayrıca, işe alımda sosyal sermayenin kullanılmasının, hem işe alım sürecinin verimliliğini artırdığı hem de çalışanların işe bağlılığını ve kuruma olan sadakatini güçlendirdiği gözlemlenmektedir. Bu çalışma, işe alımda sosyal sermayenin kullanımının, işe alım maliyetlerini düşürme ve çalışanların iş performansını artırma potansiyeli taşıdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, sosyal sermayenin işe alım süreçlerine entegre edilmesinin, kurumsal verimlilik ve çalışan memnuniyeti üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği sonucuna varılmaktadır. Lin'in sosyal sermayenin bireylerin statü kazanımındaki rolünü detaylı bir şekilde ele alan çalışması, Fernandez ve diğerlerinin sosyal sermayenin işe alım süreçlerindeki ekonomik ve organizasyonel avantajlarını ortaya koyan bulgularıyla tamamlanmakta, sosyal sermayenin bireysel ve kurumsal düzeylerdeki çok yönlü etkilerine ışık tutmaktadır.

Huffman ve Torres (2001) çalışmalarında, iş arama yöntemlerinin cinsiyet temelli kazanç farklılıkları üzerindeki etkilerini incelemekte, iş arama süreçlerinin cinsiyet eşitsizliğini sürdürmedeki potansiyel rolüne odaklanmaktadır ve iş arama yöntemlerinin iş piyasası sonuçları üzerindeki etkisini değerlendirmektedir. 1992-1994 yılları arasında Atlanta, Boston ve Los Angeles'taki yetişkin nüfusu kapsayan Çok Şehirli Kentsel Eşitsizlik Anketi (MCSUI) anket verilerini kullanan Huffman ve Torres verilerini, çok aşamalı, katmanlı ve alan-olasılık örnekleme yöntemleri kullanılarak toplamaktadır. Huffman ve Torres, iş arama yöntemlerinin cinsiyete göre kazanç üzerindeki etkisini değerlendirmek için düzenlenmiş lojistik regresyon modelleri kullanmaktadır. Araştırma sonuçları, iş arama yöntemlerinin cinsiyet bazındaki

kazanç farklılıklarını açıklamada sınırlı bir rol oynadığını göstermektedir. Formal iş arama yöntemleri kullanımının cinsiyet eşitsizliğini azaltma konusunda güçlü bir etkisi olduğu fikrini destekleyecek bulgular elde edilmemektedir. Bununla birlikte, araştırma, iş arama yöntemlerinin kadınlar ve erkekler için kazançlar üzerinde farklı etkileri olabileceğini ve bu etkilerin cinsiyet özelinde değişebileceğini ortaya koymaktadır. Özellikle, formal iş arama yöntemleri, kadınlar için düşük gelirli ve kadın yoğun işlerden daha az kadın yoğun işlerde istihdam bulmalarını teşvik ederek cinsiyet ayrımını azaltabileceği bulgusuna ulaşılmaktadır. Fernandez ve diğerlerinin sosyal sermayenin işe alım süreçlerindeki ekonomik ve organizasyonel avantajlarını ele aldığı çalışması, Huffman ve Torres'in iş arama yöntemlerinin cinsiyet temelli kazanç farklılıkları üzerindeki etkilerini inceleyen bulgularıyla birlikte değerlendirildiğinde, sosyal sermaye ve iş arama yöntemlerinin iş gücü piyasası dinamiklerine çok boyutlu etkilerini ortaya koymaktadır.

Elliott ve Smith (2004) çalışmalarında, işyerindeki güç dinamiklerinin cinsiyet ve etnik köken bağlamında nasıl şekillendiğini analiz etmekte, işyeri gücüne erişimde ırk ve cinsiyet temelli farklılıkların nasıl ortaya çıktığını ve bu süreçlerin işyeri hiyerarşilerinde nasıl işlediğini ele almaktadır. Çalışma, 1992-1994 yılları arasında Atlanta, Boston ve Los Angeles'ta yürütülen Çok Şehirli Kentsel Eşitsizlik Anketi'nden (MCSUI) alınan verileri kullanmaktadır. Bu anket, farklı etnik kökenlerden insanları kapsayan çok aşamalı, katmanlı, olasılık örnekleme dayanan çalışmadır. Çalışmada çok değişkenli regresyon analizleri kullanılmıştır, bu analizlerle işyeri gücüne erişimde ırk ve cinsiyet temelli eşitsizlikler incelenmektedir. Araştırma bulguları, beyaz olmayan kadınların beyaz erkeklere göre üst düzey yöneticilik pozisyonlarına terfi etmede daha fazla zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Özellikle siyahi kadınlar, beyaz erkeklerle karşılaştırıldığında, işyeri gücüne erişimde doğrudan ayrımcılık sonucu artan eşitsizlik yaşamaktadır. Analizler, diğer gruplar için bu eşitsizliğin daha çok dolaylı süreçlerle ilişkili olduğunu, örneğin insan sermayesi edinimi ve farklı istihdam bağlamlarına atanma gibi, belirtmektedir. Bu çalışma, işyeri gücü dinamiklerinde cinsiyet ve ırkın nasıl etkili olduğuna dair önemli içgörüler sağlar ve cinsiyet ile etnik köken temelli işyeri güç eşitsizliklerinin, yalnızca yüksek düzeydeki pozisyonlarda değil, farklı güç düzeylerinde de meydana geldiğini vurgulamaktadır. Bulgular, işyeri gücüne erişim süreçlerinin, cinsiyet ve ırk eşitsizliklerini azaltacak politikaların oluşturulmasında dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Huffman ve Torres'in iş arama yöntemlerinin cinsiyet temelli kazanç farklılıkları üzerindeki sınırlı etkilerini vurgulayan çalışması, Elliott ve Smith'in işyeri gücüne erişimde cinsiyet ve etnik köken bağlamındaki derin eşitsizlikleri ele alan bulgularıyla

birleştğinde, iş piyasasındaki eşitsizliklerin çok katmanlı doğasını daha kapsamlı bir şekilde anlamayı mümkün kılmaktadır.

Van Hooft ve diğerleri (2005) çalışmalarında, iş arama davranışlarının öncülleri ve sonuçları üzerine odaklanmış, cinsiyet ve aile durumunun bu süreçler üzerindeki etkilerini incelemektedir. Hollanda'daki geniş bir ulusal örneklem üzerinden gerçekleştirilmiş olan çalışmanın verileri, 2001 yılında toplanan ve Hollanda nüfusunu temsil eden 2000 hanelik bir panel araştırması kapsamında elde edilmektedir. Van Hooft ve diğerleri, iş arama niyeti, iş arama davranışı, işe yerleşme, iş tatmini ve elde edilen iş ile aranan iş arasındaki uyum gibi değişkenleri değerlendirmek için çok düzeyli regresyon analizleri kullanmaktadır. Araştırma sonuçları, iş arama davranışlarının cinsiyet veya aile durumu tarafından önemli ölçüde etkilenmediğini ortaya koymaktadır. İş arama niyeti ve iş arama davranışı arasındaki ilişkiler, bireylerin kişisel iş arama tutumları, algılanan sosyal baskılar ve iş arama öz yeterliliği tarafından güçlü bir şekilde öngörülmektedir. İş arama davranışı, yeni bir iş bulma olasılığını artırmış, ancak iş tatmini veya iş tipi uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemektedir. Ayrıca, aile durumu ve cinsiyetin, iş arama niyeti ve davranışı üzerindeki etkilerinin önemsiz olduğu gözlemlenmektedir. Bu çalışma, iş arama davranışlarının cinsiyet veya aile durumu gibi faktörlerden bağımsız olarak bireysel özellikler tarafından daha fazla etkilendiğini göstermektedir. İş arama süreçlerinde cinsiyet ve aile durumunun beklenen etkilerinin olmaması, bu süreçlerin bireysel faktörlerle daha fazla ilişkili olduğunu ve iş arama stratejilerinin geliştirilmesinde bu faktörlerin dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Elliott ve Smith'in işyeri hiyerarşilerindeki cinsiyet ve ırk temelli eşitsizlikleri vurgulayan bulguları, Van Hooft ve diğerlerinin iş arama süreçlerinde cinsiyet ve aile durumunun etkilerinin sınırlı olduğunu ortaya koyan sonuçlarıyla birlikte değerlendirildiğinde, iş gücü piyasasındaki eşitsizliklerin bireysel faktörler ve yapısal dinamikler arasındaki karmaşık etkileşimle şekillendiğini göstermektedir.

Fernandez ve Fernandez-Mateo (2006) çalışmalarında, işe alım süreçlerinde ırk ve ağların etkileşimini ve bu etkileşimin istihdam sonuçlarına olan etkilerini incelemektedir. Ayrıca işe alımda ağların kullanımı ve bu kullanımın farklı etnik gruplar için sonuçlarını analiz etmektedir. Fernandez, bir şirketteki giriş seviyesi işler için başvuran adaylara yönelik ayrıntılı verileri kullanmaktadır. Bu veriler, adayların başvuru süreçlerinden işe alınma süreçlerine kadar olan tüm aşamaları kapsamaktadır. Fernandez ve Fernandez-Mateo, işe alım sürecinde ağ etkilerinin nasıl işlediğini ve bu süreçlerin etnik azınlıkların işe erişiminde nasıl bir rol oynadığını analiz etmek için çok adımlı bir yaklaşım benimsemektedirler. Çalışma, adayların

işe alım süreçlerinde ilerlemeleri üzerine ağ etkilerinin çeşitli noktalarını belirlemiş ve bu etkileri istatistiksel yöntemlerle değerlendirmektedir. Çalışmanın bulguları, işe alım sürecinde etnik azınlıkların iş ağlarına erişiminin genellikle sınırlı olduğunu göstermektedir. Etnik ağların kullanımı, bazı durumlarda azınlık adayların daha düşük ücretli işlere yönlendirilmesine neden olmaktadır. Bu durum, etnik azınlıkların ekonomik olarak daha marjinalleşmesine katkıda bulunmaktadır. Ancak, çalışma ayrıca bazı etnik azınlık gruplarının, özellikle Asyalı Amerikalıların, kendi içlerinde güçlü iş ağları oluşturduğunu ve bu ağların üyelerine daha yüksek ücretli iş fırsatları sağlama potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, işe alım süreçlerinde ırk ve etnik kökenin etkilerini ve iş ağlarının işe erişim üzerindeki karmaşık rolünü anlamada önemli içgörüler sağlamakta, işe alım politikalarının ve pratiklerinin, etnik azınlıkların iş piyasasındaki durumunu nasıl etkileyebileceği üzerine daha fazla düşünülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Van Hooft ve diğerlerinin iş arama süreçlerinde bireysel faktörlerin önemine vurgu yapan bulguları, Fernandez ve Fernandez-Mateo'nun işe alım süreçlerinde ağ etkileri ve etnik azınlıkların karşılaştığı engellerle ilgili bulgularıyla birleştiğinde, bireysel davranışlar ile yapısal eşitsizliklerin istihdam sonuçlarını nasıl şekillendirdiğini daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına olanak tanımaktadır.

Livingston (2006) çalışmalarında, Meksikalı göçmenler arasında iş arama yöntemlerinin ve bu yöntemlerin cinsiyete göre iş sonuçları üzerindeki etkilerini incelemekte, iş arama süreçlerinde cinsiyetin nasıl bir rol oynadığına dair derinlemesine bir analiz yapmaktadır. Analizde, Meksika Göç Projesi (MMP) tarafından toplanan verileri kullanmaktadır. MMP, 1982 ve 2003 yılları arasında Batı Meksika'daki 93 toplulukta rastgele seçilmiş hanelerden alınan mülakatları içermektedir. Veri seti, göç deneyimleri, insan sermayesi, aile yapısı, topluluk özellikleri ve ekonomik profilleri hakkında kapsamlı bilgiler sağlamaktadır. Livingston çalışmasında, iş arama yöntemlerinin cinsiyet temelli sonuçları üzerindeki etkilerini değerlendirmek için çok değişkenli lojistik regresyon analizleri kullanmakta ve yapılan analiz sonucunda, Meksikalı göçmen kadınlar ve erkekler arasında iş arama yöntemlerinin kullanımı ve bu yöntemlerin sonuçları açısından önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Kadınlar, ağ tabanlı (arkadaş veya aile) iş arama yöntemlerini kullandıklarında resmi sektörde iş bulma olasılıklarının azaldığı, erkekler için ise bu yöntemlerin resmi sektörde iş bulma şansını artırdığı bulunmaktadır. Bu sonuçlar, kadınların ve erkeklerin iş arama süreçlerinde sosyal ağların farklı işlevler gördüğünü ve cinsiyete bağlı iş piyasası sonuçları üzerindeki etkilerinin farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma, iş arama yöntemleri ve cinsiyet arasındaki ilişkinin, göçmen kadınlar ve erkekler için farklı

ekonomik sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Araştırma ayrıca, iş arama stratejileri ve iş piyasasına entegrasyon süreçlerinin, cinsiyet perspektifinden daha dikkatli şekilde ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bulgular, göçmen kadınların iş piyasasında karşılaştığı zorlukları ve engelleri anlamada ve bu sorunlara yönelik politikalar geliştirilirken dikkate alınması gereken önemli noktalar sunmaktadır. Fernandez ve Fernandez-Mateo'nun iş ağlarının etnik azınlıklar üzerindeki etkilerini analiz eden çalışması, Livingston'ın göçmen kadınlar ve erkekler arasındaki iş arama yöntemlerinin cinsiyete dayalı farklılıklarını ele alan bulgularıyla birlikte değerlendirildiğinde, iş piyasasına erişimde hem etnik köken hem de cinsiyetin belirleyici rol oynadığını daha kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır.

McDonald ve Elder (2006) çalışmalarında, iş arama süreçlerinde sosyal sermayenin etkinliğini ve bu etkinliğin yaşam döngüsü boyunca nasıl değiştiğini incelemektedir. Araştırma, iş aramayanlar ve iş arama süreçlerine katılmayan kişilerin dikkate alındığı sosyal sermayenin etkinliğini değerlendirmektedir. 1979 doğumlu Ulusal Gençlik Uzun Dönem Araştırması (NLSY) veri setini kullanılan çalışmada, iş aramayan kişileri belirlemek için doğrudan bir ölçüm içermektedir. Araştırmacılar, kariyerin farklı aşamalarında (genç yetişkinlik ve orta yaş) işe yerleştirme süreçlerini değerlendirmek için bu verileri analiz etmektedirler. Çoklu regresyon ve lojistik regresyon modelleri kullanılarak işe yerleştirme süreçlerinin cinsiyet ve yaşa göre nasıl farklılaştığını ve sosyal sermayenin etkilerinin nasıl değiştiğini incelemektedirler. Bulgular, sosyal sermayenin işe yerleşme süreçlerinde erken kariyer dönemlerinde az etkili olduğunu, ancak orta yaş kariyer dönemlerinde daha etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle, orta yaş dönemindeki erkekler, sosyal sermayeden önemli ölçüde yararlanırken, kadınlar için bu avantajlar daha sınırlıdır. Bu sonuçlar, sosyal sermayenin iş arama süreçleri üzerindeki etkilerinin yaşamın farklı dönemlerinde değiştiğini ve cinsiyet eşitsizliğinin sürdürülmesindeki rolünü vurgulamaktadır. Livingston'ın göçmenler arasında cinsiyete dayalı iş arama yöntemlerini analiz eden bulguları, McDonald ve Elder'ın sosyal sermayenin yaşam döngüsündeki değişen etkilerini inceleyen çalışmasıyla birlikte ele alındığında, iş piyasasındaki cinsiyet ve yaşam evresi farklılıklarının sosyal ağlar ve sermaye üzerindeki etkilerinin ne kadar kapsamlı ve çok yönlü olduğunu ortaya koymaktadır.

Eriksson ve Lagerström (2012) çalışmalarında, cinsiyet farklarının iş arama davranışları ve bunların iş piyasası sonuçları üzerindeki etkilerini incelemekte, iş arama süreçlerinde cinsiyet farklarının, iş bulma ve ücretler üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlamaktadırlar. Araştırmanın analizinde, İsveç Kamu İstihdam Servisi tarafından sağlanan ve internet tabanlı bir CV veri tabanından elde edilen verileri kullanmaktadır. Veri seti, 2004

yılında 15,523 aktif iş arayıcısını kapsamakta olup, bu kişilerin iş arama sürecindeki gereksinimlerini, eğitim ve iş deneyimi gibi kişisel özelliklerini ve firmalar tarafından kaç kez iletişim kurulduğunu içermektedir. Analizler, cinsiyet farklılıklarının iş arama alanı seçimlerinde nasıl bir rol oynadığını ve bu farklılıkların erken aşamada firmalar tarafından ne ölçüde iletişim kurulduğunu açıklama potansiyeline sahip olduğunu değerlendirmek için yapılmaktadır. Analiz sonuçları, kadınların iş arama sürecinde erkeklere göre daha kısıtlayıcı bir arama alanı tercih ettiklerini ve bu durumun, kadınların daha az firma iletişimi almasına yol açtığını göstermektedir. Ancak, araştırmacılar arama alanı dikkate alındığında cinsiyet temelli negatif etkinin ortadan kalktığını belirtmektedirler. Bu bulgular, kadınların iş arama alanlarını genişletmeleri halinde, firmalarla iletişim şanslarının artabileceğini ve bu durumun iş piyasası sonuçlarını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Eriksson ve Lagerström çalışmalarında, iş arama süreçlerinde cinsiyet farklılıklarının, iş bulma ve ücretler üzerindeki potansiyel etkilerini göz önünde bulundurmanın önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, iş arama stratejileri üzerine politika önerileri geliştirilirken bu tür cinsiyet farklılıklarının dikkate alınması gerektiğini öne sürmektedir. McDonald ve Elder'ın sosyal sermayenin iş arama süreçlerindeki etkilerini yaşam döngüsü perspektifiyle ele aldığı bulguları, Eriksson ve Lagerström'ün iş arama süreçlerinde cinsiyet farklılıklarının rolünü detaylandıran çalışmasıyla birleştğinde, bireylerin iş piyasasında karşılaştıkları dinamiklerin hem cinsiyete hem de yaşam evresine göre nasıl şekillendiğine dair daha kapsamlı bir bakış açısı sunmaktadır.

Pedulla (2013) çalışmasında, işverenlerin geçici işçi kullanımının tam zamanlı, standart çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemekte, özellikle iş güvencesi ve sosyal statü algısı üzerinde durarak, işverenlerin geçici işçi kullanımının standart çalışanların tutumları ve sonuçları üzerindeki dolaylı etkilerini analiz etmektedir. 2002 yılında gerçekleştirilen Ulusal Organizasyonlar Anketi (National Organizations Survey - NOS) ve Genel Sosyal Anket (General Social Survey - GSS) verilerini birleştirerek kullanılan çalışmada, işverenlerin geçici işçi, bağımsız yüklenici ve çağrı üzerine çalışanları kullanma durumlarını ve bu kullanımın standart çalışanların işyerindeki güven, yönetim ve meslektaşlarla ilişkiler gibi çeşitli tutum ve sonuçları üzerindeki etkilerini içermektedir. Araştırmanın analizi, çok düzeyli regresyon modelleri kullanarak yapılmakta, geçici işçi kullanımının, standart çalışanların işyerindeki gurur, organizasyonel güven, yönetim ve meslektaşlarla ilişkiler üzerinde olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Ayrıca, bu ilişkilerin standart çalışanların iş güvencesi algısı aracılığıyla kısmen aracılık edildiği bulunmaktadır. Öte yandan, çağrı üzerine çalışanların kullanımının, bazı durumlarda standart çalışanların sonuçları üzerinde olumlu etkileri olduğu,

ancak bağımsız yüklenicilerin kullanımının standart çalışanların tutumları veya sonuçları üzerinde tutarlı bir etkisi olmadığı belirlenmektedir. Bu çalışma, organizasyonların iş gücü esnekliği elde etme yöntemlerinin, standart çalışanların iş güvencesi ve işyerindeki sosyal konum algıları üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ve bu durumun çeşitli iş tutumları ve sonuçları üzerinde dolaylı etkilere yol açtığını ortaya koymaktadır. Eriksson ve Lagerström'ün iş arama süreçlerinde cinsiyet farklılıklarının iş piyasası sonuçlarına etkisini vurguladığı bulgular, Pedulla'nın geçici işgücünün standart çalışanların iş güvencesi ve sosyal statü algıları üzerindeki etkilerini ele alan çalışmasıyla birlikte değerlendirildiğinde, iş piyasasındaki dinamiklerin hem bireylerin özelliklerine hem de organizasyonel tercihlere bağlı olarak nasıl çeşitlendiğine dair kapsamlı bir anlayış sağlamaktadır.

Chen ve diğerleri (2018) çalışmalarında, özgeçmiş arama motorlarının cinsiyete dayalı eşitsizlikler üzerindeki etkisini incelemekte, işe alım süreçlerinde algoritmaların cinsiyet temelli farklılıklar yaratıp yaratmadığını ve eğer yaratıyorsa, bu durumun boyutlarını ortaya koymak için yapmaktadır. Araştırmanın analizinde, Indeed, Monster ve CareerBuilder gibi büyük işe alım sitelerinden toplanan veriler kullanılmaktadır. Toplamda 855,000 iş adayı üzerinde, 35 farklı iş unvanı ve 20 Amerikan şehri baz alınarak yapılan aramalardan elde edilen veriler incelenmektedir. Veri analizi, istatistiksel testler ve kontrol deneyleri kullanılarak yapılmaktadır. Özellikle, adayların sıralamalarındaki cinsiyet temelli farklılıklar Mann-Whitney U testi ile değerlendirilmekte ve karmaşık lineer modeller (Mixed Linear Models) ile cinsiyetin arama sonuçları üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, özgeçmiş arama motorları bazı durumlarda cinsiyet temelli dolaylı ayrımcılık yapmaktadır. Örneğin, kontrol edilen diğer tüm özelliklere rağmen, kadın adaylar genellikle erkek adaylardan daha düşük sıralamalarda yer almaktadır. Ancak, cinsiyetin etkisinin küçük olduğu ve ancak belirli bir sıralama düzeyinden sonra (genellikle ilk 30-50 aday) anlamlı hale geldiği tespit edilmektedir. Ayrıca, grup adil olmayan durumlar bazı iş unvanlarında erkek adayların lehine sonuçlar göstermiştir. Çalışma, bu durumların büyük ölçüde yapısal eşitsizliklerden kaynaklandığını ve algoritmaların bu eşitsizlikleri yansıttığını öne sürmektedir. Bu bulgular, özgeçmiş arama motorlarının ve algoritmik işe alım süreçlerinin, cinsiyet eşitliği açısından nasıl iyileştirilebileceği üzerine politika yapımcılar ve teknoloji tasarımcıları için önemli içgörüler sunmaktadır. Makale, algoritmik işe alım süreçlerinin cinsiyet temelli eşitsizlikleri nasıl azaltılabileceği veya sürdürülebileceği üzerine tartışmaları derinleştirmektedir. Pedulla'nın geçici iş gücü kullanımının işyerindeki sosyal dinamikler ve standart çalışanlar üzerindeki etkilerini ele alan bulguları, Chen ve diğerlerinin algoritmik işe alım süreçlerinde cinsiyet

temelli eşitsizlikleri irdeleyen çalışmasıyla birleştirildiğinde, iş gücü piyasasında hem organizasyonel tercihler hem de teknolojik araçların nasıl bir eşitsizlik kaynağı veya çözüm sağlayıcı olabileceğine dair kapsamlı bir perspektif sunmaktadır.

Zhou (2019) çalışmasında, cinsiyet farklarını ve iş arama sürecinde sosyal ağların nasıl kullanıldığını incelemekte, özellikle iş arama sürecinde yardım sağlama konusunda erkekler ile kadınlar arasındaki davranışsal farklılıkları ve bunların iş bulma süreçleri üzerindeki etkilerini ele almaktadır. 2012 Çin İş Gücü Dinamikleri Anketi (China Labor-Force Dynamics Survey - CLDS) verilerini kullanan bu geniş çaplı anket, iş arama süreçlerinde sosyal ağların kullanımı ve cinsiyet farklılıklarını derinlemesine incelemek için tasarlanmaktadır. Analiz yöntemi olarak, iş arama yardımı sağlama eğilimlerini ve bu yardımın cinsiyete göre nasıl farklılık gösterdiğini değerlendirmek için lojistik regresyon modelleri kullanılmaktadır. Araştırma bulguları, erkeklerin kadınlara göre iş arama sürecinde başkalarına yardım etme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Erkekler, özellikle işe alım sürecinde doğrudan etki kullanma eğiliminde daha fazla bulunmuşlar bu durumda erkekler, yardım etme süreçlerinde daha fazla etki ve çaba sarf etmektedirler. Ayrıca, erkekler yardım ettikleri kişileri seçerken cinsiyete dayalı bir tercih gösterirken, kadınlar cinsiyet açısından nötr bir yaklaşım sergilemektedir. Bu durum, işe alım süreçlerindeki cinsiyet eşitsizliğine dair yeni bir boyutu ortaya koymaktadır. Çalışma, iş arama süreçlerinde sosyal ağların kullanımının ve sağlanan yardımın cinsiyet farklılıklarının, iş bulma süreçleri üzerinde önemli etkileri olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, erkeklerin iş arama yardımı sağlama konusunda daha etkin olmaları ve bu yardımı daha seçici bir şekilde sunmaları, iş piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerini daha da pekiştirebilecek bir durumu işaret etmektedir. Bu bulgular, iş arama süreçlerinde sosyal ağların stratejik kullanımı ve cinsiyet eşitliği politikaları üzerine düşünülmesi gereken önemli noktaları vurgulamaktadır. Chen ve diğerlerinin algoritmik işe alım süreçlerindeki cinsiyet temelli ayrımcılık risklerine ilişkin bulguları, Zhou'nun sosyal ağların iş arama sürecindeki cinsiyet farklılıklarına dair analiziyle birleştğinde, teknolojik ve sosyal etmenlerin iş piyasasında cinsiyet eşitsizliklerini nasıl şekillendirdiğine dair kapsamlı bir perspektif sunmaktadır.

3.2. Ücret ve Cinsiyet Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Çalışmalar

Petersen ve Morgan (1995) çalışmalarında, aynı meslek ve kuruluşta çalışan erkek ve kadınlar arasındaki ücret farklarını incelemekte ve bu farkların nedenlerini analiz etmekte ve analizde 1974-1983 yılları arasında ABD'deki 16 endüstride mavi yakalı ve büro çalışanları üzerinde gerçekleştirilen, ayrıca 10 profesyonel ve idari meslek grubunda yapılan bir incelemeyi kullanmaktadır. İş yerinde cinsiyet ayrımcılığı, mesleki ve kurumsal ayrımcılık şeklinde üç farklı ayrımcılık türü tanımlanana araştırmada, mesleki ve kurumsal seviyede cinsiyet ayrımcılığının ücret farkları üzerindeki etkileri ayrıştırılmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, iş yerindeki ücret farkları, bireysel özellikler dikkate alınmadan bile, mesleki ve kurumsal seviyede gözlemlenen ücret farklarından çok daha az olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca, kurumsal ayrımcılığın, mesleki ayrımcılık kadar olmasa da ücret farklarında önemli bir etken olduğu belirlenmektedir. Mesleki ve kurumsal ayrımcılık, kadın ve erkek ücretleri arasındaki farkların büyük bir kısmını açıklamaktadır. Araştırma sonucunda, cinsiyet ücret farklarının büyük ölçüde mesleki ve kurumsal ayrım tarafından yönlendirildiğini göstermektedir. İş yerindeki ücret ayrımcılığının, gözlemlenen ücret farklılıklarını sürükleyen ana güç olmadığı sonucuna varılmaktadır. Ayrıca, meslekler arası ve kurumlar arası cinsiyet ayrımcılığının geniş çapta olduğu tespit edilmektedir.

Petersen ve diğerlerinin (1997) çalışmalarında, Norveç'te aynı işte çalışan erkekler ve kadınlar arasında ücret farklarını incelemekte ve bu farkların nedenlerini analiz etmekte ve Norveç'teki çeşitli sektörlerde çalışan kişilerin verilerini kullanmaktadır. Çalışmada yapılan analizde, erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farklarını, özellikle aynı iş ve kurum içinde çalışanlar arasında incelemek için yapılmaktadır. Ayrıca iş yerindeki ayrımcılık, mesleki ayrım ve iş değerlendirme süreçleri gibi çeşitli ayrımcılık mekanizmalarını ele almaktadır. Bulgulara göre, iş yerindeki ücret farkları görece küçüktür ve erkekler ile kadınlar arasındaki genel ücret farkının ana nedeni olarak görülmemektedir. Mesleki ayrım, mevcut ücret farklarının ana nedeni olarak belirlenmekte, yani kadınların düşük ücretli işlerde daha fazla çalışması gibi faktörler ücret farklarını açıklamaktadır. Çalışmanın sonucunda, iş yerindeki ücret ayrımcılığının Norveç'te cinsiyet ücret farkını açıklamada merkezi bir rol oynamadığını belirtmektedir. Ayrıca, ücret farklarının daha çok mesleki ayrıma ve kadınların farklı işlerde çalışmasına bağlı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, Petersen ve Morgan'ın ABD iş gücü piyasasındaki bulguları ile Petersen , Snartland, Becken ve Olsen (1997)'nin Norveç'teki analizleri, mesleki ve kurumsal ayrımcılığın cinsiyet ücret farklarının ana belirleyicileri

olduğuna işaret ederken, iş yerindeki ayrımcılığın göreceli etkisinin ülkeler ve bağlamlar arasında farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Stanley ve Jarrell (1998) çalışmalarında, cinsiyet ücret ayrımcılığı üzerine yapılan empirik literatürü kapsamlı bir şekilde analiz ederek farklı çalışmalardan elde edilen sonuçların tutarlılığını ve ayrımcılığın büyüklüğünü değerlendirmektedir. Çalışma, cinsiyet ücret farkı üzerine yapılan 55 yayımlanmış çalışmadan elde edilen verileri kullanarak meta-regresyon analizi (MRA) uygulamaktadır. Analiz, çalışmalar arasındaki ücret farkı tahminlerindeki farklılıkları açıklamak için kullanılan modelleri ve ücret hesaplamalarını incelemekte ve cinsiyet ücret ayrımcılığı tahminlerinde zamanla azalma eğilimi olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, ücretlerin hesaplanma şeklinin, araştırmacıların cinsiyetinin ve model spesifikasyonlarının ücret farkı tahminlerini nasıl etkileyebileceği belirlenmektedir. Örneğin, erkek araştırmacılar genellikle kadın meslektaşlarına göre cinsiyet ücret ayrımcılığını daha yüksek rapor etmektedirler. Çalışmanın sonucunda, cinsiyet ücret farkı tahminlerinde gözlemlenen büyük varyasyonları açıklamada model spesifikasyonlarının ve ücret hesaplama yöntemlerinin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, araştırmacıların cinsiyetlerine göre farklı sonuçlar bildirme eğiliminde olduğunu göstererek, araştırmaların yorumlanmasında bu faktörlerin dikkate alınması gerektiğini önermektedir. Bu doğrultuda, Petersen ve diğerlerinin Norveç iş gücü piyasasındaki bulguları ile Stanley ve Jarrell'in meta-regresyon analizi yoluyla küresel cinsiyet ücret farklarını değerlendiren çalışmaları, cinsiyet ücret farklarının kaynaklarının hem yapısal ayrımcılık hem de araştırma yöntemlerinden etkilendiğini göstermektedir.

Appleton, Hoddinott ve Krishnan (1999) çalışmalarında, Etiyopya, Uganda ve Fildişi Sahili'ndeki ücret verileri kullanılmaktadır. Veriler, çeşitli anketlerden elde edilen 1990 ve 1992 yıllarına ait kentsel bölgelerde çalışan bireylerin ücretlerine dayanmakta olup, Mincerian ücret denklemleri ayrı ayrı erkek ve kadınlar için tahmin edilmekte ve Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılarak cinsiyete dayalı ücret farkları ayrıştırılmaktadır. Bu yöntem, ücret farklılıklarını; bireylerin sahip olduğu özellikler ve bu özelliklerin ücretler üzerindeki etkileri açısından değerlendirmeye olanak sağlamaktadır. Çalışma, Fildişi Sahili'nde cinsiyet bazlı ücret farkının oldukça düşük olduğunu; buna karşın Etiyopya ve Uganda'da kadınların erkeklere göre önemli ölçüde daha düşük ücretler aldığını bulmaktadır. Bu farklılıkların büyük bir kısmı, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret getirici özelliklere sahip olmasından değil, aynı özelliklere sahip olmalarına rağmen kadınlara daha düşük ücret verilmesinden kaynaklanmaktadır. Özellikle kamu sektöründe kadınların oransal olarak daha fazla temsil

edildiği görülmüş, bu durum kadınların ücretlerinin daha yüksek olmasını sağlamaktadır. Appleton ve diğerleri çalışmalarının bulgularına göre, kamu sektörünün daraltılması politikalarının cinsiyet ücret farklılıklarını daha da artırabileceği konusunda uyarılarda bulunmaktadır. Kamu sektöründeki işler genellikle daha yüksek ücretli olduğundan, bu sektördeki işlerin azalması kadınların ekonomik olarak daha da dezavantajlı hale gelmesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda, Stanley ve Jarrell'in cinsiyet ücret farkı üzerine küresel literatür analizi ile Appleton ve diğerlerinin Afrika ülkelerindeki cinsiyet bazlı ücret farklılıklarına ilişkin bulguları, ücret eşitsizliğinin hem metodolojik yaklaşımlar hem de bölgesel ekonomik politikalar açısından farklı dinamiklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Liu ve diğerleri (2000) çalışmalarında, Çin'in farklı mülkiyet sektörlerinde cinsiyet ücret farklarını ve ayrımcılığını incelemekte ve ekonomik reformların bu farklar üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Çalışma, Shanghai ve Jinan şehirlerinden alınan iki veri setini kullanmaktadır. Her iki veri seti de devlet, kolektif ve özel sektörlerde çalışan bireylerin ücret bilgilerini içermekte, ekonometrik analizlerle cinsiyet ücret farklarını ve ayrımcılığı değerlendirmektedir. Ücret farklarının insan sermayesi özelliklerine göre nasıl dağıldığını inceleyen Mincer ücret denklemleri kullanılmakta ve Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi ile cinsiyet temelli ücret farklılıkları ayrıştırılmaktadır. Analiz sonuçları, ekonomik reformların özellikle özel sektörde cinsiyet ücret farklarını artırdığını göstermektedir. Devlet sektörü daha az piyasa odaklı olduğundan, bu sektörde cinsiyet ücret farkları diğer sektörlerle göre daha düşük bulunmaktadır. Bununla birlikte, özel ve kolektif sektörlerde, piyasa mekanizmalarının daha fazla işlemesi, ücret farklılıklarını daha da belirginleştirmektedir. Ayrıca, bu sektörlerde cinsiyet ayrımcılığının azaldığı, fakat ücret farklılıklarının arttığı tespit edilmiş ayrıca Çin'de ekonomik reformların ve piyasa liberalizasyonunun, cinsiyet ücret farklarını artırma eğiliminde olduğunu, ancak aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığını azaltabileceğini öne sürmektedir. Çalışma, piyasa liberalizasyonunun kadınların iş piyasasında karşılaştığı zorlukları hem artırabileceğini hem de azaltabileceğini göstermektedir, bu nedenle politika yapıcılarının dikkatli bir şekilde değerlendirme yapmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Appleton ve diğerlerinin Afrika'daki cinsiyet ücret farklılıklarına ilişkin bulguları ile Liu ve diğerlerinin Çin'deki ekonomik reformların cinsiyet temelli ücret farklılıkları üzerindeki etkilerini ele alan çalışması, farklı ekonomik ve politik bağlamların ücret eşitsizlikleri üzerinde nasıl çeşitli sonuçlara yol açtığını göstermektedir.

Jarrell ve Stanley (2004) çalışmalarında, cinsiyet ücret ayrımcılığı üzerine yapılan önceki çalışmaların bir meta-regresyon analizini genişleterek cinsiyet ücret ayrımcılığı

tahminlerindeki eğilimleri ve bu tahminler üzerinde etkili olan faktörleri incelemektedir. Çalışma, cinsiyet ücret farkı üzerine yapılan 104 farklı çalışmadan elde edilen tahminleri kullanmaktadır. Meta-regresyon analizi (MRA) yöntemi, bu çalışmaların sonuçlarını bir araya getirip, ücret farkı tahminlerinin zaman içinde nasıl değiştiğini ve bu değişim üzerine etki eden faktörleri belirlemek için kullanılmakta, çalışmaların zaman içindeki dağılımı, kullanılan ücret ölçüm yöntemleri, araştırmacıların cinsiyeti ve seçim yanlılığı düzeltmeleri gibi değişkenler dikkate alınmaktadır. Jarrell ve Stanley, cinsiyet ücret ayrımcılığı tahminlerinde zaman içinde azalma eğilimi olduğuna, ancak bu eğilimin yavaşladığına ve kadınların daha düşük ücret aldığına yönelik gözlemlerde bulunmuşlardır. Ücret ölçüm yöntemleri arasındaki farklar, ayrımcılık tahminlerinde önemli bir etkiye sahiptir; özellikle yıllık maaş kullanımı, haftalık ücretlerle karşılaştırıldığında ücret ayrımcılığı tahminlerini yükseltme eğilimindedir. Çalışmanın sonucunda, cinsiyet ücret ayrımcılığı üzerine yapılan araştırmaların ve bu araştırmalardan elde edilen sonuçların zaman içinde değiştiğini göstermektedir. Cinsiyet ücret ayrımcılığının azalma eğiliminin devam ettiği, ancak bu azalmanın yavaşladığını ve araştırmacıların cinsiyetine göre değişkenlik gösterdiği çalışmanın bulgularında ortaya çıkmaktadır. Bu durum, ücret ayrımcılığı üzerine yapılan çalışmalarda metodolojik iyileştirmeler ve daha dengeli bir araştırma yaklaşımının benimsenmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu kapsamda, Liu ve diğerlerinin Çin’de ekonomik reformların cinsiyet ücret farkları üzerindeki etkilerini inceleyen bulguları ile Jarrell ve Stanley’nin meta-regresyon analizi üzerinden cinsiyet ücret ayrımcılığındaki eğilimleri değerlendiren çalışmaları, farklı metodolojik yaklaşımlar ve bağlamlar üzerinden cinsiyet temelli ücret eşitsizliğine dair kapsamlı bir perspektif sunmaktadır.

Gardeazabal ve Ugidos (2005) çalışmalarında, cinsiyet bazında ücret ayrımcılığını ölçmek için kullanılan kuantil regresyon yöntemlerini ele almaktadır. İspanya’daki 1995 Ücret Yapısı Anketi’ni kullanarak cinsiyet ücret ayrımcılığını değerlendirmektedir. Ücret dağılımının farklı kuantillerinde cinsiyet ücret farkını ölçmek için kuantil regresyon yöntemi kullanılan analiz, ortalama ücret farklılıklarını ötesinde, ücret dağılımının alt ve üst kısımlarında cinsiyet bazlı ücret ayrımcılığının farklı olup olmadığını incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın bulgularında, cinsiyet ücret ayrımcılığının ücret dağılımının farklı kuantillerinde değişkenlik gösterdiğini bulmaktadır. Özellikle, cinsiyet ücret ayrımcılığı ücret dağılımının alt kuantillerinde daha yüksekken, üst kuantillerde bu oranın azaldığı tespit edilmektedir. Bu bulgu, ücret farklılıklarının sadece ortalama ücretler bazında değil, aynı zamanda dağılımın farklı seviyelerinde de değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Çalışmanın sonucunda,

cinsiyet ücret ayrımcılığının ücret dağılımının farklı kuantillerinde nasıl değişebileceğini göstermektedir. Ayrıca, politika yapıcılarının cinsiyet eşitliği konusunda daha etkili müdahalelerde bulunabilmeleri için ücret dağılımının tamamını kapsayacak şekilde cinsiyet ücret farklılıklarını incelemeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Jarrell ve Stanley'nin meta-regresyon analizi ile cinsiyet ücret ayrımcılığının genel eğilimlerini ortaya koyan çalışmaları, Gardeazabal ve Ugidos'un kuantil regresyon yöntemiyle farklı ücret seviyelerindeki ayrımcılığı inceleyen bulguları ile birleşerek, ücret eşitsizliğinin hem genel eğilimlerini hem de dağılımın farklı noktalarındaki dinamiklerini anlamak için önemli bir perspektif sunmaktadır.

Weichselbaumer ve Winter-Ebmer (2005) çalışmalarında, cinsiyet ücret farkları üzerine yapılan çok sayıda çalışmanın kapsamlı bir meta-analiz olarak düzenlenmiştir ve metodoloji, veri ve dönemler arasındaki farklılıkları incelemektedir. Dünya genelinde cinsiyet ücret farklarını analiz eden 263 makaleden elde edilen veriler kullanılarak yapılan meta-regresyon analizinde, farklı veri özellikleri ve metodolojilerin sonuçlar üzerindeki etkilerini değerlendirilmektedir. Bu çalışmalar arasında ücret farkı hesaplamalarında kullanılan Blinder'in (1973) ve Oaxaca'nın (1973) yöntemleri sıklıkla yer almaktadır. Analizler, hem ücret farklarının küresel olarak zamanla azaldığını, ancak bu azalmanın büyük oranda kadınların iş gücü piyasasındaki iyileşmiş durumlarından kaynaklandığını göstermektedir. Ayrıca, veri kısıtlamalarının cinsiyet ücret farkı sonuçları üzerinde büyük etkileri olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışma sonucunda, cinsiyet ücret farkının hesaplanmasında kullanılan metodolojik yaklaşımların ve veri seti kısıtlamalarının, elde edilen sonuçları nasıl etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Meta-analizin güçlü bir yanı, farklı araştırmaların metodolojik özelliklerinin cinsiyet ücret farkı üzerindeki etkisini nicel bir şekilde değerlendirebilmesidir. Gardeazabal ve Ugidos'un ücret dağılımının farklı seviyelerinde cinsiyet ücret ayrımcılığını kuantil regresyon yöntemiyle ele alan çalışması, Weichselbaumer ve Winter-Ebmer'in küresel düzeyde meta-analiz yoluyla metodolojik ve veri seti farklılıklarının sonuçlar üzerindeki etkilerini değerlendiren araştırmasıyla birleşerek, cinsiyet ücret farklarını hem mikro düzeyde detaylandıran hem de makro düzeyde genelleştiren önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

Kara (2006) çalışmasında, Türkiye'deki cinsiyete dayalı ücret farklarını eğitim ve meslekler bazında incelemekte ve mesleki cinsiyet ücret ayrımcılığını analiz etmek için Türkiye Hanehalkı Harcama ve Gelir Anketi'ni kullanmaktadır. Ücret ayrımcılığının etkisini ölçmek için Blinder (1973) ve Oaxaca'nın (1973) yaklaşımı genişletilen çalışmada, olası örneklem seçim sorunlarını düzeltmek için, Heckman'ın (1979) iki aşamalı prosedürü kullanılarak erkek

ve kadınlar için kazanç denklemleri tahmin edilmektedir. Çalışmanın temel bulguları arasında, cinsiyet ücret farkının eğitimle azaldığı, kamu sektöründe daha düşük olduğu ve meslekler arasında farklılık gösterdiği yer almaktadır. Eğitim, deneyim, meslek, bölge ve seçim etkileri kontrol edildikten sonra, genel ayrımcı ücret farkı yüzde 30 olarak tahmin edilmiştir. Kara'nın çalışmasının sonucunda, politika yapıcıların kadınların eğitimini teşvik etmeleri gerektiğini, çünkü eğitimin cinsiyetler arası eşitsizlikleri azalttığını göstermektedir. Ayrıca, kadınların ücretlerindeki eşitsizlikleri azaltma ve iş gücü piyasasında kadınların statüsünü iyileştirme önlemleri uygulanması gerektiği vurgulanmaktadır. Weichselbaumer ve Winter-Ebmer'in meta-analiz yöntemiyle küresel düzeyde cinsiyet ücret farklarını ele alan çalışması, Kara'nın Türkiye özelinde eğitim ve meslekler temelinde cinsiyet ücret farklarını detaylı bir şekilde inceleyen araştırmasıyla birleşerek, bu ayrımcılığın farklı ülkeler ve bağlamlar üzerindeki etkilerini hem makro hem de mikro düzeyde anlamak için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Kunze (2008) çalışmasında, cinsiyet ücret farkı üzerine yapılan empirik literatürü incelemekte ve insan sermayesi ücret regresyon modellerindeki ana parametrelerin tanımlanmasına odaklanmaktadır. Çeşitli çalışmaları gözden geçirerek, ücret farklılıklarını insan sermayesi özelliklerine dayanarak koşullandırılmış bir şekilde tahmin eden çalışma, özellikle iş deneyimi ve iş dışı kalmalar gibi çalışma tarihine dayalı insan sermayesi birikimini ve değer kaybını ölçen değişkenlere odaklanmaktadır. Çalışma tarihleri kadınlarda genellikle daha kesintili olduğu için cinsiyet farklılıklarını açıklamada önemli duraklardır. Ancak bu değişkenlerin endojenliği nedeniyle, Olağan En Düşük Kareler (OLS) gibi geleneksel tahmincilerin tutarlı olmayabileceği ve politika önerilerinin bu nedenle anlamlı olmayabileceği tartışılmaktadır. Literatür incelemesi, cinsiyet ücret farkını ölçmenin tartışmasız bir yöntemi olmadığını ve tanımlama problemine yönelik bir fikir birliği olmadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, uygun ekonometrik yöntemlerin var olmasına rağmen, bu yöntemlerin tam olarak uygulanmadığı belirtilmektedir. Bu durum, gerekli varsayımların tam olarak yerine getirilememesinden kaynaklanmaktadır. Çalışmanın sonucunda, ücret farklılıklarını açıklarken kullanılan modellerin ekonomik teorik arka planının ve bu modellere uygulanan kısıtlamaların dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, iş içi farklılıkların iş geçmişleri ve diğer nitelik özellikleri dikkate alındığında var olup olmadığı ve üst düzey işlerde kadınlara daha fazla erişim sağlanmasıyla bir cam tavanın olup olmadığı gibi soruların önemli olduğunu belirtmektedir. Kara'nın Türkiye'deki cinsiyet ücret farklarını eğitim ve meslekler temelinde detaylı bir şekilde ele aldığı çalışması, Kunze'nin insan sermayesi modellerine odaklanarak cinsiyet farklarının teorik ve metodolojik boyutlarını tartıştığı kapsamlı literatür incelemesi ile

birlikte değerlendirildiğinde, cinsiyet ücret ayrımcılığını anlamada hem mikro düzeydeki spesifik bulguların hem de metodolojik çerçevenin önemini vurgulamaktadır.

Cohen ve Huffman (2007) çalışmalarında, kadın yöneticilerin varlığının cinsiyet ücret farkına etkisini incelemektedir. 2000 nüfus sayımı verilerini kullanarak, kadın yöneticilerin sayısının ve statülerinin cinsiyet ücret eşitsizliği üzerindeki etkilerini analiz eden çalışmanın analizinde, üç seviyeli hiyerarşik doğrusal modelleme kullanılmıştır. Bu model, birey, iş ve yerel endüstri seviyelerinde değişkenleri içermekte ve bu üç seviyede kadın ve erkek ücretleri arasındaki farkları modellemektedir. Araştırma bulguları, kadın yöneticilerin sayısının artmasının genel olarak ücret eşitsizliğini azalttığını göstermektedir. Ancak, kadın yöneticilerin yüksek statüye sahip oldukları durumlarda bu etkinin çok daha fazla olduğu bulunmaktadır. Yani, kadın yöneticilerin cinsiyet ücret eşitsizliğini azaltma potansiyelleri, bu yöneticilerin iş yerlerindeki statülerine bağlıdır. Çalışma sonucunda, kadın yöneticilerin sayısının artırılmasının yanı sıra, kadınların yönetim kademelerinde daha yüksek pozisyonlara getirilmesinin de cinsiyet ücret eşitsizliğini azaltmada önemli bir strateji olabileceğini önermektedir. Ayrıca, kadın yöneticilerin altındaki işçiler üzerindeki etkileri, kadın yöneticilerin iş yerindeki göreceli statülerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Kunze'nin cinsiyet ücret farklarını anlamada insan sermayesi modellerinin teorik ve metodolojik boyutlarını vurguladığı çalışması, Cohen ve Huffman'ın kadın yöneticilerin varlığının ve statülerinin bu farklar üzerindeki etkilerini ortaya koyan araştırması ile birlikte değerlendirildiğinde, cinsiyet eşitsizliğini ele almak için hem bireysel iş geçmişlerinin hem de kurumsal yapıların önemine dikkat çekmektedir.

Oostendorp (2008) çalışmasında, globalleşmenin cinsiyet ücret farkına etkilerini geniş bir ülke ölçeğinde incelemekte ve özellikle mesleki cinsiyet ücret farklarına odaklanmaktadır. Çalışma, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Ekim Anketi veritabanını kullanmaktadır. Bu veritabanı, 1983-1999 yılları arasında 80'den fazla ülkede 161 dar tanımlı meslek için ücret verileri sağlamaktadır. Meslekler arası cinsiyet ücret farklarını ve bu farkların ekonomik kalkınma, ticaret ve doğrudan yabancı yatırımlar (DFI) ile ilişkisini incelemek için regresyon çerçevesinin kullanıldığı analizin bulgularında, zengin ülkelerde ekonomik kalkınma, ticaret ve DFI artışıyla mesleki cinsiyet ücret farkının azaldığını bulmuştur; ancak daha fakir ülkeler için bu tür bir etki bulunmamaktadır. Ayrıca, mesleki cinsiyet ücret farkının ekonomik gelişimle birlikte arttığı, ancak belli bir ekonomik gelişme seviyesinden sonra azalmaya başladığı tespit edilmektedir. Çalışmanın sonucunda, globalleşmenin zengin ülkelerde cinsiyet ücret farkını azaltabileceğini, ancak daha düşük gelirli ülkelerde bu etkinin gözlemlenmediğini

belirtmektedir. Bu sonuçlar, teorik beklentilere uygun olarak, ticaretin cinsiyet ücret farkını azaltıcı etkisine işaret etmektedir, ancak bu etkilerin gelir düzeyine ve mesleklerin niteliklerine göre değişebileceğini göstermektedir. Cohen ve Huffman'ın kadın yöneticilerin sayısı ve statülerinin cinsiyet ücret eşitsizliğini azaltmadaki rolünü vurguladığı çalışması, Oostendorp'un globalleşmenin mesleki cinsiyet ücret farklarına etkisini inceleyen araştırmasıyla bir arada değerlendirildiğinde, hem kurumsal hem de ekonomik faktörlerin cinsiyet eşitsizliği üzerindeki etkilerinin birbirini tamamlayıcı bir şekilde ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Gradín, Del Rio ve Canto (2010) çalışmalarında, Avrupa Birliği'nde cinsiyet ücret ayrımcılığının hanehalkı yoksulluk oranları üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli kullanılarak yapılmaktadır. Ayrımcılığın yoksulluk üzerindeki etkisini niceliksel olarak değerlendirmek için kadınlara karşı ayrımcılığın kaldırıldığı bir kontrafaktüel ücret dağılımı oluşturulmaktadır. Bu yeni ücret dağılımı kullanılarak toplam hanehalkı geliri hesaplanmış ve ayrımcılığın olmadığı durumda yoksulluk oranları ile gözlemlenen yoksulluk oranları karşılaştırılmaktadır. Sonuçlar genel olarak, kadınlara yönelik ayrımcılığın, AB ülkelerindeki mevcut yoksulluk seviyelerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Ancak ülkelere göre bu rolün şiddeti ve deseni farklılık göstermektedir. Özellikle, çalışan kadınların gelirlerine bağımlı hanehalklarında ayrımcılığın yoksulluk riski üzerindeki etkisi dramatik bir şekilde artmaktadır. Çalışmanın sonucunda, cinsiyet ücret ayrımcılığının AB ülkelerindeki yoksulluk üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve bu etkinin kadınların çalışma piyasasındaki performansları ve çeşitli pazar kurumları tarafından şekillendirildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, cinsiyet ücret farklılıklarının ve yoksulluğun daha iyi anlaşılması için uluslararası veri havuzları oluşturulmasının önemini vurgulamaktadır. Oostendorp'un globalleşmenin cinsiyet ücret farklarına etkilerini ele aldığı çalışması ile Gradín, Del Rio ve Canto'nun Avrupa Birliği'nde cinsiyet ücret ayrımcılığının hanehalkı yoksulluğu üzerindeki etkisini analiz ettiği araştırma birlikte değerlendirildiğinde, cinsiyet eşitsizliğinin hem makroekonomik dinamikler hem de sosyal refah üzerinde çok yönlü ve bağlamsal etkiler yarattığı görülmektedir.

Özkan ve Özkan (2010) çalışmalarında, kadın işçilere ödenen ücretlerin belirleyicilerini tespit etmeyi ve cinsiyetin ücretlerin belirlenmesinde ayrımcı bir kriter olup olmadığını test etmeyi amaçlamaktadır. Gaziantep ili sınırları içerisinde gerçekleştirilmiş ve tesadüfi örnekleme yöntemi ile katılımcılar belirlenene çalışmada araştırmacılar tarafından geliştirilen anket soruları ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik veriler toplanmakta ve bu veriler çeşitli istatistiksel testlere tabi tutulmaktadır. Elde edilen verilere uygulanan faktör analizi ile ücret

ayrımcılığının boyutları belirlenmeye çalışılmaktadır. Faktör analizi sonuçlarına göre, üç ana faktör tespit edilmiştir: ayrımcı faktörler, objektif faktörler ve seçici faktörler. Araştırma, cinsiyetin yanı sıra politik, dinsel, ekonomik ve kültürel faktörler gibi çeşitli ayrımcı faktörlerin kadınların ücretlendirilmesinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde kıdem ve eğitim durumu gibi objektif faktörlerin de önemli rol oynadığı belirlenmektedir. Çalışmanın sonucunda, Gaziantep'te kadın işçilere ödenen ücretlerin çeşitli ayrımcı ve objektif faktörler tarafından belirlendiğini göstermektedir. Ücret ayrımcılığının boyutları arasında cinsiyetin hala önemli bir yer tuttuğu, ancak diğer faktörlerin de ücretler üzerinde belirleyici olduğu sonucuna varılmaktadır. Gradín ve diğerleri, Avrupa Birliği genelinde cinsiyet ücret ayrımcılığının yoksulluk üzerindeki etkisini incelediği çalışması ile Özkan ve Özkan'ın Gaziantep'teki kadın işçilerin ücretlendirilmesinde ayrımcı ve objektif faktörlerin rolünü ele aldığı araştırma, cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin hem makroekonomik hem de yerel düzeyde nasıl şekillendiğine dair kapsamlı bir perspektif sunmaktadır.

Río ve diğerleri (2011) çalışmalarında, cinsiyet ücret ayrımcılığını ölçmenin dağıtımsal yöntemlerini yeniden ele almakta ve bu konudaki mevcut yaklaşımların bazı kısıtlamalarını tartışmaktadır. İspanya'da yapılan ücret anketlerinden alınan verileri kullanılan çalışmada, cinsiyet ücret farklarını daha doğru bir şekilde değerlendirmek için dağıtımsal analiz yöntemleri ve quantile regresyonlar kullanılmaktadır. Ayrıca, ayrımcılığın bireysel deneyimini analiz etmek için yoksulluk araştırmalarından teknikler benimsenmektedir. Çalışmanın bulgularında, klasik Oaxaca-Blinder ayrıştırma yönteminin yanı sıra diğer dağıtımsal tekniklerin cinsiyet ücret ayrımcılığını yeterince ölçmede yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Bunun yerine, ücret farklarının bireysel dağılımını incelemek ve bu farkları bir endeks yardımıyla toplamak önerilmekte, ayrımcılığın toplam seviyesini daha detaylı ve adil bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır. Çalışmanın sonucunda, cinsiyet ücret ayrımcılığını ölçmede bireysel ücret farklarını ve dağıtımsal özellikleri dikkate alan yeni bir normatif çerçeve önermektedir. Ayrıca, ücret ayrımcılığını değerlendirirken bireysel deneyimleri dikkate almanın önemini vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, politika yapıcılarının daha etkili müdahalelerde bulunmalarını sağlayacak daha kapsamlı bilgiler sunmaktadır. Özkan ve Özkan'ın çalışmalarının yanında Río, Gradin ve Canto (2011), aynı şekilde cinsiyet ücret ayrımcılığını ele alırken farklı coğrafi ve metodolojik yaklaşımları benimsemekte olup, biri yerel düzeyde ayrımcılığın çok boyutlu yapısını incelerken, diğeri daha geniş bir dağıtımsal perspektifle bireysel deneyimleri ve ölçüm yöntemlerinin etkinliğini değerlendirmektedir.

Khanna (2012) çalışmalarında, Hindistan'daki cinsiyet ücret farklarını incelemekte ve bu farkların ücret dağılımının hangi kısımlarında daha fazla olduğunu araştırmaktadır. 2009-2010 Ulusal Örneklem Araştırması İstihdam - İşsizlik Takvimi verilerini kullanarak, düzenli ücretli çalışanlar için cinsiyet ücret farklarını inceleyen çalışmanın analizinde, hem standart OLS ücret denklemlerini hem de ücret dağılımının farklı kuantillerinde ücret farklarını değerlendirmek için kuantil regresyonlarını kullanmaktadır. Machado-Mata-Melly (2006) ayrıştırma yöntemi ile ücret farklarının ne kadarının gözlemlenen özellik farklılıklarından kaynaklandığı ve ne kadarının açıklanamayan (ayrımcılık) bileşenlerden kaynaklandığı belirlenmektedir. Çalışmanın bulgularında, Hindistan'da "sticky floor" etkisinin varlığını göstermiştir. Ücret dağılımının alt kısmında cinsiyet ücret farklarının daha yüksek olduğu ve üst kısımlara çıkıldıkça bu farkların azaldığının gözlemlenen çalışmada ayrıca, kuantil regresyon sonuçları, farklı kuantillerdeki ücret farklarının özellikler ve ayrımcılık arasında nasıl bölündüğünü ayrıntılı bir şekilde ortaya koymaktadır. Çalışmanın sonucunda, ücret ayrımcılığının daha düşük ücret gruplarında daha fazla olduğunu ve bu durumun politika yapıcılar için, cinsiyet ücret farkını azaltmaya yönelik önlemlerin bu gruplara odaklanması gerektiğini önermektedir. Ayrıca, cinsiyet ücret farkının büyük bir kısmının açıklanamayan faktörlerden kaynaklandığını belirterek, ayrımcılıkla mücadele konusunda daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Khanna (2012) Rio ve diğerleri gibi cinsiyet ücret farklarını analiz ederken, biri dağıtımsal yöntemlerle ayrımcılığın genel düzeyini ve bireysel deneyimleri ele alırken, diğeri farklı gelir gruplarındaki ücret farklarının ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmesine odaklanmaktadır.

Chen ve diğerleri (2013) çalışmalarında, Çin iş piyasasında küreselleşme ile cinsiyet ücret eşitsizliği arasındaki bağlantıyı incelemektedir. Çin'deki işletmelerin veri setleri kullanılarak, küreselleşmenin cinsiyet ücret eşitsizliği üzerindeki etkileri araştırılan çalışmada, yabancı ve ihracat yapan firmaların daha fazla kadın çalıştırdığı ve bu tür firmalarda cinsiyet ücret farkının daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmada, işletmelerin uluslararası maruziyetleri ve kadın istihdamı arasındaki ilişki üzerinde durulmuş ve farklı firma tipleri (yabancı yatırımlı işletmeler, ihracatçılar ve yerel firmalar) arasında kadın istihdamı oranları karşılaştırılmaktadır. Çalışmanın bulgularında, küreselleşmenin, kadınların iş gücüne katılımını artırarak ve cinsiyet temelli ücret farkını azaltarak cinsiyet eşitliği üzerinde olumlu bir etkisi olduğu gözlemlenmektedir. Ancak, ihracat yapan ve yabancı sermayeli firmaların, yerel olmayan firmalara göre daha büyük cinsiyet ücret ve verimlilik farklarına sahip olduğu tespit edilmektedir. Bu farklar, kadın işçilerin düşük katma değerli ve düşük teknoloji işlerde

yoğunlaşmasına bağlanmaktadır. Çalışmanın sonucunda, yabancı sermayeli ve ihracatçı firmaların yerel firmalara kıyasla cinsiyet ücret farkını azaltmada daha etkili olduğunu ancak yine de firmalar arası cinsiyet ayrımcılığının devam ettiğini ortaya koymaktadır. Özellikle özel sektörde ihracat yapmayan firmalar arasında önemli bir cinsiyet ücret ayrımcılığı bulunmaktadır. Khanna (2012) Hindistan iş piyasasında düşük ücretli gruplarda cinsiyet ayrımcılığının daha belirgin olduğunu vurgularken, Chen, Ge, Lai ve Wan (2013), Çin'de küreselleşmenin kadın istihdamını artırarak cinsiyet ücret farkını azaltma potansiyeline sahip olduğunu ancak bu etkinin özellikle ihracat yapmayan yerel firmalarda sınırlı kaldığını göstermektedir.

Blau ve Kahn (2017) çalışmalarında, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki cinsiyet ücret farkının boyutlarını, eğilimlerini ve potansiyel açıklamalarını yeni deneysel tahminlerle sunmaktadır ve 1980-2010 yılları arasında Panel Study of Income Dynamics (PSID) mikro verilerini kullanarak cinsiyet ücret farkının ne kadar azaldığını ve bu azalmanın nedenlerini analiz etmektedir. Blau ve Kahn, insan sermayesi değişkenleri (eğitim, tecrübe gibi) ile başlayıp, meslek ve endüstri farklılıklarını içeren daha kapsamlı modeller kullanarak cinsiyet ücret farkını açıklamaya çalışmaktadır. Ayrıca, ücret dağılımının çeşitli noktalarında kadın ve erkeklerin nasıl performans gösterdiğini de incelemişlerdir. Çalışmanın bulgularında, cinsiyet ücret farkının zaman içinde önemli ölçüde azaldığını, ancak bu azalmanın büyük ölçüde 1980'lerde gerçekleştiğini bulmaktadır. 2010 yılına gelindiğinde, geleneksel insan sermayesi değişkenleri cinsiyet ücret farkını çok az açıklamakta, cinsiyet temelli meslek ve endüstri farklılıkları ise hala önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, ücret dağılımının üst kısmında cinsiyet ücret farkının daha yavaş azaldığı ve 2010 itibarıyla daha yüksek olduğu tespit edilmektedir. Çalışmanın sonucunda, cinsiyet ücret farkının azalmasının büyük kısmının, kadınların eğitim ve iş tecrübesindeki artışlardan kaynaklandığını belirtmektedir. Ancak, 1980'lerden sonra bu farkın azalmasında bir yavaşlama olduğu ve açıklanamayan ücret farkının hala var olduğu vurgulanmaktadır. Blau ve Kahn, kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarının iyileşmesine rağmen, cinsiyet ücret farkının tamamen kapanmamasının altında yatan nedenleri daha detaylı araştırmalarla açıklanabileceğini önermektedirler. Chen ve diğerleri (2013) gibi Blau ve Khan (2017) cinsiyet ücret farkının zaman içinde nasıl şekillendiğini ve hangi faktörlerden etkilendiğini incelerken, Chen ve diğerleri (2013) küreselleşmenin etkilerini vurgularken, Blau ve Kahn (2017) ise Amerika Birleşik Devletleri'nde bu farkın azalmasının ardındaki tarihsel ve yapısal nedenlere odaklanmaktadır.

Morello ve Anjolin (2021) çalışmalarında, Brezilya'da cinsiyet bazında ücret ayrımcılığını 1996-2015 yılları arasında incelemektedir. Makale, Brezilya Hanehalkı Anketi (PNAD) verilerini kullanarak, cinsiyet ücret ayrımcılığının boyutunu ve zaman içindeki değişimini analiz eder. Çalışma, özellikle eşleştirme tekniklerini (propensity score ve nearest-neighbour matching) kullanarak, erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkının ayrımcı bileşenini ölçmeye odaklanmaktadır. Araştırmanın bulguları, cinsiyet ücret farkının ayrımcı bileşeninin tüm yıllarda anlamlı olduğunu ve belirli bir düşüş eğilimi göstermediğini bulmaktadır. 1996'dan 2004'e düşüş gözlemlenmiş, ancak bu düşüş 2004'ten sonra bir miktar artışla kısmen telafi edilmiştir. Ücret ayrımcılığı, özellikle yönetici pozisyonlarında yüksek olmak üzere mesleki kategorilere göre değişkenlik göstermektedir. Analiz sonucunda, daha önceki çalışmalarla kıyaslandığında, cinsiyet ücret ayrımcılığının belirgin bir şekilde azalmadığını, özellikle de 2004'ten sonra ücret ayrımcılığında önemli bir değişiklik olmadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, ücret farklarının azalmasında politikaların ve özel sektör girişimlerinin rolüne dair daha fazla araştırma yapılması gerektiğini öne sürmektedir. Blau ve Kahn (2017) ile Morello ve Anjolin (2021) çalışmaları, farklı ülkelerde cinsiyet ücret farkının zaman içerisindeki eğilimlerini ve bu farkın azalma dinamiklerini karşılaştırmalı bir perspektifte ele alırken, her iki çalışmanın da dikkat çektiği önemli bir ortak nokta, bu farklılıkların yalnızca insan sermayesi faktörlerinden değil, yapısal ve ayrımcı bileşenlerden de kaynaklandığıdır demektir.

BÖLÜM IV: VERİ – YÖNTEM - BULGULAR

İş arama yöntemlerinde cinsiyete dayalı tercih ve ücret farklılıklarının tespit edilmesini hedefleyen çalışmada TÜİK 2023 yılı Hanehalkı İş Gücü Anketi (HİA) veri seti kullanılarak analiz gerçekleştirilmektedir. Veri setinde iş arayan bireylerin cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerinin yanı sıra ve TÜİK HİA'nın belirlediği iş arama yöntemlerinden hangilerini tercih ettiğine yönelik bilgiler de yer almaktadır.

4.1. Değişkenler Arası İlişkilerin Çapraz Tablo Analizi

Pearson Kikare testi, iki kategorik değişken arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir (McHugh, 2013, s. 143). Bu test, gözlenen frekansların, bağımsızlık varsayımı altında beklenen frekanslarla ne ölçüde uyduğunu değerlendirmektedir. Pearson Kikare testi, özellikle büyük örneklemeler üzerinde çalışırken, iki değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadığını anlamak için oldukça kullanışlıdır (Agresti, 2012, s. 18-19). Analiz edilen değişkenlerin kategorik olması ve her bir kategorideki gözlem sayılarının karşılaştırılması gerektiği durumlarda sıklıkla tercih edilmektedir.

Kategorik değişkenlerin bağımsız olup olmadığını test etmek için Pearson Kikare testi, beklenen frekanslar ile gözlenen frekanslar arasındaki farkın büyüklüğünü değerlendirmektedir. Bu farklar ne kadar büyükse, iki değişken arasında bağımsızlık o kadar azdır ve dolayısıyla iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir (Starnes, Yates ve Moore, 2010, s. 678-682). Eğer testin p değeri, genellikle kabul edilen anlamlılık düzeyi olan 0.05'ten küçükse, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmaktadır (Field, 2013, s. 299- 302).

Pearson Kikare testi, analizlerdeki veri yapısına uygunluğu ve ilişki analizlerinde güçlü bir araç olması nedeniyle tercih edilmektedir. İki kategorik değişkenin birbiriyle ilişkisini anlamak, özellikle iş gücü piyasası, gelir düzeyleri ve iş arama yöntemleri gibi kategorik değişkenlerin karşılaştırıldığı çalışmalarda önemlidir. Bu nedenle, iş arama yöntemleri ve çeşitli demografik özellikler arasındaki bağımlılığı test etmek için Pearson Kikare testi ideal bir yöntemdir.

Tablo 4.1, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İş Gücü Anketi verileri kullanılarak Türkiye'deki bölgeler ve iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri arasında "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama" yer almaktadır.

Bölgesel düzeydeki farklılıklar ise Türkiye'nin IBBS (İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması) düzey 1 bölgelerine göre sınıflandırılmaktadır.

Pearson Kikare testi sonucu, Kikare istatistiği 3029,14 ve p-değeri 0,0000 olarak hesaplanmaktadır. Bu bulgu, iş arama yöntemleri ile bölgeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, iş arama yöntemi seçimi, bireylerin yaşadıkları bölgeye göre anlamlı ölçüde farklılık göstermektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olan bu ilişki, iş arama stratejilerinin bölgesel özellikler ve ekonomik koşullardan etkilendiğini ortaya koymaktadır. Daha gelişmiş bölgelerde bireylerin kendi imkanlarıyla iş arama yöntemine yöneldiği, buna karşın daha az gelişmiş bölgelerde eş-dost aracılığıyla iş aramanın yaygın olduğu görülmektedir. İŞKUR ve özel istihdam ofislerinin ise daha çok kentsel bölgelerde tercih edildiği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.1, Türkiye genelinde iş arama yöntemlerinin kullanım oranları ile bölgesel dağılımlarını sunmaktadır. Türkiye genelinde iş arayanların %41,97'si kendi imkanlarıyla iş ararken, %53,30'u eş, dost, akraba aracılığıyla iş aramaktadır. İŞKUR ve özel istihdam ofislerinin kullanım oranları ise sırasıyla %3,62 ve %1,11 gibi daha düşük oranlardadır. Bölgesel farklılıklara bakıldığında, İstanbul (TR1) gibi büyük metropol alanlarında kendi imkanlarıyla iş arama oranı %36,05 iken, Kuzeydoğu Anadolu (TRA) ve Doğu Akdeniz (TR9) gibi bölgelerde bu oran sırasıyla %53,51 ve %52,14'e yükselmektedir. Bu durum, daha gelişmiş bölgelerde bireylerin iş bulma konusunda daha çok kendi imkanlarına güvendiğini, daha az gelişmiş bölgelerde ise sosyal ağların (eş, dost, akraba) daha fazla rol oynadığını göstermektedir.

Kendi imkanlarıyla iş arama yöntemi, Türkiye genelinde %41,97 oranında kullanılmaktadır. Bu yöntem, İstanbul, Batı Anadolu (TR5) Ege (TR3) ve Batı Karadeniz (TR8) gibi daha gelişmiş bölgelerde daha fazla tercih edilmektedir. Özellikle Kuzeydoğu Anadolu ve Doğu Akdeniz gibi bölgelerde bu oran %50'nin üzerindedir.

Eş, dost ve akraba aracılığıyla iş arama yöntemi, Türkiye genelinde en yaygın yöntemdir (%53,30). Gelişmiş bölgelerde bu yöntemin kullanım oranı daha düşüktür. Örneğin, İstanbul'da %59,61 gibi yüksek bir oranda kullanılmakla birlikte, TR6 (Akdeniz) bölgesinde bu oran %63,55'e kadar çıkmaktadır. Daha az gelişmiş bölgelerde bu yöntemin daha yaygın olması, iş arama süreçlerinde sosyal ağların önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 4. 1: İstatistiki Bölgeler ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

	İş Arama Yöntemi				
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	Toplam
TR1(İstanbul)	3744	137	314	6192	10387
	36,05	1,32	3,02	59,61	100,00
	8,71	3,69	27,62	11,34	10,14
TR2 (Batı Marmara)	3109	254	76	3492	6931
	44,86	3,66	1,10	50,38	100,00
	7,23	6,84	6,68	6,40	6,77
TR3 (Ege)	5450	402	161	7680	13693
	39,80	2,94	1,18	56,09	100,00
	12,68	10,83	14,16	14,07	13,37
TR4 (Doğu Marmara)	4872	537	274	7131	12814
	38,02	4,19	2,14	55,65	100,00
	11,33	14,47	24,10	13,06	12,51
TR5 (Batı Anadolu)	4456	285	198	5708	10647
	41,85	2,68	1,86	53,61	100,00
	10,36	7,68	17,41	10,46	10,39
TR6 (Akdeniz)	3571	449	53	7102	11175
	31,96	4,02	0,47	63,55	100,00
	8,31	12,10	4,66	13,01	10,91
TR7 (Orta Anadolu)	2917	179	4	2812	5912
	49,34	3,03	0,07	47,56	100,00
	6,78	4,82	0,35	5,15	5,77
TR8 (Batı Karadeniz)	3524	567	37	3403	7531
	46,79	7,53	0,49	45,19	100,00
	8,20	15,28	3,25	6,23	7,35
TR9 (Doğu Akdeniz)	1986	175	8	1640	3809
	52,14	4,59	0,21	43,06	100,00
	4,62	4,72	0,70	3,00	3,72
TRA (Kuzeydoğu Anadolu)	2684	204	2	2126	5016
	53,51	4,07	0,04	42,38	100,00
	6,24	5,50	0,18	3,89	4,90
TRB (Ortadoğu Anadolu)	2996	241	5	2774	6016
	49,80	4,01	0,08	46,11	100,00
	6,97	6,49	0,44	5,08	5,87
TRC (Güneydoğu Anadolu)	3687	281	5	4535	8508
	43,34	3,30	0,06	53,30	100,00
	8,58	7,57	0,44	8,31	8,31
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 3029,14 P = 0,0000

İŞKUR aracılığıyla iş arayanların oranı Türkiye genelinde %3,62'dir. Bu oran, İstanbul gibi büyük şehirlerde daha düşük (%1,32) iken, TR4 (Doğu Marmara) bölgesinde %4,19 ile daha yüksektir. İŞKUR'un genellikle daha az gelişmiş bölgelerde daha fazla kullanıldığı gözlemlenmektedir. Bu bulgu, İŞKUR'un gelişmiş bölgelerde daha az başvurulmuş bir kanal olduğunu, buna karşılık daha az gelişmiş bölgelerde iş bulma açısından önemli bir kaynak olduğunu göstermektedir.

Özel istihdam ofisleri, Türkiye genelinde en az kullanılan iş arama yöntemidir (%1,11). Bu yöntemin kullanım oranı, özellikle İstanbul gibi büyük şehirlerde (%3,02) diğer bölgelere kıyasla daha yüksektir. Daha az gelişmiş bölgelerde bu yöntemin neredeyse hiç kullanılmadığı dikkat çekmektedir (örneğin, TR7 Orta Anadolu bölgesinde sadece %0,07). Bu bulgu, özel istihdam ofislerinin daha çok kentsel ve gelişmiş bölgelerde iş bulma aracı olarak tercih edildiğini göstermektedir.

Analiz, Türkiye'deki iş arama yöntemlerinin bölgesel düzeyde anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Gelişmiş bölgelerde bireylerin daha çok kendi imkanlarına dayanarak iş aradığı, buna karşın daha az gelişmiş bölgelerde sosyal ağların (eş, dost, akraba) iş bulma süreçlerinde önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, İŞKUR'un daha az gelişmiş bölgelerde önemli bir kaynak olduğu, özel istihdam ofislerinin ise kentsel bölgelerde daha fazla kullanıldığı görülmektedir.

İstatistiki bölgeler açısından bakıldığında, iş arama yöntemleri ile coğrafi bölge arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kırsal bölgelerde yaşayan bireyler genellikle sosyal bağlantılar ve İŞKUR gibi kamu kaynakları aracılığıyla iş bulurken, büyük şehirlerde yaşayanlar özel istihdam ofislerini ve online platformları daha fazla kullanmaktadır. Bu farklılıklar, coğrafi bölgelerin ekonomik gelişmişlik seviyeleri ve iş gücü piyasalarının farklı yapılarıyla açıklanabilmektedir. Gelişmiş bölgelerde bireylerin kendi imkanlarıyla iş bulma eğilimleri göz önünde bulundurularak, bu bölgelerde kariyer danışmanlığı ve bireysel beceri geliştirme programları artırılabilir. Daha az gelişmiş bölgelerde ise sosyal ağların gücü kullanarak toplumsal iş bulma destekleri teşvik edilebilir. Daha az gelişmiş bölgelerde İŞKUR'un iş bulma aracı olarak daha fazla kullanıldığı görülmektedir. Bu nedenle, İŞKUR'un bu bölgelerdeki kapasitesi artırılması ve özellikle iş arama süreçlerinde kadınlar ve gençler için daha fazla hizmet sunulması fayda sağlayabilir. Özel istihdam ofislerinin kullanımı büyük ölçüde kentsel ve gelişmiş bölgelerle sınırlı kalmaktadır. Bu ofislerin daha az gelişmiş bölgelerde de etkili bir iş arama aracı olarak kullanılabilmesi için teşvik politikaları geliştirilmesi ve bu ofislerin erişilebilirliği artırılması politika önerisi olarak sunulabilir. İş arama yöntemlerinin bölgesel farklılıklar gösterdiğini ve bu yöntemlerin cinsiyete ve bölgesel ekonomik koşullara göre değişiklik arz ettiğini ortaya koymaktadır. İş gücü piyasası politikalarının bu bulgular doğrultusunda yerel düzeyde farklılaştırılması, Türkiye'de iş arama süreçlerinin daha verimli hale getirilmesine katkı sağlayacaktır.

Tablo 4.2'de, cinsiyet ve iş arama yöntemleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İş arama yöntemleri dört kategori altında toplanmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş

Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama". Analiz, erkek ve kadın işsizlerin bu yöntemleri ne sıklıkla kullandıklarını ve bu tercihlerdeki cinsiyet farklarını ortaya koymaktadır. Pearson Kikare testi sonucu, cinsiyet ile iş arama yöntemleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Kikare = 1530,87, $p < 0,001$). Bu, iş arama yöntemlerinin seçiminde cinsiyetin önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 2: Cinsiyet ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

Cinsiyet	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
Erkek	25900	1947	600	38581	67028
	38,64	2,90	0,90	57,56	100,00
	60,24	52,47	52,77	70,67	65,43
Kadın	17096	1764	537	16014	35411
	48,28	4,98	1,52	45,22	100,00
	39,76	47,53	47,23	29,33	34,57
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 1530,87 P = 0,0000

Tablo 4.2, iş arama yöntemlerinin dağılımı erkekler ve kadınlar arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Erkekler %38,64 oranında kendi imkanlarıyla iş arama yöntemini tercih ederken, kadınlar için bu oran %48,28'dir. Erkeklerin %57,56'sı iş bulmak için sosyal ağlara (eş, dost, akraba) başvururken, kadınlarda bu oran %45,22'dir. İŞKUR ve özel istihdam ofisleri gibi daha kurumsal yöntemlerde ise kadınların erkeklere kıyasla daha fazla başvuru yaptığı görülmektedir. Kadınlar İŞKUR'u %4,98 oranında tercih ederken, erkeklerde bu oran %2,90'dır. Benzer şekilde, özel istihdam ofislerine başvuru oranı kadınlar arasında %1,52 iken, erkeklerde %0,90 seviyesindedir.

Cinsiyete göre iş arama yöntemlerinin farklılığına bakıldığında, kadınların kendi imkanlarıyla iş arama oranı (%48,28) erkeklere (%38,64) kıyasla belirgin şekilde yüksektir. Bu fark, kadınların iş arama sürecinde daha bireysel yöntemleri tercih ettiklerini ve belki de sosyal çevrelerine güvenme konusunda daha temkinli davrandıklarını göstermektedir. Erkeklerin ise bu yöntemi daha az tercih ettiği, bunun yerine sosyal ağlardan faydalanma eğiliminde olduğu görülmektedir. Kadınların kendi imkanlarıyla iş arama oranının yüksek olmasının nedeni, iş gücü piyasasında karşılaştıkları cinsiyet temelli engellerin etkisi olabilir. Bu engeller, kadınları daha bireysel çözümler aramaya yönlendirebilir.

Kadınların İŞKUR'a başvuru oranı (%4,98) erkeklere göre (%2,90) daha yüksektir. Bu bulgu, kadınların kamu istihdam hizmetlerinden daha fazla faydalandığını göstermektedir. Kadınların iş gücü piyasasına katılımında karşılaştıkları zorluklar, onları daha fazla kurumsal destek aramaya itebilir. İŞKUR'un kadın iş gücüne yönelik özel programları veya kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaları, kadınların bu kanalı daha fazla tercih etmesine neden olabilir. Erkeklerin ise bu tür kurumsal iş arama yöntemlerine daha az başvurduğu ve bireysel ya da sosyal ağlar aracılığıyla iş bulma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Özel istihdam ofislerini tercih eden kadınların oranı (%1,52) erkeklere kıyasla (%0,90) daha yüksektir. Bu, kadınların iş arama süreçlerinde daha kurumsal ve profesyonel hizmetlere başvurma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Erkeklerin özel istihdam ofislerine daha az başvurması, belki de sosyal ağların iş bulma süreçlerinde erkekler için daha etkili olduğunu düşündürmektedir. Özel istihdam ofislerinin kadınlara sunduğu fırsatların, özellikle daha nitelikli ve profesyonel işlere erişim sağladığı düşünülebilmektedir.

Erkeklerin sosyal ağlar aracılığıyla iş arama oranı (%57,56) kadınların oranına göre (%45,22) daha yüksektir. Bu bulgu, erkeklerin iş arama süreçlerinde sosyal sermayeden daha fazla faydalandığını ve eş-dost ağına daha fazla güvendiğini göstermektedir. Kadınların sosyal ağlara başvurma oranlarının daha düşük olması, iş gücü piyasasında kadınların sosyal ağlarını daha sınırlı kullanma eğiliminde olduklarını veya bu tür ağların kadınlar için daha az etkili olduğunu düşündürebilmektedir. Ayrıca, kadınların sosyal çevrelerinde iş bulma fırsatlarına daha az erişimi olabileceği ve bu nedenle daha kurumsal yöntemlere yöneldiği anlaşılmaktadır.

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 1530,87, $p < 0,001$) cinsiyet ve iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu, kadınlar ve erkekler arasında iş arama süreçlerinde tercih edilen yöntemlerde belirgin farklılıklar olduğunu ve bu farklılıkların rastlantısal olmadığını ortaya koymaktadır.

İncelenen farklılıklar ve muhtemel nedenler doğrultusunda, kadınların iş arama süreçlerinde İŞKUR ve özel istihdam ofisleri gibi kurumsal yöntemlere daha fazla başvurma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına katılımında kurumsal destek arayışının belirgin bir rol oynadığını göstermektedir. Bunun nedenleri arasında kadınların iş gücü piyasasında daha fazla engelle karşılaşmaları, sosyal ağların kadınlar için daha az etkili olması ve kamu istihdam hizmetlerinin kadınlar için daha fazla fırsat sunması sayılabilmektedir. Ayrıca, İŞKUR gibi kamu kurumlarının kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaları, kadınların bu kanalı daha sık kullanmasına yol açabilmektedir.

Erkeklerin iş bulma sürecinde eş, dost, akraba aracılığıyla iş arama yöntemine daha fazla başvurduğu gözlemlenmektedir. Erkeklerin sosyal sermayeden daha fazla faydalanma eğilimi, erkekler arasındaki iş fırsatlarının sosyal ağlar üzerinden daha etkili bir şekilde paylaşılmasıyla açıklanabilmektedir. Ayrıca, erkeklerin iş bulma süreçlerinde daha geniş sosyal ağlara sahip olabileceği ve bu ağların iş bulma süreçlerinde etkili olduğu düşünülebilmektedir. Kadınların kendi imkanlarıyla iş arama oranının erkeklerden yüksek olması, kadınların iş gücü piyasasında daha bireysel stratejilere yönelme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bunun nedeni, kadınların sosyal ağlarını iş arama süreçlerinde daha az kullanma eğiliminde olmaları ve bireysel çabalarla iş bulma konusunda daha fazla sorumluluk hissetmeleri olabilmektedir.

Cinsiyet ve iş arama yöntemleri arasındaki ilişki de dikkat çekicidir. Erkekler, iş arama süreçlerinde daha geniş sosyal ağlardan faydalanma eğilimindeyken, kadınlar daha sınırlı bağlantılar ve daha az rekabetçi iş arama yöntemlerine yönelme eğilimindedir. Erkeklerin iş arama sürecinde daha agresif stratejiler benimsediği, kadınların ise iş bulma konusunda daha çekimser oldukları görülmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının iş arama süreçlerine doğrudan yansması olarak açıklanabilmektedir. Analiz sonucunda, iş arama süreçlerinde cinsiyetin önemli bir etken olduğunu ve kadınlar ile erkeklerin iş bulma yöntemlerinde belirgin farklılıklar sergilediğini ortaya koyduğu gözlemlenmektedir. Kadınlar, daha fazla kurumsal desteğe ihtiyaç duyarak İŞKUR ve özel istihdam ofislerine başvururken, erkekler iş bulma süreçlerinde daha fazla sosyal ağlarını kullanmaktadır. Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları zorlukları azaltmak için İŞKUR ve özel istihdam ofislerinin kadın istihdamını artırmaya yönelik daha fazla program sunmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, kadınların sosyal ağlarını genişletmeleri ve iş bulma süreçlerinde daha fazla sosyal destek almaları için programlar geliştirilebilmektedir. Kadınların bireysel çabalarını desteklemek ve sosyal ağların etkisini artırmak için eğitim ve mentorluk programları uygulanabilmektedir. Erkekler için ise sosyal ağların iş gücü piyasasında nasıl daha etkili kullanılabileceği üzerine çalışmalar yapılabilir. Sonuç olarak, iş arama yöntemleri cinsiyetler arasında farklılıklar göstermektedir ve bu farklılıklar iş gücü piyasasındaki yapısal engeller, sosyal ağların etkisi ve kurumsal desteklere erişim gibi faktörlerle şekillenmektedir. Politika yapıcıların bu bulguları dikkate alarak iş gücü piyasasında cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda daha etkin stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir.

Tablo 4.3’de, yaş grupları ve iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri dört ana kategoriye ayrılmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama".

Farklı yaş gruplarının iş arama süreçlerinde hangi yöntemleri daha fazla tercih ettiği ve bu yöntemlerin yaş gruplarına göre nasıl farklılık gösterdiği tabloda sunulmaktadır. Pearson Kikare testi sonucu, yaş grupları ve iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Kikare = 2866,71, $p < 0,001$). Bu, bireylerin iş arama süreçlerinde kullandıkları yöntemlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 3: Yaş Grupları ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

Yaş grupları	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
15-24 yaş	8738	613	195	12128	21674
	40,32	2,83	0,90	55,96	100,00
	20,32	16,52	17,15	22,21	21,16
25-34 yaş	16674	1292	612	14108	32686
	51,01	3,95	1,87	43,16	100,00
	38,78	34,82	53,83	25,84	31,91
35-44 yaş	10152	1179	231	13872	25434
	39,92	4,64	0,91	54,54	100,00
	23,61	31,77	20,32	25,41	24,83
45-54 yaş	5298	542	85	10184	16109
	32,89	3,36	0,53	63,22	100,00
	12,32	14,61	7,48	18,65	15,73
55-64 yaş	1691	80	14	3775	5560
	30,41	1,44	0,25	67,90	100,00
	3,93	2,16	1,23	6,91	5,43
65+ yaş	443	5	0	528	976
	45,39	0,51	0,00	54,10	100,00
	1,03	0,13	0,00	0,97	0,95
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 2866,71 P = 0,0000

Tablo 4.3’de, iş arama yöntemlerinin farklı yaş gruplarında dağılımı incelenmektedir. En genç yaş grubundan (15-24 yaş) en yaşlı gruba (65+ yaş) kadar farklı iş arama yöntemleri tercih edilmiştir. 15-24 yaş arası bireyler daha çok eş, dost ve akraba aracılığıyla iş ararken (%55,96) 25-34 yaş grubundakiler daha çok kendi imkanlarıyla iş aramayı tercih etmektedir (%51,01). Diğer yaş gruplarında da benzer şekilde farklı iş arama stratejileri benimsenmektedir.

Yaş gruplarına göre iş arama yöntemlerinin farklılığı incelendiğinde, kendi imkanlarıyla iş arama yöntemi, en çok 25-34 yaş grubunda tercih edilmektedir (%51,01). Bu yaş grubundaki bireyler iş bulma süreçlerinde daha fazla kendi çabalarına ve becerilerine güvenmektedirler. Bu durum, bu yaş grubunun kariyerlerinde daha bağımsız ve deneyim sahibi olduklarını ve iş arama

süreçlerini daha bireysel olarak yönetmeye çalıştıklarını göstermektedir. En düşük oran ise 55-64 yaş grubunda görülmektedir (%30,41). Bu, yaşlı bireylerin iş arama süreçlerinde daha fazla sosyal destek aradığını veya kurumsal yöntemlere başvurduğunu gösterebilmektedir.

İŞKUR'a başvuran bireyler arasında en yüksek oran 35-44 yaş grubundadır (%4,64). Bu yaş grubundaki bireyler, iş arama süreçlerinde daha fazla kurumsal desteğe başvurmaktadır. Özellikle orta yaş grubundaki bireyler için İŞKUR, istihdam fırsatlarına erişmek için önemli bir kaynak olarak görünmektedir. 55-64 yaş grubunda ise bu oran oldukça düşüktür (%1,44) bu da yaşlı bireylerin iş ararken İŞKUR gibi kurumsal yöntemlere daha az başvurduğunu göstermektedir. Bunun nedenleri arasında yaşlı bireylerin iş gücü piyasasında daha az aktif olmaları veya bu kurumlara erişim konusunda zorluk yaşamaları sayılabilmektedir.

Özel istihdam ofisleri en çok 25-34 yaş grubunda tercih edilmektedir (%1,87). Bu yaş grubundaki bireyler, daha nitelikli ve profesyonel iş fırsatlarına erişmek için özel istihdam ofislerine başvurmaktadır. Özel istihdam ofislerinin genellikle genç ve orta yaş grubundaki bireylere hitap ettiği ve bu yaş grubunun profesyonel hizmetlerden faydalanmayı daha fazla tercih ettiği anlaşılmaktadır. En düşük oran ise 65+ yaş grubunda görülmektedir (%0,00). Bu, yaşlı bireylerin iş arama süreçlerinde özel istihdam ofislerine başvurmadan kaçındıklarını veya bu hizmetlere erişim sağlamadıklarını göstermektedir.

Sosyal ağlar aracılığıyla iş arama yöntemi en çok 55-64 yaş grubunda kullanılmaktadır (%67,90). Bu yaş grubundaki bireyler, iş bulmak için büyük oranda eş, dost ve akraba ağlarına başvurmaktadır. Bu, yaşlı bireylerin iş gücü piyasasında sınırlı erişim ve imkânlarla sahip olmasından kaynaklanabilir; dolayısıyla sosyal çevreleri aracılığıyla iş arama eğiliminde olmaktadır. En genç yaş grubu olan 15-24 yaş arası bireyler de bu yöntemi yüksek bir oranda kullanmaktadır (%55,96). Genç bireylerin iş arama süreçlerinde sosyal ağlarını kullanma eğilimi, iş deneyimlerinin sınırlı olmasından ve resmi kanallar aracılığıyla iş bulma süreçlerinde yeterince tecrübeye sahip olmamalarından kaynaklanabilmektedir.

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 2866,71, $p < 0,001$) yaş grupları ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu, bireylerin iş arama süreçlerinde tercih ettikleri yöntemlerin yaşlarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği anlamına gelmektedir. Yaş grupları arasında iş arama yöntemlerinin tercih edilme oranları rastlantısal değil, yaşa bağlı olarak sistematik farklılıklar sergilemektedir.

15-24 yaş grubundaki bireyler, iş bulma süreçlerinde büyük ölçüde sosyal ağlarına (eş, dost, akraba) başvurmaktadır (%55,96). Bu durum, gençlerin iş bulma sürecinde

deneyimsizlikleri nedeniyle daha çok sosyal çevrelerine güvendiklerini göstermektedir. Ayrıca, gençlerin iş gücü piyasasına girişte sosyal destek ağlarına daha fazla ihtiyaç duydukları da düşünülebilmektedir. 35-44 yaş grubundaki bireyler, İŞKUR gibi kurumsal iş arama yöntemlerini daha fazla kullanmaktadır (%4,64). Bu yaş grubundaki bireyler genellikle kariyerlerinde belirli bir deneyim ve uzmanlık seviyesine ulaşmış olup, iş arama süreçlerinde daha profesyonel destek almayı tercih etmektedirler. Bu gruptaki bireylerin, iş gücü piyasasında daha fazla kurumsal kaynak aramaları, deneyimleri doğrultusunda daha nitelikli işlere erişim sağlama çabalarının bir yansıması olabilmektedir. 55-64 yaş grubundaki bireyler, iş arama süreçlerinde en çok sosyal ağlarına başvurmaktadır (%67,90). Yaşlı bireylerin iş bulma süreçlerinde sosyal çevrelerini kullanmalarının temel nedeni, iş gücü piyasasındaki sınırlı fırsatlara erişim olabilmektedir. Bu yaş grubundaki bireyler, genellikle emekliliğe yaklaştıkları için kurumsal iş arama kanallarına başvurmadan kaçınabilirler veya bu kanallara erişimde zorluk yaşayabileceği düşünülmektedir.

Yaş grupları ve iş arama yöntemleri arasındaki ilişki de önemli bulgular ortaya koymaktadır. Gençler, dijital platformları ve özel istihdam ofislerini daha fazla kullanırken, daha yaşlı bireyler geleneksel yöntemlere daha fazla başvurmaktadır. Yaşlandıkça sosyal sermaye ve network avantajı azaldığı için, daha yaşlı bireylerin iş arama süreçlerinde sosyal bağlantılar yerine daha formal kanallara yöneldikleri gözlemlenmiştir. Analiz sonucunda, iş arama yöntemlerinin yaşa bağlı olarak değiştiğini ve bireylerin yaşlandıkça daha fazla sosyal ağlarını kullandıklarını, gençlerin ise deneyim eksikliği nedeniyle sosyal çevrelerine güvendiklerini ortaya koymaktadır. Orta yaş gruplarının ise daha profesyonel ve kurumsal yöntemlere başvurdukları görülmektedir. Bu bulgular, iş gücü piyasasında farklı yaş gruplarına yönelik politika geliştirme ihtiyacını vurgulamaktadır. Gençler iş arama süreçlerinde sosyal çevrelerine güvenseler de, bu yöntem her zaman yeterli sonuçlar vermeyebilmektedir. Gençlere yönelik kariyer danışmanlığı ve iş bulma destek programlarının yaygınlaştırılması, onların daha profesyonel iş arama kanallarına yönelmesine yardımcı olabilmektedir. Yaşlı bireylerin iş bulma süreçlerinde sosyal ağları önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, yaşlı bireylerin iş arama süreçlerinde sosyal çevrelerini etkin kullanmalarına yönelik toplumsal destek mekanizmalarının geliştirilmesi önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, yaşlı bireylerin iş gücü piyasasına erişimini artırmak için özel programlar ve eğitimler düzenlenebilir. Orta yaş grubundaki bireyler, İŞKUR ve özel istihdam ofisleri gibi kurumsal kanallara daha fazla başvurmaktadır. Bu nedenle, bu yaş grubuna yönelik kurumsal desteklerin artırılması, iş gücü piyasasında bu bireylerin daha iyi fırsatlar elde etmelerine yardımcı olabilmektedir. Sonuç

olarak, iş arama süreçlerinde yaş gruplarına göre farklılıklar belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır ve bu farklılıklar, iş gücü piyasasında daha etkili politikalar geliştirilmesi için önemli ipuçları sunmaktadır. Yaş gruplarına yönelik hedeflenmiş stratejiler geliştirilmesi, iş gücü piyasasının daha verimli işlenmesini sağlayabilmektedir.

Tablo 4.4, medeni durum ve iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri dört kategoriye ayrılmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama". Veriler, bireylerin medeni durumlarına göre hangi iş arama yöntemlerini tercih ettiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 4: Medeni Durum ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

Medeni Durum	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
Hiç Evlenmedi	16528	1226	561	19090	37405
	44,19	3,28	1,50	51,04	100,00
	38,44	33,04	49,34	34,97	36,51
Evli	24604	2263	522	32641	60030
	40,99	3,77	0,87	54,37	100,00
	57,22	60,98	45,91	59,79	58,60
Boşandı	1517	191	49	2363	4120
	36,82	4,64	1,19	57,35	100,00
	3,53	5,15	4,31	4,33	4,02
Eşi Öldü	347	31	5	501	884
	39,25	3,51	0,57	56,67	100,00
	0,81	0,84	0,44	0,92	0,86
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 261,44 P = 0,0000

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 261,44, $p < 0,001$) medeni durum ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, iş arama süreçlerinde medeni durumun önemli bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. Evli bireyler, hiç evlenmemiş bireyler, boşanmış bireyler ve eşi ölen bireylerin iş arama stratejileri farklılık göstermektedir. Hiç evlenmemiş bireyler (%44,19) ve evli bireyler (%40,99) iş aramada en çok kendi imkanlarına güvenmektedir. Buna karşın, boşanmış bireyler ve eşi ölen bireyler daha fazla sosyal ağları (eş, dost, akraba) kullanma eğilimindedir. Eşi ölen bireyler arasında eş dost aracılığıyla iş arama oranı %56,67 olup, bu yöntem diğer medeni durumlardaki bireylere kıyasla daha fazla tercih edilmektedir.

Medeni duruma göre iş arama yöntemlerinin farklılığı incelendiğinde, kendi imkanlarıyla iş arama yöntemi, en fazla hiç evlenmemiş bireyler (%44,19) tarafından tercih edilmektedir. Bu grubun genç nüfusu temsil etmesi ve iş arama süreçlerinde daha bağımsız ve bireysel hareket etmeleri, bu sonucu açıklamaktadır. Evli bireyler de benzer oranlarda (%40,99) kendi imkanlarıyla iş aramaktadır. Boşanmış bireyler ve eşi ölen bireyler ise bu yöntemi daha az kullanmaktadır (sırasıyla %36,82 ve %39,25). Bu, daha yaşlı ya da daha zor koşullarda olan bireylerin iş arama süreçlerinde sosyal desteğe daha fazla ihtiyaç duyduğunu gösterebilir. İŞKUR'a başvurma oranları, evli bireyler arasında daha yüksektir (%3,77). Evli bireyler, iş arama sürecinde kurumsal kanallara başvurma eğilimindedir ve bu oran boşanmış bireyler arasında daha da yüksektir (%4,64). İŞKUR'un boşanmış ve evli bireyler için daha fazla tercih edilmesi, bu grupların daha kararlı ve düzenli bir iş arama sürecine sahip olduğunu, dolayısıyla daha kurumsal yöntemleri kullanma eğiliminde olduklarını gösterir. Bu oran hiç evlenmemiş bireyler arasında %3,28, eşi ölen bireyler arasında ise %3,51 olarak görülmektedir. Özel istihdam ofislerine başvurma oranı, boşanmış bireyler arasında (%1,19) ve hiç evlenmemiş bireyler arasında (%1,50) daha yüksektir. Bu, bu iki grubun iş bulma sürecinde daha profesyonel destek arayışında olduğunu gösterebilir. Evli bireyler (%0,87) ve eşi ölen bireyler (%0,57) arasında ise bu yöntem daha az tercih edilmektedir. Bu, evli bireylerin daha az kurumsal destek aradıklarını ve sosyal çevreleri aracılığıyla iş arama eğiliminde olduklarını düşündürebilir. Sosyal ağlar (eş, dost, akraba) aracılığıyla iş arama, en çok boşanmış bireyler (%57,35) ve eşi ölen bireyler (%56,67) tarafından tercih edilmektedir. Bu durum, bu grupların iş arama sürecinde daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Evli bireyler arasında da bu yöntem yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (%54,37). Hiç evlenmemiş bireyler arasında ise bu oran %51,04 ile diğer gruplara göre biraz daha düşüktür. Hiç evlenmemiş bireylerin daha bağımsız iş arama stratejileri geliştirdiği ve sosyal ağları daha az kullandığı anlaşılmaktadır.

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 261,44, $p < 0,001$) medeni durum ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, bireylerin iş arama süreçlerinde medeni durumlarının önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Medeni duruma bağlı olarak bireyler farklı iş arama stratejileri benimsemekte ve bu stratejiler rastlantısal değil, belirli bir düzen içerisinde şekillenmektedir.

Hiç evlenmemiş bireyler, iş arama sürecinde daha fazla kendi imkanlarına güvenmektedir (%44,19). Bu grup genellikle genç bireyleri içerdiği için, iş arama süreçlerinde daha bağımsız hareket ettikleri ve daha az sosyal destek aradıkları görülmektedir. Genç bireyler,

iş bulma konusunda genellikle daha fazla enerjiye ve dijital becerilere sahip olduklarından, iş bulma süreçlerinde daha bireysel stratejiler geliştirebilmektedirler. Evli bireyler, İŞKUR gibi kurumsal kanalları daha fazla kullanma eğilimindedir (%3,77). Evli bireylerin iş arama süreçlerinde daha kararlı ve düzenli bir strateji izledikleri ve aile sorumlulukları nedeniyle daha güvenilir iş bulma yöntemlerine başvurduğu söylenebilir. Ayrıca, aile geçindirme sorumluluğu evli bireyleri daha kurumsal ve güvenilir iş arama yöntemlerine yönlendirebilir. Boşanmış bireyler, iş arama süreçlerinde en çok sosyal ağlarını kullanmaktadır (%57,35). Bu grubun, hayatlarındaki kişisel değişiklikler nedeniyle daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duyması muhtemeldir. Ayrıca, boşanmış bireylerin iş gücü piyasasına tekrar entegre olmada zorluk yaşadıkları ve bu nedenle daha fazla sosyal ağlara yöneldikleri düşünülebilir. Eşi ölen bireyler, iş aramada sosyal ağlarını en fazla kullanan gruplardan biridir (%56,67). Bu durum, bu bireylerin iş arama sürecinde daha fazla yardıma ve sosyal desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Eşi ölen bireyler genellikle daha yaşlı olma eğiliminde olduğundan, iş arama süreçlerinde sosyal çevrelerinden daha fazla yardım beklemeleri anlaşılabılır.

Medeni durum ve iş arama yöntemleri incelendiğinde, evli bireylerin genellikle daha stabil ve güvenli iş arama yöntemlerine yöneldikleri, bekar bireylerin ise daha esnek ve hızlı iş bulma yöntemlerini tercih ettikleri görülmektedir. Evlilik, iş arama süreçlerinde güvenlik arayışını artırırken, bekar bireyler daha riskli iş arama stratejilerine başvurabilmektedir. Analiz sonucunda, medeni durumun iş arama yöntemleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Hiç evlenmemiş bireyler daha bağımsız stratejilerle iş ararken, evli bireyler ve boşanmış bireyler daha çok kurumsal ve sosyal destek yöntemlerine başvurmaktadır. Bu bulgular, iş gücü piyasasında farklı medeni durumlardaki bireylerin iş bulma stratejilerinin farklı olduğunu göstermekte ve politika yapıcılarının bu gruplara yönelik daha hedeflenmiş destek programları geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Genç ve hiç evlenmemiş bireylerin iş arama süreçlerinde daha bireysel yöntemler kullandığı göz önüne alındığında, bu gruba yönelik dijital beceri eğitimleri ve bireysel iş bulma programları geliştirilmelidir. Evli bireyler daha kurumsal yöntemleri tercih etmektedir. Bu nedenle, evli bireylere yönelik iş bulma programlarında aile sorumluluklarını göz önünde bulunduran esnek çalışma ve kariyer destek programları uygulanabilir. Boşanmış ve eşi ölen bireyler için sosyal destek ağlarının güçlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu gruplar, iş arama süreçlerinde sosyal çevrelerine daha fazla güvenmektedir. Bu nedenle, boşanmış ve eşi ölen bireylerin iş gücü piyasasına daha etkin bir şekilde entegrasyonunu sağlayacak sosyal destek programları ve ağlar oluşturulabilir. Sonuç olarak, iş arama süreçlerinde medeni durum önemli bir faktördür ve farklı grupların

ihtiyaçlarına uygun politikaların geliştirilmesi, iş gücü piyasasında eşitliği ve verimliliği artırabileceği düşünülmektedir.

Tablo 4.5, bireylerin eğitim düzeyi (en son mezun oldukları okul) ve iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri dört ana kategoriye ayrılmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İşKUR ile İş Arama", "zel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama". Pearson Kikare testi sonucu ($Kikare = 8886,65$, $p < 0,001$) eğitim düzeyi ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin iş arama süreçlerinde tercih ettikleri yöntemlerin, eğitim seviyelerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, bireylerin iş arama süreçlerinde tercih ettikleri yöntemlerin, eğitim seviyelerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. İş arama süreçlerinde en yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler ve daha düşük eğitim düzeyine sahip bireyler farklı stratejiler benimsemektedir. Örneğin, 5 veya 6 yıllık fakülte, yüksek lisans veya doktora mezunları iş aramada %75,55 oranında kendi imkanlarıyla iş aramayı tercih ederken, ilkokul mezunları %67,71 oranında eş, dost ve akraba aracılığıyla iş aramayı tercih etmektedir. Bu farklılıklar, iş arama süreçlerinde eğitimin kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Eğitim düzeyine göre iş arama yöntemlerinin farklılığı incelendiğinde, eğitim düzeyi arttıkça, bireylerin kendi imkanlarıyla iş arama oranı da yükselmektedir. Özellikle yüksek lisans ve doktora mezunları arasında bu oran %75,55 gibi oldukça yüksek bir seviyededir. Benzer şekilde, 4 yıllık fakülte mezunları da %64,38 oranında kendi imkanlarıyla iş aramaktadır. Bu, yüksek eğitimli bireylerin iş bulma konusunda daha fazla öz güvene sahip olduklarını ve daha bireysel stratejiler geliştirdiklerini göstermektedir. Öte yandan, eğitim düzeyi dştk bireyler kendi imkanlarıyla iş aramaktan daha çok sosyal ağlara ve kurumsal desteğe yönelmektedir.

Özellikle ilkokul mezunları arasında bu oran %28,42 ile daha düşüktür. İşKUR'a başvurma oranları, en fazla ilkokul mezunları (%3,65) ve mesleki ya da teknik lise mezunları (%4,99) arasında yaygındır. Bu, daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin iş bulma süreçlerinde devlet destekli kurumsal kanallara daha fazla başvurduğunu göstermektedir.

Tablo 4.5: En Son Mezun Olduğu Okul ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

Eğitim Seviyesi	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
Bir okul bitirmedi	1381	113	5	2356	3855
	35,82	2,93	0,13	61,12	100,00
	3,21	3,05	0,44	4,32	3,76
İlkokul	5649	726	43	13458	19876
	28,42	3,65	0,22	67,71	100,00
	13,14	19,56	3,78	24,65	19,40
Ortaokul	7165	641	87	12772	20665
	34,67	3,10	0,42	61,80	100,00
	16,66	17,27	7,65	23,39	20,17
Genel lise	5777	719	159	8869	15524
	37,21	4,63	1,02	57,13	100,00
	13,44	19,37	13,98	16,25	15,15
Mesleki veya teknik lise	5555	710	139	7829	14233
	39,03	4,99	0,98	55,01	100,00
	12,92	19,13	12,23	14,34	13,89
2 veya 3 yıllık yüksekokul	5020	397	177	3848	9442
	53,17	4,20	1,87	40,75	100,00
	11,68	10,70	15,57	7,05	9,22
4 yıllık yüksekokul veya fakülte	10301	377	433	4890	16001
	64,38	2,36	2,71	30,56	100,00
	23,96	10,16	38,08	8,96	15,62
5 veya 6 yıllık Lisans fakülte, Yüksek veya Doktora	2148	28	94	573	2843
	75,55	0,98	3,31	20,15	100,00
	5,00	0,75	8,27	1,05	2,78
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 8886,65 P = 0,0000

Yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler arasında İŞKUR'un kullanım oranı oldukça düşüktür. Örneğin, yüksek lisans ve doktora mezunları arasında bu oran sadece %0,98'dir. Bu, yüksek eğitilmiş bireylerin daha çok kendi imkanlarına veya özel sektör kaynaklarına başvurduğunu göstermektedir. Özel istihdam ofislerine başvurma oranları, yüksekokul mezunları ve yüksek lisans ya da doktora mezunları arasında daha yüksektir. Özellikle, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte mezunları arasında bu oran %2,71'dir. Bu, daha yüksek eğitilmiş bireylerin özel istihdam ofisleri gibi profesyonel iş bulma kanallarını daha fazla kullandığını göstermektedir. Buna karşın, düşük eğitim düzeyine sahip bireyler arasında bu oran oldukça düşüktür. Örneğin, bir okul bitirmemiş bireyler arasında bu oran sadece %0,13'tür. Bu, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin özel istihdam ofislerine erişimlerinin sınırlı olduğunu ya da bu kanallara başvurmakta tereddüt ettiklerini göstermektedir. Sosyal ağlar aracılığıyla iş arama, daha düşük eğitim düzeyine sahip bireyler arasında yaygın bir iş arama yöntemidir. Özellikle

ilkokul mezunları arasında bu oran %67,71 gibi oldukça yüksek bir seviyededir. Ortaokul mezunları (%61,80) ve bir okul bitirmemiş bireyler (%61,12) de büyük ölçüde eş, dost ve akraba aracılığıyla iş bulmayı tercih etmektedir. Buna karşın, yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler bu yöntemi daha az tercih etmektedir. Örneğin, 5 veya 6 yıllık fakülte, yüksek lisans veya doktora mezunları arasında sosyal ağlar aracılığıyla iş arama oranı sadece %20,15'tir. Bu, yüksek eğitilmiş bireylerin daha çok profesyonel ve bireysel iş arama stratejilerine yöneldiğini göstermektedir.

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 8886,65, $p < 0,001$) eğitim düzeyi ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, bireylerin iş arama süreçlerinde tercih ettikleri yöntemlerin eğitim seviyelerine göre farklılaştığını göstermektedir. Eğitim düzeyine bağlı olarak iş arama stratejilerinde belirli bir düzen olduğu, bu farkların rastlantısal olmadığı anlaşılmaktadır.

Göze çarpan farklılıklar ve nedenlere bakıldığında, yüksek lisans, doktora ve 4 yıllık fakülte mezunları, iş arama süreçlerinde büyük ölçüde kendi imkanlarına güvenmektedir. Bu durum, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin iş gücü piyasasında daha fazla bilgiye, beceriye ve bağlantıya sahip oldukları için iş aramada daha bağımsız hareket edebildiklerini göstermektedir. Ayrıca, bu bireyler daha nitelikli iş fırsatlarına erişim sağlayabileceklerine dair daha fazla öz güven taşımaktadır. İlkokul ve ortaokul mezunları, iş arama süreçlerinde büyük ölçüde sosyal ağlarına güvenmektedir. Eş, dost, akraba aracılığıyla iş arama yöntemi bu gruplarda en yaygın yöntemdir. Bu, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin iş gücü piyasasında sınırlı seçeneklere sahip olmaları ve iş bulma konusunda daha fazla sosyal destek aramaları ile açıklanabilir. Ayrıca, bu bireyler daha kurumsal ya da profesyonel iş arama kanallarına erişim konusunda zorluk yaşayabilirler. İŞKUR, özellikle ilköğretim ve ortaokul mezunları arasında daha fazla tercih edilmektedir. Bu grupların iş gücü piyasasında daha güvencesiz pozisyonlarda yer alması ve kurumsal destek aramaları İŞKUR'un bu grupta daha yaygın kullanılmasını açıklamaktadır. Buna karşın, yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler İŞKUR'u çok daha az kullanmakta, bunun yerine özel sektör kaynaklarına veya kendi sosyal ağlarına başvurumaktadırlar. Özel istihdam ofisleri, yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler arasında daha fazla tercih edilmektedir. Bu durum, bu ofislerin genellikle daha nitelikli işlere erişim sağladığı ve yüksek eğitilmiş bireylerin profesyonel hizmetlere daha fazla ihtiyaç duyduğu gerçeğini yansıtmaktadır. Düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin bu hizmetlere erişimi sınırlı olabilmektedir.

En son mezun olduğu okul ile iş arama yöntemleri arasında da belirgin bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle prestijli okullardan mezun olan bireyler, kendi imkanlarıyla veya özel istihdam ofisleri aracılığıyla iş bulma konusunda daha başarılı olmaktadır. Diğer taraftan, daha düşük statüdeki okullardan mezun olanlar İŞKUR gibi kamu kaynaklarına daha fazla başvurmaktadır. Analizde, eğitim düzeyinin iş arama stratejileri üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler, daha bağımsız ve profesyonel iş arama yöntemlerine başvururken, düşük eğitim düzeyine sahip bireyler daha çok sosyal ağlarına güvenmektedir. Bu bulgular, iş gücü piyasasında farklı eğitim seviyelerine sahip bireyler için farklı iş bulma stratejileri geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sosyal ağlara dayanan iş arama stratejilerinin yaygın olduğu düşük eğitimli bireyler için daha fazla kurumsal destek sağlanmalı ve bu bireylerin iş gücü piyasasında daha iyi fırsatlar bulabilmeleri için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri artırılmalıdır. Yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin daha profesyonel iş bulma kanallarına başvurduğu göz önünde bulundurularak, bu gruba yönelik özel istihdam ofislerinin hizmet kapasitesi genişletilmeli ve bu ofisler aracılığıyla daha nitelikli iş fırsatları sunulmalıdır. Her eğitim düzeyindeki bireylerin iş arama süreçlerinde farklı ihtiyaçları olduğu için, eğitim düzeyine uygun iş bulma programları ve beceri geliştirme kursları düzenlenmelidir. Sonuç olarak, iş arama yöntemlerinin eğitim düzeyine göre farklılaştığı anlaşılmaktadır ve iş gücü piyasasında bu farkların göz önünde bulundurulması, daha verimli ve eşitlikçi iş bulma süreçleri geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tablo 4.6, bireylerin eğitime devam etme durumları ile iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri dört kategoriye ayrılmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama". Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 1044,87, $p < 0,001$) eğitime devam durumu ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin iş arama süreçlerinde kullandıkları yöntemlerin, eğitimlerine devam edip etmediklerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Eğitime devam eden bireyler, büyük ölçüde kendi imkanlarıyla iş arama yöntemini tercih etmektedir (%54,66). Buna karşın, eğitime devam etmeyen bireyler daha fazla sosyal ağları kullanma eğilimindedir ve %55,08 oranında eş, dost, akraba aracılığıyla iş aramaktadırlar. Eğitime devam eden bireylerin %9,11'i İŞKUR'a başvururken, eğitime devam etmeyenlerde bu oran %3,77'dir. Özel istihdam ofisleri ile iş arama oranları her iki grup için de oldukça düşüktür (%1,52 ve %1,05).

Tablo 4.6: Eğitime Devam Durumu ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

Eğitime Devam Durumu	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
Devam Ediyor	7077	338	197	5335	12947
	54,66	2,61	1,52	41,21	100,00
	16,49	9,11	17,33	9,78	12,65
Devam Etmiyor	35846	3373	940	49241	89400
	40,10	3,77	1,05	55,08	100,00
	83,51	90,89	82,67	90,22	87,35
Toplam	42923	3711	1137	54576	102347
	41,94	3,63	1,11	53,32	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 1044,87 P = 0,0000

Eğitim durumuna göre iş arama yöntemlerinin farklılığı incelendiğinde, eğitime devam eden bireyler arasında en yaygın iş arama yöntemi, kendi imkanlarıyla iş aramadır (%54,66). Bu grup genellikle öğrenciliklerini sürdürdükleri için iş bulma süreçlerinde bireysel çabalarına güvenmektedir. Eğitimlerine devam eden bireyler, genç olduklarından ve dijital platformları daha iyi kullanabilmelerinden dolayı, kendi imkanlarıyla iş arama konusunda daha avantajlı olabilirler. Eğitime devam etmeyen bireyler arasında ise bu oran daha düşük olup %40,10'dur. Eğitimini tamamlamış bireyler iş ararken daha fazla sosyal desteğe ya da kurumsal yöntemlere yönelmektedir. İŞKUR'a başvuru oranı, eğitime devam eden bireyler arasında %9,11 iken, eğitimini tamamlamış bireyler arasında %3,77'dir. Bu sonuç, eğitime devam eden bireylerin iş bulmak için devlet destekli hizmetlerden daha fazla faydalandığını göstermektedir. Eğitime devam eden bireyler, tam zamanlı iş aramaktan ziyade yarı zamanlı ya da staj gibi fırsatlar arıyor olabilirler, bu da İŞKUR'un bu grupta daha fazla tercih edilmesine yol açabilir. Eğitimini tamamlamış bireyler ise daha geniş bir iş arama ağına sahip olabilirler ve İŞKUR'a başvurma ihtiyacı daha düşük olabilir. Özel istihdam ofisleri, eğitime devam eden bireyler arasında %1,52 oranında kullanılırken, eğitime devam etmeyen bireyler arasında %1,05 oranında kullanılmaktadır. Özel istihdam ofislerinin genel kullanım oranının düşük olması, bu ofislerin Türkiye'de iş bulma sürecinde yaygın bir kaynak olarak görülmediğini göstermektedir. Ancak eğitime devam eden bireylerin bu hizmeti daha fazla kullanması, profesyonel iş arama kanallarına yönelmelerinin bir göstergesi olabilir. Sosyal ağlar aracılığıyla iş arama, eğitime devam etmeyen bireyler arasında daha yaygın bir yöntemdir (%55,08). Bu grup, iş bulmak için büyük ölçüde sosyal çevrelerine güvendiğini göstermektedir. Eğitime devam eden bireyler ise %41,21 oranında sosyal ağlarını kullanarak iş aramaktadır. Bu fark, eğitime devam eden bireylerin genellikle genç ve sosyal çevrelerinde

daha az iş deneyimine sahip olduklarını, bu nedenle kendi çabalarıyla iş bulma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 1044,87, $p < 0,001$) eğitime devam durumu ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu, bireylerin iş arama stratejilerinin eğitimlerine devam edip etmemelerine göre farklılık gösterdiğini ve bu farklılıkların rastlantısal olmadığını ifade etmektedir. Eğitime devam eden bireyler arasında kendi imkanlarıyla iş arama oranı oldukça yüksektir (%54,66). Bu bireylerin genç olması ve iş bulma konusunda daha fazla dijital beceriye sahip olmaları, onları daha bağımsız stratejilere yönlendirmektedir. Ayrıca, bu bireyler genellikle tam zamanlı değil, yarı zamanlı iş fırsatları aradıkları için kendi başlarına iş arama eğilimindedirler. Eğitime devam etmeyen bireyler, iş bulma süreçlerinde daha fazla sosyal ağlarını kullanmaktadır (%55,08). Bu bireyler iş gücü piyasasına tam anlamıyla dahil olmuş olup, iş bulma süreçlerinde geniş sosyal çevrelerinden faydalanmaktadırlar. Özellikle iş deneyimi daha fazla olan bireyler, iş fırsatlarını sosyal çevreleri aracılığıyla daha etkili bir şekilde değerlendirebilirler. Eğitime devam eden bireyler arasında İŞKUR'a başvuru oranı %9,11 ile dikkat çekmektedir. Bu, eğitime devam eden bireylerin iş bulma konusunda daha fazla kurumsal desteğe ihtiyaç duyduklarını ve devlet kaynaklarını daha fazla kullanmaya eğilimli olduklarını göstermektedir. Ayrıca, öğrencilik döneminde olan bireyler, yarı zamanlı işler veya staj fırsatları için İŞKUR'u daha sık kullanıyor olabilirler. Hem eğitime devam eden hem de eğitimini tamamlamış bireyler arasında özel istihdam ofislerinin kullanımı oldukça düşüktür. Bu durum, Türkiye'de özel istihdam ofislerinin genel iş bulma süreçlerinde yaygın olarak kullanılmadığını ve belki de bu ofislerin erişilebilirliğinin sınırlı olduğunu göstermektedir.

Eğitime devam durumu, iş arama süreçlerinde esneklik ve zaman yönetimi açısından önemli bir etkidir. Eğitime devam eden bireyler genellikle part-time iş arama yöntemlerine ve daha esnek çalışma modellerine yönelirken, tam zamanlı iş arayan bireyler daha rekabetçi ve kalıcı iş fırsatlarına odaklanmaktadır. Analiz, eğitime devam etme durumunun bireylerin iş arama stratejilerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Eğitime devam eden bireyler daha fazla kendi çabalarına güvenirken, eğitimini tamamlayan bireyler sosyal çevrelerinden daha fazla faydalanmaktadır. Ayrıca, eğitime devam eden bireyler İŞKUR gibi kurumsal kaynakları daha fazla kullanma eğilimindedir. Öğrencilerin kendi imkanlarıyla iş arama stratejilerini geliştirdikleri göz önüne alındığında, bu bireyler için daha fazla kariyer danışmanlığı ve iş bulma programları sunulması önem arz etmektedir. Bu, özellikle yarı zamanlı iş fırsatlarını arayan gençler için önemli bir destek olabileceği düşünülmektedir.

Eğitimine devam eden bireylerin İŞKUR'u daha fazla kullanmaları, bu kurumun öğrencilere yönelik staj ve yarı zamanlı iş fırsatları gibi hizmetlerini daha etkin hale getirmesi gerektiğini göstermektedir. İŞKUR'un, öğrencilere yönelik daha hedeflenmiş iş fırsatları sunmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Eğitimini tamamlamış bireyler, iş bulma süreçlerinde büyük ölçüde sosyal ağlarına güvenmektedir. Bu nedenle, iş bulma süreçlerinde sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve sosyal ağların iş bulma aracı olarak daha verimli kullanılmasına yönelik programlar geliştirilmesi iş bulmada etkili olacağı söylenebilmektedir. Sonuç olarak, bireylerin eğitimlerine devam etme durumlarının iş arama süreçlerinde belirleyici bir rol oynadığı anlaşılmaktadır. Bu farklılıkların göz önünde bulundurulması, iş gücü piyasasında daha etkili ve adil politikalar geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tablo 4.7, kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri dört kategoriye ayrılmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama". Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 16625,10, $p < 0,001$) kamu ve özel sektörde çalışan bireyler arasında iş arama yöntemlerinin farklılaştığını göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin iş arama süreçlerinde tercih ettikleri yöntemlerin, hangi sektörde çalıştıklarına bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kamu sektöründe çalışan bireyler, büyük ölçüde kendi imkanlarıyla iş arama yöntemini tercih etmektedir (%83,53). Buna karşın, özel sektörde çalışan bireyler arasında en yaygın iş arama yöntemi, eş dost aracılığıyla iş bulmadır (%61,88). İŞKUR ve özel istihdam ofislerine başvuru oranları da sektöre göre farklılık göstermektedir.

Kamu ve özel sektörde iş arama yöntemlerinin farklılığı incelendiğinde, kamu sektöründe çalışan bireyler arasında kendi imkanlarıyla iş arama oranı oldukça yüksektir (%83,53). Bu oran, özel sektörde çalışan bireyler arasında %34,07 seviyesindedir. Kamu sektöründe istihdam edilen bireylerin iş arama süreçlerinde daha fazla bağımsız hareket ettikleri ve kendi becerilerine güvenerek iş buldukları söylenebilir. Ayrıca, kamu sektöründe iş bulmak genellikle daha resmi süreçler gerektirdiğinden, bireylerin kendi imkanlarıyla iş bulma stratejilerine daha fazla başvurduğu anlaşılmaktadır. İŞKUR'a başvuru oranı, kamu sektöründe çalışanlar arasında %8,03 iken, özel sektörde çalışanlar arasında %2,78'dir.

Tablo 4.7: Özel veya Kamu Sektörlerinde Çalışan Bireyler ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

Özel Sektör veya Kamu Sektöründe Çalışanlar	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
Kamu Sektörü	13670	1314	47	1334	16365
	83,53	8,03	0,29	8,15	100,00
	31,79	35,41	4,13	2,44	15,98
Özel Sektör	29326	2397	1090	53261	86074
	34,07	2,78	1,27	61,88	100,00
	68,21	64,59	95,87	97,56	84,02
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 16625,10 P = 0,0000

Kamu sektöründe çalışan bireylerin İŞKUR'a daha fazla başvurması, kamu sektörüne girişin genellikle daha düzenli ve devlet destekli kanallar aracılığıyla gerçekleştiğini gösterir. Özel sektörde ise İŞKUR'un daha az kullanılması, bireylerin genellikle sosyal ağlarını veya doğrudan işverene başvuru gibi yöntemleri tercih ettiğini gösterir. Özel istihdam ofislerine başvuru oranı, özel sektörde çalışanlar arasında %1,27 iken, kamu sektöründe bu oran %0,29'dur. Bu durum, özel sektörde çalışan bireylerin daha fazla profesyonel yardım arayışında olduğunu ve özel istihdam ofisleri aracılığıyla daha fazla iş fırsatı yakaladığını göstermektedir. Kamu sektöründe istihdam edilen bireyler ise genellikle resmi kanallar üzerinden iş buldukları için bu yöntemle daha az başvurmaktadır. Sosyal ağlar aracılığıyla iş arama, özel sektörde çalışan bireyler arasında çok daha yaygındır (%61,88). Özel sektörde iş bulma süreçleri genellikle daha esnek olduğu için bireyler sosyal çevrelerinden daha fazla faydalanmaktadırlar. Buna karşın, kamu sektöründe bu oran sadece %8,15'tir. Kamu sektöründe istihdam genellikle merkezi sınavlar, başvurular ve daha resmi süreçler üzerinden yürütüldüğünden, sosyal ağlar aracılığıyla iş bulma oranı oldukça düşüktür. Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 16625,10, $p < 0,001$) kamu ve özel sektör çalışanları arasında iş arama yöntemleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, bireylerin hangi sektörde çalıştıklarına bağlı olarak iş arama stratejilerinin farklılaştığını ve bu farkların rastlantısal olmadığını göstermektedir.

Kamu sektöründe çalışan bireylerin iş arama süreçlerinde büyük ölçüde kendi imkanlarına güvenmesi (%83,53) bu sektörde işe alım süreçlerinin daha resmi ve yapılandırılmış olmasından kaynaklanmaktadır. Kamu sektörüne giriş genellikle sınavlar,

belirli nitelikler ve merkezi başvurular gerektirdiği için bireyler iş bulma süreçlerinde daha bağımsız hareket etmektedirler. Özel sektörde çalışan bireyler arasında sosyal ağlar aracılığıyla iş arama oranı oldukça yüksektir (%61,88). Özel sektörde iş bulma süreçleri daha esnek olduğu için, bireyler iş bulma konusunda sosyal çevrelerinden daha fazla yararlanmaktadırlar. Ayrıca, özel sektörün daha geniş bir iş gücü piyasasına sahip olması, bireylerin eş, dost ve akraba aracılığıyla iş bulma şansını artırmaktadır. Kamu sektöründe çalışan bireylerin İŞKUR'a başvurma oranının özel sektörde çalışanlardan daha yüksek olması (%8,03) kamu istihdamı için resmi iş arama kanallarının daha sık kullanıldığını göstermektedir. Kamuya giriş için İŞKUR gibi devlet destekli kurumlar, iş arama sürecinde daha yaygın bir kanal olarak tercih edilmektedir. Özel sektörde çalışan bireyler arasında özel istihdam ofislerine başvuru oranı daha yüksektir (%1,27). Özel sektörde çalışan bireylerin iş bulma süreçlerinde daha profesyonel yardıma başvurduğu, bu nedenle özel istihdam ofislerinden daha fazla faydalandığı görülmektedir. Kamu sektörü çalışanları ise daha resmi süreçler üzerinden iş bulduğu için bu yönteme daha az başvurmaktadır.

Özel ve kamu sektörlerinde çalışan bireyler arasında iş arama yöntemlerinde de belirgin farklar bulunmaktadır. Kamu sektöründe çalışanlar genellikle iş bulma konusunda daha güvenli yöntemlere başvururken, özel sektör çalışanları daha dinamik ve geniş sosyal ağları kullanarak iş bulma konusunda daha avantajlıdır. Özel sektörde iş arama süreçleri daha hızlı ilerlerken, kamu sektöründe süreçlerin daha formal olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonucunda, kamu ve özel sektörde çalışan bireyler arasında iş arama yöntemlerinin önemli ölçüde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Kamu sektöründe çalışanlar, iş bulma süreçlerinde daha fazla kendi imkanlarına güvenmekte ve kurumsal kanallar (İŞKUR gibi) aracılığıyla iş aramaktadır. Özel sektörde ise bireyler daha çok sosyal ağlara başvurarak iş bulmakta ve profesyonel yardım almak için özel istihdam ofislerini kullanmaktadır. Kamu sektöründe çalışan veya bu sektöre girmek isteyen bireyler için kariyer danışmanlığı ve sınav hazırlık kursları gibi hizmetler artırılabilir ve bu, bireylerin iş arama süreçlerinde daha fazla destek almasını sağlayabileceği düşünülmektedir. Özel sektörde iş bulma sürecinde sosyal ağlar büyük bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, özel sektör çalışanlarına yönelik sosyal ağları daha verimli kullanmalarına yönelik eğitimler ve mentorluk programları geliştirilebilir. Kamu sektöründe iş arayan bireylerin özel istihdam ofislerine daha az başvurduğu görülmektedir. Bu ofislerin kamu sektörü için de daha erişilebilir hale getirilmesi, bireylerin profesyonel iş arama desteği almasına olanak sağlayabilir. Sonuç olarak, kamu ve özel sektörde çalışan bireyler arasında iş arama stratejilerinde belirgin farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Bu farklılıkların göz önünde

bulundurulması, iş arama süreçlerinde daha etkili ve hedeflenmiş politikalar geliştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Tablo 4.8, işyerlerindeki çalışan sayısı ile iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri dört ana kategoriye ayrılmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama". Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 6085,66, $p < 0,001$) işyerindeki çalışan sayısı ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin iş arama stratejilerinin, çalıştıkları işyerlerindeki çalışan sayısına bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.8, işyerindeki çalışan sayısına göre iş arama yöntemlerinin nasıl farklılaştığını göstermektedir. Küçük ölçekli işyerlerinden büyük ölçekli işyerlerine kadar çalışan sayısı arttıkça bireylerin iş arama stratejilerinin değiştiği görülmektedir. Küçük işyerlerinde (1-9 çalışanlı) bireyler daha çok eş dost aracılığıyla iş ararken (%66,32) büyük işyerlerinde (250 veya daha fazla çalışanlı) çalışanlar büyük ölçüde kendi imkanlarıyla iş aramayı tercih etmektedir (%56,63). Tablodaki değerlerin toplamının toplam satırındaki sayıyı vermemesinin nedeni, çalışan kişi sayısı kaçtır sorusuna bilinmiyor fakat 10 veya daha fazla kişi cevabı veren bireylerin çıkarılmış olmasıdır.

Çalışan sayısına göre iş arama yöntemlerinin farklılığı incelendiğinde, çalışan sayısı arttıkça, bireylerin kendi imkanlarıyla iş arama oranı da artmaktadır. Özellikle 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde çalışan bireyler arasında bu oran %56,63 ile oldukça yüksektir. Bu, büyük ölçekli işyerlerinde çalışan bireylerin daha fazla deneyime, sosyal sermayeye ve kaynaklara sahip olduğunu ve bu yüzden iş arama süreçlerinde daha fazla bağımsız hareket ettiğini göstermektedir. Küçük ölçekli işyerlerinde çalışan bireyler arasında ise bu oran %31,82 seviyesindedir. Küçük işyerlerinde çalışan bireyler daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duyabilmekte veya daha sınırlı iş bulma kaynaklarına erişebilmektedirler.

İŞKUR'a başvuru oranı, çalışan sayısı arttıkça artmaktadır. Özellikle 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde bu oran %6,53 ile en yüksek seviyeye ulaşmaktadır. Bu, büyük ölçekli işyerlerinde çalışan bireylerin iş arama süreçlerinde daha fazla kurumsal destek aradıklarını göstermektedir. Küçük ölçekli işyerlerinde ise İŞKUR'a başvuru oranı %1,33 gibi düşük bir seviyededir. Bu, küçük işyerlerinde çalışan bireylerin daha fazla sosyal ağlarına güvendiğini veya İŞKUR gibi kurumsal kanalları daha az kullandığını göstermektedir. Özel istihdam ofislerine başvuru oranı da çalışan sayısına göre değişiklik göstermektedir. 250 ve daha fazla

çalışanı olan işyerlerinde bu oran %1,92 iken, küçük işyerlerinde (%1-9 çalışanlı) bu oran %0,53'tür. Bu durum, büyük işyerlerinde çalışan bireylerin daha fazla profesyonel destek aradıklarını ve özel istihdam ofisleri aracılığıyla iş bulmaya daha fazla yöneldiklerini göstermektedir.

Tablo 4.8: Çalışan Kişi Sayısı ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

İş Yerinde Çalışan Kişi Sayısı	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
1 - 9	11470	479	192	23908	36049
	31,82	1,33	0,53	66,32	100,00
	26,68	12,91	16,89	43,79	35,19
10 - 19	5869	509	163	9314	15855
	37,02	3,21	1,03	58,74	100,00
	13,65	13,72	14,34	17,06	15,48
20 - 49	6816	634	175	7128	14753
	46,20	4,30	1,19	48,32	100,00
	15,85	17,08	15,39	13,06	14,40
50 - 249	9833	1052	304	8596	19785
	49,70	5,32	1,54	43,45	100,00
	22,87	28,35	26,74	15,75	19,31
250 ve üzeri	8858	1022	300	5463	15643
	56,63	6,53	1,92	34,92	100,00
	20,60	27,54	26,39	10,01	15,27
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 6085,66 P = 0,0000

Küçük işyerlerinde çalışanlar genellikle sosyal ağlarına ya da bireysel çabalarına güvenmektedirler. Sosyal ağlar aracılığıyla iş arama yöntemi, küçük ölçekli işyerlerinde çalışan bireyler arasında en yaygın yöntemdir. 1-9 çalışanı olan işyerlerinde çalışan bireyler %66,32 oranında bu yöntemi tercih etmektedir. Çalışan sayısı arttıkça bu oran azalmaktadır. Örneğin, 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde sosyal ağlar aracılığıyla iş arama oranı %34,92'ye düşmektedir. Bu bulgu, büyük işyerlerinde iş bulma süreçlerinin daha profesyonelleştiğini ve bireylerin sosyal ağlarını kullanmak yerine daha bireysel ya da kurumsal stratejiler benimsediklerini göstermektedir.

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 6085,66, $p < 0,001$) işyerindeki çalışan sayısı ile iş arama yöntemleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, bireylerin çalıştıkları işyerlerindeki çalışan sayısının iş arama stratejilerini etkilediğini ve bu farkların rastlantısal olmadığını ifade etmektedir.

Küçük ölçekli işyerlerinde çalışan bireyler, iş bulma süreçlerinde büyük oranda sosyal ağlarını kullanmaktadır. Küçük işyerlerinde çalışanlar genellikle sınırlı sosyal sermayeye ve kaynaklara sahip olduklarından, iş bulma sürecinde eş, dost, akraba aracılığıyla iş bulma yöntemine başvurmaktadırlar. Bu yöntem, daha kişisel bağlantılar üzerine kurulu olduğu için küçük ölçekli işyerlerinde yaygın bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Büyük ölçekli işyerlerinde çalışan bireyler, daha profesyonel ve bireysel iş arama yöntemlerini tercih etmektedirler. Bu gruptaki bireyler daha fazla deneyime sahip oldukları için, kendi imkanlarıyla iş arama konusunda daha güvenli hareket edebilmektedirler. Aynı zamanda, büyük işyerlerinde çalışanlar kurumsal desteklerden (İŞKUR gibi) daha fazla yararlanma eğilimindedirler. Bu da büyük işyerlerinde daha düzenli ve kurumsal bir iş arama sürecinin benimsendiğini göstermektedir. İŞKUR ve özel istihdam ofislerine başvuru oranları, büyük ölçekli işyerlerinde daha yaygındır. Bu, büyük işyerlerinde iş bulma süreçlerinin daha kurumsal kanallar üzerinden yürütüldüğünü ve bu tür destek hizmetlerinin daha etkili bir şekilde kullanıldığını göstermektedir. Büyük işyerlerinde çalışan bireyler, iş bulma sürecinde daha fazla profesyonel yardıma başvurma eğilimindedir. Çalışan sayısı arttıkça iş arama stratejileri daha bireysel ve profesyonel hale gelmektedir. Küçük işyerlerinde çalışan bireyler daha fazla sosyal ağlarına dayanırken, büyük işyerlerinde çalışan bireyler daha profesyonel iş arama kanallarına başvurmaktadır. Bu fark, işyerlerinin büyüklüğüne göre iş bulma süreçlerinde daha kurumsal veya sosyal bağlantılara dayalı yöntemlerin tercih edilmesiyle açıklanabilir.

Çalışan kişi sayısı arttıkça, iş arama yöntemleri de farklılaşmaktadır. Özellikle büyük işletmelerde çalışan bireyler, iş arama süreçlerinde daha fazla fırsata sahip olurken, küçük işletmelerde çalışanlar sosyal bağlantılar ve daha informal yöntemlere başvurmaktadır. Bu durum, çalışan kişi sayısının iş gücü piyasasındaki fırsatlarla olan bağlantısını göstermektedir. Bu analiz, işyerindeki çalışan sayısının iş arama yöntemlerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Küçük işyerlerinde çalışan bireyler daha fazla sosyal ağlarına dayanırken, büyük işyerlerinde çalışan bireyler daha bağımsız ve kurumsal iş arama stratejileri benimsemektedir. İş gücü piyasasında daha verimli iş bulma süreçleri geliştirmek için bu farklılıkların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Küçük işyerlerinde çalışan bireyler, iş arama süreçlerinde daha fazla sosyal ağlarına güvendikleri için, bu bireylerin daha fazla profesyonel destek alabileceği mekanizmalar geliştirilmesi ve özellikle İŞKUR ve özel istihdam ofislerinin bu bireylere yönelik hizmetleri yaygınlaştırılması iş arama sürecine olumlu etki sağlayacağı düşünülmektedir. Büyük işyerlerinde çalışan bireyler, iş arama süreçlerinde kurumsal desteğe daha fazla başvurmaktadır. Bu nedenle, büyük işyerlerinde çalışan bireyler

için daha fazla kariyer danışmanlığı, iş bulma destek programları ve özel istihdam ofisleri hizmetleri sunulması bireylerin iş aramasını kolaylaştırabileceği öngörülmektedir. Küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışan bireyler için sosyal ağların etkin bir şekilde kullanılmasına yönelik eğitim programları düzenlenebilir. Sosyal sermayeyi daha etkin kullanarak iş arama süreçlerinde daha verimli sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak, işyerindeki çalışan sayısına göre iş arama stratejilerinde önemli farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Bu farklılıkların dikkate alınması, iş arama süreçlerini daha verimli ve adil hale getirmek için geliştirilecek politikalarda önemli rol oynayacağı düşünülmektedir.

Tablo 4.9, bireylerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı olma durumları ile iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri dört ana kategoriye ayrılmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama". Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 3548,19, $p < 0,001$) SGK'ya kayıtlı olma durumu ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin iş arama stratejilerinin, SGK'ya kayıtlı olup olmadıklarına bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. SGK'ya kayıtlı bireyler, büyük ölçüde kendi imkanlarıyla iş arama yöntemini tercih etmektedir (%45,12). Buna karşılık, SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler büyük ölçüde sosyal ağlar aracılığıyla iş aramaktadır (%72,87). İŞKUR ve özel istihdam ofislerine başvuru oranları da SGK'ya kayıtlı olup olmama durumuna göre değişiklik göstermektedir.

SGK kayıt durumuna göre iş arama yöntemlerinin farklılığına bakıldığında, SGK'ya kayıtlı bireyler arasında kendi imkanlarıyla iş arama oranı %45,12 iken, SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler arasında bu oran %26,76'dır. SGK'ya kayıtlı bireyler, iş bulma süreçlerinde daha bağımsız hareket edebilmekte ve kendi sosyal sermayelerini daha etkin kullanabilmektedir. Kayıt dışı çalışan bireyler ise daha az kaynak ve güvenceye sahip oldukları için kendi başlarına iş arama konusunda daha sınırlı imkanlara sahip olabilirler. İŞKUR'a başvuru oranı SGK'ya kayıtlı bireyler arasında %4,34 iken, SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler arasında bu oran sadece %0,17'dir. Bu bulgu, SGK'ya kayıtlı bireylerin kurumsal iş bulma kanallarına daha fazla erişimi olduğunu ve İŞKUR gibi devlet destekli hizmetlerden daha fazla faydalandığını göstermektedir. SGK'ya kayıtlı olmayan bireylerin İŞKUR'u çok daha az kullanmaları, kayıt dışı çalışanların devlet hizmetlerinden faydalanma konusunda sınırlı bilgiye ya da erişime sahip olabileceklerini düşündürülebilir. Özel istihdam ofislerine başvuru oranı SGK'ya kayıtlı bireyler arasında %1,30 iken, SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler arasında %0,19'dur. Bu, SGK'ya kayıtlı bireylerin iş bulma süreçlerinde daha profesyonel iş arama

yöntemlerine başvurduklarını göstermektedir. SGK'ya kayıtlı olmayan bireylerin ise özel istihdam ofislerine daha az başvurması, bu kanallara erişimlerinin sınırlı olduğunu veya bu hizmetleri kullanma konusunda farkındalıklarının düşük olduğunu işaret edebilir. Sosyal ağlar aracılığıyla iş arama, SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler arasında en yaygın yöntemdir (%72,87). SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler, iş bulma konusunda daha fazla sosyal destek arama eğilimindedirler. SGK'ya kayıtlı bireyler arasında ise bu oran %49,25'tir. Kayıtlı çalışan bireyler, daha kurumsal ya da bireysel iş arama yöntemlerine yönelme eğilimindedir. Bu fark, SGK'ya kayıtlı olmayan bireylerin iş gücü piyasasında daha güvencesiz olmaları ve sosyal çevrelerinden destek arama ihtiyacını daha fazla hissetmeleri ile açıklanabilir.

Tablo 4.9: SGK Kayıt Durumu ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

SGK Kayıt Durumu	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
Kayıtlı	38299	3681	1103	41804	84887
	45,12	4,34	1,30	49,25	100,00
	89,08	99,19	97,01	76,57	82,87
Kayıtsız	4697	30	34	12791	17552
	26,76	0,17	0,19	72,87	100,00
	10,92	0,81	2,99	23,43	17,13
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 3548,19 P = 0,0000

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 3548,19, $p < 0,001$) SGK'ya kayıtlılık durumu ile iş arama yöntemleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu, bireylerin iş arama süreçlerinde SGK'ya kayıtlı olup olmama durumlarının önemli bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. İş arama stratejileri SGK'ya kayıtlı olan ve olmayan bireyler arasında belirgin farklılıklar göstermektedir.

SGK'ya kayıtlı bireyler, iş bulma süreçlerinde daha fazla kendi imkanlarına güvenmektedir (%45,12). Bu bireyler genellikle iş gücü piyasasında daha fazla güvenceye sahip olduklarından ve daha fazla kaynak ve bağlantıya erişim sağlayabildiklerinden, kendi çabalarıyla iş bulma konusunda daha fazla özgüven taşımaktadırlar. Kayıt dışı çalışan bireyler ise bu güvenceye sahip olmadıkları için kendi başlarına iş bulma konusunda daha az bağımsız hareket etmektedirler. SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler, büyük ölçüde sosyal ağlar aracılığıyla iş aramaktadır (%72,87). Kayıt dışı çalışan bireylerin daha güvencesiz iş koşullarında bulunmaları, iş bulma süreçlerinde sosyal çevrelerine daha fazla güvenmelerine yol açmaktadır.

Bu bireyler, resmi iş bulma kanallarına erişim konusunda sınırlı olabilir ve bu nedenle sosyal ağlarına dayanarak iş bulma yöntemini tercih edebilirler. SGK'ya kayıtlı bireylerin İŞKUR'a başvurma oranı oldukça yüksektir (%4,34). Bu, SGK'ya kayıtlı bireylerin devlet destekli hizmetlere daha kolay erişim sağladıklarını ve kurumsal iş bulma kanallarını daha aktif bir şekilde kullandıklarını göstermektedir. SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler ise İŞKUR gibi kurumsal iş bulma kanallarını çok daha az kullanmaktadır (%0,17) bu da kayıt dışı çalışan bireylerin kurumsal desteklere erişimlerinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Özel istihdam ofisleri, SGK'ya kayıtlı bireyler tarafından daha fazla kullanılmaktadır (%1,30). Kayıtlı bireyler, daha profesyonel iş arama kanallarına erişim sağlamak ve bu hizmetleri kullanmaktadırlar. Kayıt dışı çalışan bireyler ise bu hizmetlere erişimde zorluk yaşamakta veya bu hizmetlerin farkında olmayabileceği düşünülmektedir.

SGK kayıt durumu, iş arama yöntemleriyle doğrudan ilişkilidir. SGK kaydı olan bireyler genellikle daha güvenli iş arama yöntemlerine başvururken, kayıt dışı çalışanlar sosyal ağlar ve informal iş bulma kanallarını daha fazla kullanmaktadır. Bu da kayıt dışı istihdamın iş arama süreçlerindeki risk ve belirsizliklerle olan bağlantısını ortaya koymaktadır. Analiz sonucuna göre, SGK'ya kayıtlı olma durumunun iş arama stratejileri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. SGK'ya kayıtlı bireyler, daha fazla kendi imkanlarına güvenmekte ve kurumsal iş arama kanallarını daha fazla kullanmaktadır. SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler ise büyük ölçüde sosyal ağlarına dayanarak iş bulma yöntemlerini tercih etmektedir. SGK'ya kayıtlı olmayan bireyler iş arama süreçlerinde sosyal ağlarına daha fazla bağımlıdır. Bu gruba yönelik sosyal destek programları ve kurumsal iş arama kanallarına erişim sağlanmalı, İŞKUR gibi devlet destekli hizmetlere kayıt dışı çalışan bireylerin daha fazla katılımı teşvik edilmelidir. Kayıt dışı çalışan bireylerin İŞKUR gibi kurumsal iş bulma kanallarını kullanma oranı oldukça düşüktür. Bu bireylerin İŞKUR ve diğer kurumsal hizmetlere erişimini kolaylaştırmak için farkındalık kampanyaları düzenlenebilir ve hizmetlerin daha erişilebilir hale getirilmesi sağlanabilir. Özel istihdam ofisleri, SGK'ya kayıtlı bireyler tarafından daha fazla kullanılırken, kayıt dışı çalışan bireyler bu hizmetlerden yeterince faydalanmamaktadır. Bu hizmetlerin daha geniş bir kitleye ulaşmasını sağlamak için kayıt dışı çalışan bireyler hedeflenerek farkındalık artırılabilir ve bu hizmetlerin erişimi yaygınlaştırılabilir. Sonuç olarak, SGK'ya kayıtlılık durumu iş arama stratejilerinde belirleyici bir faktördür ve iş gücü piyasasında daha adil ve kapsayıcı politikalar geliştirilmesi için bu farklılıkların dikkate alınması gerekmektedir.

Tablo 4.10, bireylerin buldukları işteki süreklilik durumu (sürekli iş veya sınırlı süreli iş) ile iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri dört

kategoriye ayrılmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama". Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 1518,63, $p < 0,001$) işin süreklilik durumu ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin iş arama stratejilerinin, buldukları işin süreklilik durumuna bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.10: Bulunan İşteki Süreklilik Durumu ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

Bulunan İşteki Devam Durumu	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
Sürekli İş	37495	3063	1100	42598	84256
	44,50	3,64	1,31	50,56	100,00
	87,25	82,54	96,75	78,20	82,36
Sınırlı Süreli İş	5481	648	37	11878	18044
	30,38	3,59	0,21	65,83	100,00
	12,75	17,46	3,25	21,80	17,64
Toplam	42976	3711	1137	54476	102300
	42,01	3,63	1,11	53,25	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 1518,63 P = 0,0000

Tablo 4.10, sürekli işte çalışanlar ile sınırlı süreli işte çalışanların iş arama yöntemlerinin nasıl farklılaştığını göstermektedir. Sürekli işte çalışan bireyler, büyük ölçüde kendi imkanlarıyla iş arama yöntemini tercih etmektedir (%44,50). Buna karşılık, sınırlı süreli işte çalışan bireyler daha çok sosyal ağlar aracılığıyla iş bulmayı tercih etmektedir (%65,83). İŞKUR ve özel istihdam ofislerine başvuru oranları da işteki süreklilik durumuna göre değişiklik göstermektedir.

İşteki süreklilik durumuna göre iş arama yöntemlerinin farklılığı incelendiğinde, sürekli işte çalışan bireyler arasında kendi imkanlarıyla iş arama oranı %44,50'dir. Bu grup, iş arama süreçlerinde daha bağımsız hareket edebilmekte ve daha fazla sosyal sermaye ya da kaynaklara sahip oldukları için kendi imkanlarına güvenmektedir. Sınırlı süreli işte çalışan bireyler arasında ise bu oran %30,38 seviyesindedir. Bu durum, sınırlı süreli işte çalışan bireylerin iş arama süreçlerinde daha az bağımsız hareket edebildiklerini ve daha fazla desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. İŞKUR'a başvuru oranı sürekli işte çalışan bireyler arasında %3,64 iken, sınırlı süreli işte çalışan bireyler arasında %3,59'dur. Her iki grup için de benzer seviyede olan bu oran, İŞKUR'un her iki grup tarafından da iş arama sürecinde kullanılan bir kanal olduğunu göstermektedir. Ancak sınırlı süreli işte çalışan bireyler, daha fazla sosyal

ağlarına başvurma eğiliminde oldukları için İŞKUR'un kullanım oranı nispeten daha düşüktür. Özel istihdam ofislerine başvuru oranı sürekli işte çalışan bireyler arasında %1,31 iken, sınırlı süreli işte çalışan bireyler arasında %0,21'dir. Sürekli işte çalışan bireyler, iş bulma süreçlerinde daha profesyonel ve bireysel iş arama kanallarına başvurma eğilimindedir. Sınırlı süreli işte çalışan bireylerin bu yöntemi daha az kullanması, onların iş gücü piyasasında daha sınırlı kaynaklara sahip olduklarını ve daha çok sosyal ağlarına dayandıklarını göstermektedir. Sosyal ağlar aracılığıyla iş arama, sınırlı süreli işte çalışan bireyler arasında en yaygın yöntemdir (%65,83). Bu bireyler, iş bulma konusunda büyük ölçüde sosyal çevrelerine güvenmektedir. Sürekli işte çalışan bireyler arasında ise bu oran %50,56'dır. Sosyal ağlara dayalı iş arama yönteminin sınırlı süreli işte çalışan bireyler arasında daha yaygın olması, bu grubun iş bulma süreçlerinde daha güvencesiz ve geçici işlere yönelmesinden kaynaklanabilir.

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 1518,63, $p < 0,001$) işin süreklilik durumu ile iş arama yöntemleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, bireylerin iş arama stratejilerinin buldukları işin sürekli mi yoksa sınırlı süreli mi olduğuna göre değiştiğini ve bu farkların rastlantısal olmadığını göstermektedir. Sürekli işte çalışan bireyler, iş bulma süreçlerinde daha fazla kendi imkanlarına güvenmektedir. Bu bireyler genellikle daha güvenli ve uzun vadeli bir iş pozisyonunda olduklarından, iş arama süreçlerinde daha öz güvenli hareket etmekte ve bireysel stratejilere başvurumaktadırlar. Bu bireyler, daha nitelikli işlere erişim sağlayabilecek kaynaklara ve sosyal sermayeye sahip olabilirler. Sınırlı süreli işte çalışan bireyler, iş arama süreçlerinde büyük ölçüde sosyal ağlarına başvurumaktadırlar. Bu bireylerin iş bulma süreçlerinde daha güvencesiz ve geçici işlerle karşı karşıya kalmaları, onları sosyal çevrelerinden daha fazla yardım aramaya yöneltmektedir. Sosyal ağlar, geçici işlerde çalışan bireyler için daha hızlı ve erişilebilir bir iş bulma yöntemi olabilir. İŞKUR, hem sürekli hem de sınırlı süreli işte çalışan bireyler tarafından benzer oranlarda kullanılmaktadır. Bu durum, İŞKUR'un her iki grup için de önemli bir iş bulma kaynağı olduğunu göstermektedir. Ancak sınırlı süreli işte çalışan bireylerin sosyal ağlara daha fazla dayanmaları, İŞKUR'un bu grup için yeterince kullanılmadığını gösterebilir. Sürekli işte çalışan bireyler, iş arama süreçlerinde daha fazla özel istihdam ofislerine başvurumaktadır. Bu, bu bireylerin daha profesyonel iş arama kanallarına erişim sağladığını ve iş gücü piyasasında daha güçlü pozisyonlarda olduklarını göstermektedir. Sınırlı süreli işte çalışan bireylerin ise bu tür profesyonel hizmetlere erişimi daha sınırlı olabilir.

Bulunan işteki süreklilik durumu, bireylerin iş arama süreçlerinde hangi yöntemlere başvurduklarını belirlemektedir. Kalıcı işlerde çalışanlar daha formal ve güvenli iş arama

yöntemlerine başvururken, geçici işlerde çalışanlar daha hızlı ve informal iş arama yöntemlerini tercih etmektedir. Analiz sonucunda, işin süreklilik durumunun iş arama stratejileri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Sürekli işte çalışan bireyler daha bağımsız iş arama yöntemlerine başvururken, sınırlı süreli işte çalışan bireyler büyük ölçüde sosyal ağlarına dayanmaktadır. Ayrıca, İŞKUR'un her iki grup tarafından da benzer oranlarda kullanılması, bu kurumun iş arama sürecinde her iki grup için de önemli bir kaynak olduğunu göstermektedir. Sınırlı süreli işlerde çalışan bireyler büyük ölçüde sosyal ağlarına dayanmaktadır. Bu gruba yönelik iş arama süreçlerinde daha fazla kurumsal destek sağlanması ve bu bireylerin iş gücü piyasasında daha kalıcı işlere ulaşmaları için kariyer danışmanlığı hizmetleri yaygınlaştırılması bireylerin iş bulma sürecini kolaylaştırabileceği düşünülmektedir. Sürekli işte çalışan bireyler özel istihdam ofislerine daha fazla başvurmaktadır. Ancak sınırlı süreli işte çalışan bireyler bu hizmetlerden yeterince faydalanmamaktadır. Bu hizmetlerin daha geniş bir kitleye ulaşmasını sağlamak için farkındalık kampanyalarının düzenlenmesi ve bu ofislerin daha erişilebilir hale getirilmesinin sağlanması sınırlı süreli çalışan bireylerin özel istihdam ofisleri kanalıyla iş bulmalarını yaygınlaştıracak yönünde etki edebilecektir. İŞKUR, sürekli işte çalışanlar ve sınırlı süreli işte çalışanlar için benzer oranlarda kullanılmaktadır. Ancak, sınırlı süreli işte çalışanların bu hizmetlerden daha fazla faydalanabilmesi için İŞKUR'un daha etkin ve hedeflenmiş programlar geliştirmesi önemli hale gelmektedir. Sonuç olarak, iş arama stratejileri işin süreklilik durumuna göre farklılık göstermektedir ve bu farklar dikkate alınarak daha adil ve kapsayıcı iş gücü piyasası politikaları geliştirilebileceği düşünülmektedir.

Tablo 4.11, bireylerin çalışma şekli (tam zamanlı veya yarı zamanlı) ile iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş arama yöntemleri dört kategoriye ayrılmıştır: "Kendi İmkanları ile İş Arama", "İŞKUR ile İş Arama", "Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama" ve "Eş, Dost, Akraba Kanalı ile İş Arama". Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 509,89, $p < 0,001$) çalışma şekli ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin iş arama stratejilerinin çalışma şekillerine göre değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.11, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların iş arama yöntemlerinin nasıl farklılaştığını göstermektedir. Tam zamanlı çalışan bireyler, büyük ölçüde kendi imkanlarıyla iş arama yöntemini tercih etmektedir (%42,44). Buna karşılık, yarı zamanlı çalışan bireyler daha fazla sosyal ağlar aracılığıyla iş bulmayı tercih etmektedir (%63,14). İŞKUR ve özel istihdam ofislerine başvuru oranları da çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.

Çalışma şekline göre iş arama yöntemlerinin farklılığı incelendiğinde, tam zamanlı çalışan bireyler arasında kendi imkanlarıyla iş arama oranı %42,44 iken, yarı zamanlı çalışan bireyler arasında bu oran %36,15'tir. Tam zamanlı çalışan bireyler, iş bulma süreçlerinde daha fazla bağımsız hareket edebilmekte ve iş bulma konusunda daha fazla kaynak ve deneyime sahip olabilmektedir. Yarı zamanlı çalışan bireylerin ise iş bulma süreçlerinde daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duydukları ve kendi başlarına iş aramada sınırlı imkanlara sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.11: Çalışma Şekli ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

Çalışma Şekli	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
Tam Zamanlı	40222	3691	1103	49750	94766
	42,44	3,89	1,16	52,50	100,00
	93,55	99,46	97,01	91,13	92,51
Yarı Zamanlı	2774	20	34	4845	7673
	36,15	0,26	0,44	63,14	100,00
	6,45	0,54	2,99	8,87	7,49
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 509,89 P = 0,0000

İŞKUR'a başvuru oranı tam zamanlı çalışan bireyler arasında %3,89 iken, yarı zamanlı çalışan bireyler arasında bu oran yalnızca %0,26'dır. Bu, İŞKUR'un daha çok tam zamanlı iş arayan bireyler tarafından tercih edildiğini göstermektedir. Yarı zamanlı çalışan bireyler ise İŞKUR'dan daha az faydalanmakta, iş bulma süreçlerinde daha çok sosyal ağlara dayanmaktadır. Özel istihdam ofislerine başvuru oranı tam zamanlı çalışan bireyler arasında %1,16 iken, yarı zamanlı çalışan bireyler arasında %0,44'tür. Tam zamanlı çalışan bireyler, daha profesyonel iş arama kanallarına başvurma eğilimindedirler. Yarı zamanlı çalışan bireyler ise bu tür profesyonel kanallara daha sınırlı erişime sahip olabilirler ve daha fazla sosyal ağlarını kullanarak iş bulma eğilimindedirler. Sosyal ağlar aracılığıyla iş arama yöntemi, yarı zamanlı çalışan bireyler arasında en yaygın yöntemdir (%63,14). Bu bireyler, iş bulma süreçlerinde büyük ölçüde sosyal çevrelerine güvenmektedir. Tam zamanlı çalışan bireyler arasında ise bu oran %52,50'dir. Sosyal ağlara dayalı iş arama yönteminin yarı zamanlı çalışanlar arasında daha yaygın olması, bu grubun iş gücü piyasasında daha güvencesiz ve geçici pozisyonlarda çalışmasından kaynaklanabilir.

Pearson Kikare testi sonucu (Kikare = 509,89, $p < 0,001$) çalışma şekli ile iş arama yöntemleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, bireylerin iş arama stratejilerinin tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışıyor olmalarına göre değiştiğini ve bu farkların rastlantısal olmadığını göstermektedir. Tam zamanlı çalışan bireyler, iş arama süreçlerinde daha fazla kendi imkanlarına güvenmektedirler (%42,44). Bu bireyler genellikle daha uzun süreli ve güvenli iş pozisyonlarında oldukları için, iş bulma süreçlerinde daha fazla öz güven taşımakta ve bireysel stratejilere başvurmaktadırlar. Bu grup, iş gücü piyasasında daha güçlü pozisyonlara sahip olabilir ve daha nitelikli iş fırsatlarına erişim sağlayabilecek kaynaklara sahip olabileceği düşünülmektedir. Yarı zamanlı çalışan bireyler, iş bulma süreçlerinde büyük ölçüde sosyal ağlarına dayanmaktadır (%63,14). Yarı zamanlı işler genellikle daha geçici ve esnek olduğundan, bu bireylerin sosyal çevrelerine daha fazla güvendiği ve iş bulma süreçlerinde sosyal desteğe daha fazla ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır. Bu grup, iş gücü piyasasında daha güvencesiz ve esnek iş koşullarına sahip olabileceği düşünülmektedir. Tam zamanlı çalışan bireylerin İŞKUR'a başvurma oranı, yarı zamanlı çalışan bireylerden daha yüksektir (%3,89'e karşı %0,26). Bu, İŞKUR'un daha çok tam zamanlı ve düzenli iş arayan bireyler için bir kaynak olduğunu ve yarı zamanlı çalışan bireylerin bu tür kurumsal iş bulma kanallarını daha az kullandığını göstermektedir. Yarı zamanlı çalışanlar, İŞKUR'dan daha az yararlanmaktadır ve iş bulma süreçlerinde daha fazla sosyal ağlarına dayanmaktadır. Özel istihdam ofisleri de tam zamanlı çalışanlar arasında daha fazla kullanılmaktadır (%1,16). Tam zamanlı çalışan bireyler, iş arama süreçlerinde daha profesyonel yardım alarak iş gücü piyasasında daha güçlü bir pozisyona sahip olabilirler. Yarı zamanlı çalışanlar ise bu hizmetlere daha az başvurmakta, iş bulma süreçlerinde daha sınırlı imkanlara sahip olabileceği düşünülmektedir.

Çalışma şekli ve iş arama yöntemleri arasındaki ilişki de dikkate değerdir. Tam zamanlı çalışanlar, daha güvenli ve uzun vadeli iş arama stratejilerine yönelirken, yarı zamanlı çalışanlar daha esnek ve geçici iş arama yöntemlerini kullanmaktadır. Tablo 4.11'da yapılan analiz, çalışma şeklinin iş arama stratejileri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Tam zamanlı çalışan bireyler daha bağımsız ve profesyonel iş arama yöntemlerine başvururken, yarı zamanlı çalışan bireyler büyük ölçüde sosyal ağlarına dayanmaktadır. Ayrıca, İŞKUR'un tam zamanlı çalışanlar tarafından daha fazla kullanılması, yarı zamanlı çalışanlar için bu hizmetlerin daha erişilebilir hale getirilmesi gerektiğini göstermektedir. Yarı zamanlı çalışanlar için sosyal desteklerin güçlendirilmesi: Yarı zamanlı çalışan bireyler iş bulma süreçlerinde büyük ölçüde sosyal ağlarına dayanmakta ve kurumsal kaynaklara daha az erişim sağlamaktadır. Bu bireyler

için daha fazla iş bulma destek programları ve sosyal destek hizmetleri geliştirilmesi iş arama sürecini kolaylaştıracağı düşünülmektedir. İŞKUR, yarı zamanlı çalışan bireyler tarafından daha az kullanılmaktadır. Bu nedenle, yarı zamanlı iş arayan bireyler için İŞKUR'un hizmetlerinin daha fazla tanıtılması ve erişiminin artırılması önemli hale gelmektedir. Özel istihdam ofisleri de yarı zamanlı çalışanlar tarafından daha az kullanılmaktadır. Bu hizmetlerin yarı zamanlı çalışanlar için daha erişilebilir hale getirilmesi, bu grubun iş bulma süreçlerinde daha fazla profesyonel destek almasını sağlayabilmektedir. Sonuç olarak, çalışma şekline göre iş arama stratejileri önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların göz önünde bulundurulması, iş gücü piyasasında daha eşitlikçi ve etkili iş bulma politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tablo 4.12, 2023 yılı verileriyle yapılan analiz, çalışan bireylerin saatlik ücret grupları ile iş arama yöntemleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Pearson Ki-Kare testinin anlamlı bir sonuç vermesi ($p=0,0000$) saatlik ücret düzeyleri ile iş arama yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Saatlik ücreti düşük olan bireyler (50 TL'nin altında) ağırlıklı olarak eş, dost ve akraba kanalıyla iş aramaktadır (%61,60). Bu yöntem, düşük gelir grubunda diğer yöntemlerden çok daha yaygındır. Ancak bu grubun yalnızca %3,26'sı İŞKUR aracılığıyla iş aramaktadır. Saatlik ücreti 50 TL ile 100 TL arasında olan bireyler, yine en çok eş, dost ve akraba aracılığıyla iş arama yöntemini tercih etmekle birlikte (%51,81) bu grupta kendi imkanlarıyla iş arama yönteminin payı da oldukça yüksektir (%42,09). Saatlik ücreti 100 TL'den yüksek olan bireyler için kendi imkanlarıyla iş arama yöntemi daha yaygın hale gelmektedir. Örneğin, saatlik ücreti 200 TL ile 300 TL arasında olan bireylerin %81,31'i, 300 TL'den yüksek olan bireylerin ise %74,72'si kendi imkanlarıyla iş aramaktadır.

Özel istihdam ofisleri, tüm gelir gruplarında en az kullanılan iş arama yöntemi olarak dikkat çekmektedir. Ancak, saatlik ücreti 50-100 TL aralığında olan bireyler arasında bu yöntemin kullanım oranı diğer gruplara göre biraz daha yüksektir (%1,52). Saatlik ücret düzeyi arttıkça bireylerin daha bağımsız iş arama yöntemlerini tercih ettiği, düşük ücretli bireylerin ise daha çok sosyal çevrelerini kullanarak iş aradıkları görülmektedir.

Tablo 4.12: Ücret ve İş Arama Yöntemleri Arasındaki İlişki

Saatlik Ücretlerine Göre Gelir Grupları	İş Arama Yöntemi				Toplam
	Kendi İmkanları ile İş Arama	İşkur ile İş Arama	Özel İstihdam Ofisleri ile İş Arama	Eş Dost Akraba Kanalı ile İş Arama	
Saatlik ücreti 50 TL'den az olan	18003	1695	289	32068	52055
	34,58	3,26	0,56	61,60	100,00
	41,87	45,68	25,42	58,74	50,82
Saatlik ücreti 50 TL'den çok 100 TL'den az olan	15871	1726	574	19535	37706
	42,09	4,58	1,52	51,81	100,00
	36,91	46,51	50,48	35,78	36,81
Saatlik ücreti 100 TL'den çok 200 TL'den az olan	5420	257	171	2116	7964
	68,06	3,23	2,15	26,57	100,00
	12,61	6,93	15,04	3,88	7,77
Saatlik ücreti 200 TL'den çok 300 TL'den az olan	2215	30	67	412	2724
	81,31	1,10	2,46	15,12	100,00
	5,15	0,81	5,89	0,75	2,66
Saatlik ücreti 300 TL'den çok olan	1487	3	36	464	1990
	74,72	0,15	1,81	23,32	100,00
	3,46	0,08	3,17	0,85	1,94
Toplam	42996	3711	1137	54595	102439
	41,97	3,62	1,11	53,30	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pearson Ki Kare = 6883,03 P = 0,0000

Bu bulgular doğrultusunda, düşük gelir grubundaki bireylerin İŞKUR ve özel istihdam ofislerine erişiminin artırılması için bilgilendirme kampanyaları düzenlenmesi ve bu hizmetlerin yaygınlaştırılması önemli bir ihtiyaçtır. Aynı zamanda, bu gruptaki bireylerin iş arama sürecini desteklemek amacıyla danışmanlık hizmetlerinin sağlanması ve mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi gereklidir. Düşük ücretli bireylerin sosyal ağlardan faydalanma oranının yüksek olduğu göz önünde bulundurularak, bu kanallar üzerinden yapılan iş aramalarının etkinliğini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Öte yandan, yüksek ücret gruplarındaki bireylerin kendi imkanlarıyla iş arama eğilimleri dikkate alınarak, bu süreçte kullanılan dijital platformların kullanıcı deneyimini iyileştirmek ve işverenle doğrudan bağlantıyı kolaylaştıracak yenilikçi çözümler sunulmalıdır. Bu öneriler, iş arama süreçlerinin gelir düzeyine göre değişen ihtiyaçlara daha iyi yanıt vermesini sağlayarak işgücü piyasasının daha etkin işlemesine katkıda bulunabilir.

4.2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

TÜİK 2023 yılı HİA verilerine göre analizde kullanılacak olan değişkenler Tablo 4.13'de özetlenmiştir. 2023 yılı HİA gözlemci sayısı 22.484 Kadın ve 47.126 erkek olmak üzere

toplam 69.610 kişiden oluşmaktadır. Tablo 4.1'e göre 2023 yılında iş arayan bireylerin %14,6'sı kendi imkanlarıyla, %5,3'ü İŞKUR kanalıyla, %1,6'sı özel istihdam ofisleri kanalıyla ve %78,4'ü ise eş-dost-akraba kanalıyla iş aramıştır.

Tablo 4.13: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Açıklama	Ortalama	Std, Sapma
İngelir	Saatlik gelirin doğal logaritması	8,058	3,137
Kendi İmkanları	Kendi imkanlarıyla iş bulma durumu (1= evet, 0= hayır)	0,146	0,353
İŞKUR	İŞKUR kanalıyla iş bulma durumu (1= evet, 0= hayır)	0,053	0,225
Özel İstihdam Ofisleri	Özel İstihdam Ofisleri kanalıyla iş bulma durumu (1= evet, 0= hayır)	0,016	0,127
Eş Dost Akraba	Eş Dost Akraba kanalıyla iş bulma durumu (1= evet, 0= hayır)	0,784	0,411
Cinsiyet	Cinsiyet (1=kadın, 0=erkek)	0,323	0,468
Yaş	Bireyin yaşı	35,394	11,847
İlk ve Orta Okul	Eğitim düzeyi (1=ilkokul ve ortaokul, 0=diğer)	0,462	0,499
Lise	Eğitim düzeyi (1=lise, 0=diğer)	0,302	0,459
Üniversite	Eğitim düzeyi (1=üniversite, 0=diğer)	0,216	0,412
Yüksek lisans ve üzeri	Eğitim düzeyi (1=yüksek lisans ve üzeri, 0=diğer)	0,020	0,141

Katılımcıların eğitim seviyesi gözlemlendiğinde ise %46,2'si ilk ve orta okuldan mezun olanları, %30,2'si liseden mezun olanları ve %21,6'sı ise üniversiteden mezun olanları ifade etmektedir. İş arayan bireylerin yaş ortalaması 35 olarak gözlemlenmiştir.

4.3. Yöntem- En Küçük Kareler ve Robust Regresyon

En Küçük Kareler (EKK) doğrusal modellerde en yaygın kullanılan tahmin yöntemlerinden biridir. Bu yöntemin en iyi sonuçları verebilmesi için göz önünde bulundurulması gereken varsayımlar şunlardır (Frost, 2019, s. 195):

- Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişki bulunmalıdır.
- Bağımsız değişkenler ile hata terimi arasında herhangi bir ilişki olmamalıdır.
- Hata terimi, ortalaması sıfır olan ve sabit varyansa sahip normal bir dağılım izlemelidir.
- Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal ilişki olmamalıdır.
- Hata terimi, sabit bir varyansa sahip olmalıdır.
- Hata terimlerinin ardışık değerleri arasında ilişki bulunmamalıdır.

β_0 ve β_1 parametre değerlerinin tahmininde yaygın olarak kullanılan EKK, kitle regresyon denkleminde yer alan β_0 ve β_1 parametrelerinin örneklemelerinden elde edilmiş olan $\widehat{\beta}_0$ ve $\widehat{\beta}_1$ kestirimleri ele alındığından tek değişkenli regresyon doğrusunun denklemi;

$$\widehat{Y}_i = \widehat{\beta}_0 + \widehat{\beta}_1 X_{li} \quad i = 1, 2, \dots, n \text{ şeklindedir.}$$

Denklemden yer alan $\widehat{\beta}_0$ ve $\widehat{\beta}_1$ terimlerinin değerlerinin bulunmasında kullanılan EKK yöntemi, toplam sapmaların karelerinin toplamının en küçük olmasını sağlayacak değerlerin bulunmasını amaçlamaktadır. Hata terimlerini, gözlemlenen Y_i değerleri ile beklenen $\widehat{Y}_i$ değerler arasındaki farklar oluşturmaktadır.

$$\widehat{\epsilon}_i = Y_i - \widehat{Y}_i$$

Yukarıda verilen eşitlikte hesaplanan hata terimleri pozitif, negatif veya sıfır değerine sahip olurken bu farkların toplamı;

$$\sum_{i=1}^n \widehat{\epsilon}_i = \sum_{i=1}^n (Y_i - \widehat{Y}_i) = 0 \text{ olur.}$$

EKK yöntemi, β_0 ve β_1 parametrelerinin kestirimleri olan $\widehat{\beta}_0$ ve $\widehat{\beta}_1$ arasındaki farkın en küçük olduğu durumda aşağıdaki gibidir.

$$\text{En küçük } \sum_{i=1}^n \widehat{\epsilon}_i^2 = \text{En küçük } \sum_{i=1}^n (Y_i - \widehat{Y}_i)^2$$

EKK tahminlerini elde edebilmek için regresyon katsayılarının aşağıdaki ilk eşitlikte $\widehat{\beta}_0$ ve $\widehat{\beta}_1$ değerlerine göre kısmi türevleri alınıp sıfıra eşitlendiğinde I. ve II. Normal eşitlikleri elde edilmektedir. Elde edilen eşitlikler üzerinden yapılan çözümler ile β_0 ve β_1 parametrelerinin kestirimleri olan $\widehat{\beta}_0$ ve $\widehat{\beta}_1$ değerleri elde edilmektedir.

$$\sum_{i=1}^n (Y_i - (\widehat{\beta}_0 + \widehat{\beta}_1 X_{li}))^2 = L$$

$$\sum_{i=1}^n Y_i = \widehat{\beta}_0 n + \widehat{\beta}_1 \sum_{i=1}^n X_{li}$$

$$\sum_{i=1}^n X_{li} Y_i = \widehat{\beta}_0 \sum_{i=1}^n X_{li} + \widehat{\beta}_1 \sum_{i=1}^n X_{li}^2$$

$\widehat{\beta}_0$, $\widehat{\beta}_1$ ve regresyon belirleme katsayısının hesaplanması ise aşağıdaki gibidir:

$$\widehat{\beta}_1 = \frac{n \left(\sum_{i=1}^n X_{li} Y_i \right) - \left(\sum_{i=1}^n X_{li} \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)}{n \left(\sum_{i=1}^n X_{li}^2 \right) - \left(\sum_{i=1}^n X_{li} \right)^2} = \frac{\sum_{i=1}^n (X_{li} - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sum_{i=1}^n (X_{li} - \bar{X})^2}$$

$$\widehat{\beta}_0 = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i + \widehat{\beta}_1 \sum_{i=1}^n X_{li}}{n} = \bar{Y} - \widehat{\beta}_1 \bar{X}$$

$$R^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (\hat{y}_i - \bar{y})^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}$$

Ekonometrik modellemelerde kullanılan tahmin yöntemleri, parametrelerin doğruluğunu etkileyebilecek potansiyel hataları en aza indirmek amacıyla geliştirilmiştir olan Robust Regresyon, özellikle veri setlerindeki sapmalar veya aykırı değerler nedeniyle klasik tahmin yöntemlerinin yetersiz kaldığı durumlarda, robust tahmin ediciler daha güvenilir sonuçlar elde edilmesine olanak sağlamaktadır. Robust tahmin ediciler, parametre tahminlerinin hem doğruluğunu artırmak hem de sapmalara karşı dirençli hale getirmek için kullanılmaktadır.

1. **Veri Setlerindeki Aykırı Değerlere Karşı Dayanıklılık:** Klasik tahmin yöntemleri (örneğin en küçük kareler yöntemi) aykırı değerlerden büyük ölçüde etkilenirken, robust tahmin ediciler bu değerlere karşı daha az duyarlıdır (Huber, 1964). Bu sayede, model parametrelerinin yanlış tahmin edilmesinin önüne geçilmektedir.
2. **Doğrusal Olmayan Dağılımlara Uyum Sağlama:** Robust tahmin ediciler, normal dağılım varsayımının geçerli olmadığı durumlarda da kullanılabilir. Bu, özellikle değişen varyans gibi problemlerin mevcut olduğu veri setlerinde önemli bir avantaj sağlamaktadır (Andrews, 1974).
3. **Sapmaların Minimize Edilmesi:** Robust tahmin ediciler, hataların daha düşük ağırlıklarla değerlendirilmesini sağlayarak sapmaların minimize edilmesine yardımcı olur. Bu yöntemler, genellikle minimum sapma (M-estimators) gibi istatistiksel prosedürlerle gerçekleştirilmektedir (Rousseeuw, 1984).

Robust tahmin ediciler, ekonomik modellemelerdeki aykırı değer ve sapmalara karşı direnç göstererek daha güvenilir tahminler sağlamaktadır. Bu sayede, verilerin dağılımsal varsayımlarından sapmaların mevcut olduğu durumlarda bile güvenilir sonuçlar elde etmek mümkün hale gelmektedir.

Tablo 4.14’de Kendi imkanları ile iş bulan bireylerin analizi yer almaktadır. Bu regresyon analizinde, bireylerin mevcut işlerini kendi imkanlarıyla bulmuş olmaları durumunda, çeşitli demografik ve eğitimsel faktörlerin gelir üzerindeki etkileri incelenmiştir. Modelin bağımlı değişkeni, bireylerin gelirinin doğal logaritması (İngelir) bağımsız değişkenler ise cinsiyet, yaş, yaşın karesi, eğitim düzeyleri (lise, üniversite, yüksek lisans ve üzeri) ve sabit

terimdir. İstihdam edilmiş bireyler üzerinde yapılan bu analiz, 40.544 gözlem üzerinden gerçekleştirilmiş olup, modelin açıklayıcılık düzeyi (R-squared) %0,394'tür.

Tablo 4.14: Kendi İmkanları ile İş Bulan Bireylerin Analizi

	Katsayı	Standart hata	t değeri	p değeri	Anlamlılık
Cinsiyet	-0,250	0,006	-43,170	0,000	***
Yaş	0,071	0,001	52,620	0,000	***
Yaşkare	-0,001	0,000	-47,350	0,000	***
Lise	0,395	0,007	55,490	0,000	***
Üniversite	0,797	0,007	109,790	0,000	***
Yüksek lisans üzeri	1,254	0,015	82,250	0,000	***
Sabit	2,393	0,024	99,910	0,000	***
F-test	3964,722				
Prob > F	0,000				

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,10$

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde, kadınların erkeklere kıyasla anlamlı derecede daha düşük gelir elde ettikleri görülmektedir (Katsayı = -0,250; $p < 0,01$). Bu, diğer tüm değişkenler sabit tutulduğunda, kadınların gelirinin doğal logaritmasının erkeklerden yaklaşık %25 daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin önemli boyutlarda olduğunu ortaya koymaktadır ve iş arama yönteminden bağımsız olarak, kadınların iş gücü piyasasında dezavantajlı bir konumda bulunduğunu göstermektedir. Kadınların, aynı demografik ve eğitimsel niteliklere sahip erkeklere göre daha düşük ücretler elde etmeleri, iş arama sürecinde kadınların karşılaştığı engellerin ve ayrımcılığın altını çizmektedir. Kadınların iş arama yöntemlerinde daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğu ve işverenlerin cinsiyet eşitliğine yönelik daha fazla bilinçlendirilmesi gerektiği açıkça görülmektedir.

Bu regresyon analizi, bireylerin mevcut işlerini eş, dost ve akraba aracılığıyla bulmaları durumunda, gelir üzerinde cinsiyetin etkisini incelemektedir. Modelin bağımlı değişkeni bireylerin gelirinin doğal logaritması (İngelir) iken, bağımsız değişkenler cinsiyet, yaş, yaşın karesi, eğitim düzeyleridir (lise, üniversite, yüksek lisans ve üzeri). Cinsiyet değişkeni üzerinde durduğumuzda, kadınların erkeklere göre anlamlı bir şekilde daha düşük gelir elde ettiği görülmektedir (Katsayı = -0,129; $p = 0,000$). Akraba aracılığıyla iş bulan kadınlar, erkeklere kıyasla %12,9 oranında daha düşük ücret almaktadır. Bu oran, önceki analizde kendi imkanlarıyla iş bulan kadınlar ile erkekler arasındaki %25'lik farktan daha düşük olsa da, kadınların iş bulma yönteminden bağımsız olarak genel olarak ücret dezavantajı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 4.15: Eş, Dost ve Akraba Kanalıyla İş Arayan Bireylerin Analizi

	Katsayı	Standart hata	t değeri	p değeri	Anlamlılık
Cinsiyet	-0,129	0,005	-24,510	0,000	***
Yaş	0,052	0,001	38,200	0,000	***
Yaşkare	-0,001	0,000	-33,930	0,000	***
Lise	0,184	0,005	33,990	0,000	***
Üniversite	0,355	0,007	50,480	0,000	***
Yüksek lisans üzeri	0,690	0,028	25,000	0,000	***
Sabit	2,798	0,024	114,52	0,000	***
F-test	818,748				
Prob > F	0,000				

Not: *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Akraba kanalıyla iş bulma yöntemi, kadınların iş gücü piyasasında daha az dezavantajlı görünse de bu fark hala kayda değer düzeydedir ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yansıtmaktadır. Bu bulgular ışığında, akraba aracılığıyla iş bulan bireyler arasında da cinsiyetler arası ücret farkının var olduğu ve bu farkın kadınlar aleyhine olduğu ortaya çıkmaktadır. Akraba kanalıyla iş bulan kadınlar, erkeklere göre daha az ücret kazanmakta, ancak bu fark, kendi imkanlarıyla iş bulan kadınların yaşadığı dezavantajdan daha küçüktür. Bu durum, iş bulma sürecinde kadınların karşılaştığı sosyal ve yapısal engelleri göz önüne sermektedir.

Tablo 4.16, İŞKUR kanalı ile iş arayan bireylerin analizini içermektedir. Bu regresyon analizi, bireylerin Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla iş buldukları durumlarda, gelir üzerindeki demografik ve eğitimsel faktörlerin etkisini incelemektedir. Bağımlı değişken, bireylerin gelirinin doğal logaritması (lngelir) olup, bağımsız değişkenler cinsiyet, yaş, yaşın karesi ve eğitim düzeyleridir.

Cinsiyet değişkeni üzerine odaklandığımızda, kadınların erkeklere göre anlamlı derecede daha düşük gelir elde ettikleri ortaya çıkmaktadır (Katsayı = -0,142; $p = 0,000$). Bu bulgu, İŞKUR aracılığıyla iş bulan kadınların, erkeklerden %14,2 daha düşük gelir elde ettiğini göstermektedir. Bu, cinsiyetler arasındaki gelir farkının oldukça büyük olduğu anlamına gelir ve iş bulma kanalı olarak İŞKUR'un bu farkı azaltmada yeterli bir çözüm sunmadığını göstermektedir.

Tablo 4.16: İŞKUR Kanalı ile İş Arayan Bireylerin Analizi

	Katsayı	Standart hata	t değeri	p değeri	Anlamlılık
Cinsiyet	-0,142	0,013	-10,950	0,000	***
Yaş	0,031	0,005	6,110	0,000	***
Yaşkare	0,000	0,000	-5,610	0,000	***
Lise	0,097	0,016	6,180	0,000	***
Üniversite	0,172	0,020	8,540	0,000	***
Yüksek lisans üzeri	0,428	0,092	4,650	0,000	***
Sabit	3,417	0,092	36,970	0,000	***
F-test	37,965				
Prob > F	0,000				

Not:*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Cinsiyet temelli ücret farkı, İŞKUR aracılığıyla iş bulanlar arasında da belirgin şekilde devam etmektedir, bu da iş gücü piyasasında kadınların dezavantajlı konumunu güçlendirmektedir. Bu bulgulara dayanarak, İŞKUR aracılığıyla iş bulan bireyler arasında da cinsiyet temelli bir gelir farkının olduğu net bir şekilde görülmektedir. Kadınların erkeklere göre önemli ölçüde daha düşük ücretler elde etmeleri, İŞKUR'un iş bulma süreçlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamada yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, yüksek eğitim seviyelerine sahip bireylerin, özellikle yüksek lisans ve üzeri mezunların, bu kanalla iş bulduklarında beklenen düzeyde gelir artışı sağlamadıkları dikkat çekicidir.

Tablo 4.17, özel istihdam ofisleri kanalıyla iş arayan bireylerin analizini içermektedir. Bu regresyon analizi, özel istihdam ofisleri aracılığıyla iş bulan bireylerin gelirlerini etkileyen faktörleri incelemektedir. Bağımlı değişken, bireylerin gelirinin doğal logaritması (İngelir) olup, bağımsız değişkenler cinsiyet, yaş, yaşın karesi ve eğitim düzeyleridir.

Yapılan analiz, cinsiyetin çalışan bireylerin saatlik ücretleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve kadınların saatlik ücretlerinin erkeklere göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır (katsayı = -0,210, $p < 0,01$). Bu durum, kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumunu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ekonomik sonuçlarını açıkça göstermektedir. Öte yandan, eğitim seviyesinin yükselmesiyle bireylerin saatlik ücretlerinin anlamlı derecede arttığı görülmektedir. Özellikle üniversite mezunu ve yüksek lisans üzeri eğitime sahip bireyler, daha yüksek saatlik ücretlere sahip olma eğilimindedir. Yaş değişkeni pozitif bir etki gösterse de yaşın karesi negatif bir katsayıya

sahiptir, bu da saatlik ücretlerin belirli bir yaşa kadar arttığını, ancak daha sonra azalmaya başladığını göstermektedir.

Tablo 4.17: Özel İstihdam Ofisleri Kanalıyla İş Arayan Bireylerin Analizi

	Katsayı	Standart hata	t değeri	p değeri	Anlamlılık
Cinsiyet	-0,210	0,028	-7,430	0,000	***
Yaş	0,085	0,015	5,500	0,000	***
Yaşkare	-0,001	0,000	-4,580	0,000	***
Lise	0,139	0,046	3,040	0,002	***
Üniversite	0,512	0,047	10,940	0,000	***
Yüksek lisans üzeri	0,747	0,071	10,580	0,000	***
Sabit	2,409	0,255	9,440	0,000	***
F-test	58,704				
Prob > F	0,000				

Not: *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Bu sonuçlar doğrultusunda, kadınların işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak amacıyla özel istihdam ofislerinde cinsiyete duyarlı politikalar geliştirilmesi gereklidir. Kadınların mesleki eğitim ve kariyer gelişim programlarına erişimini artırarak, daha yüksek ücretli pozisyonlara ulaşmalarını destekleyecek mekanizmalar oluşturulmalıdır. Ayrıca, özel istihdam ofislerinin kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvik edilmesi ve işverenlerle iş arayanlar arasında eşit fırsatlar sağlanmasını güvence altına alacak düzenlemeler yapılmalıdır. Eğitim düzeyinin ücret üzerindeki pozitif etkisi göz önüne alındığında, özellikle kadınların yükseköğrenime erişimini artıracak burs ve destek programlarının yaygınlaştırılması da önem taşımaktadır. Bu tür politikalar, hem bireysel ekonomik refahı artırmak hem de işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri azaltmak için etkili bir yol sunabilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, iş arama yöntemleri tercihinde cinsiyet ve ücret arasındaki ilişki detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bulgular, iş arama süreçlerinde cinsiyetin önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Kadınların, erkeklere kıyasla iş ararken daha sınırlı sosyal ağlara sahip olma eğiliminde oldukları ve geleneksel iş arama yöntemlerine daha fazla yöneldikleri gözlemlenmiştir. Bu durum, kadınların özellikle düşük ücretli sektörlerde ve daha az prestijli işlerde istihdam edilme olasılığını artırabilir.

Ücret farklılıklarının da cinsiyetle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Erkeklerin, iş arama süreçlerinde daha geniş bir ağ kullanarak daha yüksek ücretli işlere erişme olasılığı daha fazlayken, kadınlar ücret pazarlığı yapmada daha çekimser kalabilmekte ve bu da onların düşük ücretli işlerde yoğunlaşmalarına neden olabilmektedir. İş arama yöntemlerinin etkisi, özellikle sosyal sermaye kullanımı ve iş arama kaynaklarına erişimdeki cinsiyet farkları ile açıklanabilir.

İş arama yöntemleri ve cinsiyet arasındaki ilişki, iş gücü piyasasındaki temel eşitsizliklerin altında yatan nedenleri anlamada kritik bir rol oynar. Bulgular, kadınların iş arama süreçlerinde erkeklerden farklı stratejiler benimsediklerini ve bunun doğrudan ücret farklılıklarına yansıdığını göstermektedir. Sosyal sermaye, iş arama sürecinde önemli bir kaynak olarak ortaya çıkarken, kadınlar genellikle daha sınırlı ağlara sahip olabileceklerinden, bu sermayeden erkekler kadar yararlanamayabilmektedir. Bu kısıtlı sosyal bağlantılar, kadınların iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları artırabilmekte ve ücret seviyelerinin düşük kalmasına neden olabilmektedir. Kadınların daha geleneksel iş arama yöntemlerine eğilim göstermesi, iş gücü piyasasında düşük ücretli ve prestij seviyesi düşük sektörlerde daha yoğun bir şekilde istihdam edilmelerine neden olabilmektedir. Erkekler ise iş arama süreçlerinde daha yenilikçi ve geniş çaplı ağları kullanarak yüksek ücretli pozisyonlara ulaşma konusunda daha avantajlı konuma ulaşabilmektedir. Bu fark, erkeklerin sosyal sermayeden daha etkili yararlandığını, kadınların ise özellikle düşük ücretli sektörlerde ve işlerde yoğunlaştığını göstermektedir. Ücret farklılıklarının cinsiyetle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu uzun süredir bilinen bir gerçektir, ancak bu çalışma iş arama yöntemlerinin de bu farklılıkları artıran bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Sosyal ağların iş arama sürecindeki etkisi, özellikle cinsiyet farkları ile açıklanabilir. Erkekler, iş arama sürecinde işverenlerle daha fazla doğrudan ilişki kurma şansına sahip olabilirken, kadınlar daha sınırlı fırsatlara erişebilmektedir. Bu durum, kadınların iş arama sürecinde daha az rekabetçi olmasına neden olabileceği, ücret pazarlığı yapma konusundaki tereddütleri de ücret farklarının artmasına katkıda bulunabileceği

düşünülmektedir. Özellikle yüksek ücretli pozisyonlarda, kadınların sosyal bağlantılarını kullanamaması ve kendilerini bu ağlar üzerinden tanıtamaması onların dezavantajlı bir konumda kalmasına neden olabilmektedir. İş arama yöntemleri ve cinsiyetin iş gücü piyasasındaki yansımaları, ücret eşitsizliğinin önemli nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar daha geleneksel yöntemlerle iş aramakta ve iş güvencesi sağlamak adına daha düşük ücretli pozisyonları kabul etme eğiliminde olabilmektedir. Bu noktada, toplumsal cinsiyet normları ve rollerinin iş arama süreçlerini nasıl etkilediği de dikkat çekicidir. Kadınların iş gücü piyasasındaki sınırlı erişimi, geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle daha pasif iş arama yöntemlerine başvurdukları ve toplumsal baskılar nedeniyle daha az ücret talep ettikleri bir durumu ortaya çıkarabilir. Bu da iş arama süreçlerinde cinsiyet farkının köklü bir yapısal sorun olduğunu göstermektedir.

Yapılan çapraz analizler incelendiğinde, iş arama yöntemlerinin bireylerin demografik, sosyal ve ekonomik özelliklerine göre önemli farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Cinsiyet açısından bakıldığında, erkeklerin daha geniş sosyal ağlardan yararlandığı, kadınların ise daha fazla kurumsal desteğe yöneldiği görülmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının iş arama süreçlerine yansıdığını göstermektedir. Yaş grupları incelendiğinde, gençlerin dijital platformları ve özel istihdam ofislerini tercih ettiği, yaşlı bireylerin ise sosyal çevrelerine daha fazla güvendiği belirlenmiştir. Eğitim düzeyinin artmasıyla bireylerin bağımsız ve profesyonel iş arama yöntemlerine yönelmesi dikkat çekerken, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin daha çok sosyal ağlarını kullandığı görülmektedir. Gelir düzeyine göre farklılıklar incelendiğinde, düşük gelirli bireylerin ağırlıklı olarak eş, dost ve akraba kanalıyla iş aradığı, yüksek gelir gruplarının ise kendi imkanlarıyla iş arama yöntemlerini tercih ettiği ortaya çıkmıştır. Özel istihdam ofisleri, tüm gelir gruplarında en az tercih edilen yöntem olarak öne çıkmaktadır. Coğrafi bölgeler arasında da önemli farklılıklar bulunmuş; kırsal bölgelerde sosyal ağlar ve kamu kaynaklarının daha fazla kullanıldığı, kentsel bölgelerde özel istihdam ofisleri ve online platformların öne çıktığı tespit edilmiştir. Medeni durum, iş arama stratejilerini etkileyen bir diğer önemli faktör olarak öne çıkmış; evli bireyler daha kurumsal ve güvenli yöntemlere yönelirken, bekar bireylerin daha bağımsız stratejiler benimsediği belirlenmiştir. Çalışma şekli ve işin süreklilik durumu da iş arama yöntemlerini belirleyen önemli unsurlar arasında yer almıştır. Tam zamanlı çalışanların daha güvenli yöntemleri, yarı zamanlı çalışanların ise sosyal ağları daha fazla kullandığı görülmüştür. Ayrıca, SGK kayıt durumu da belirleyici bir faktör olup, kayıtlı çalışanların kurumsal yöntemlere daha fazla yöneldiği tespit edilmiştir. Büyük işletmelerde çalışan bireylerin kurumsal yöntemlere

yöneldiği, küçük işletmelerdekilerin ise sosyal ağlarını daha fazla kullandığı görülmüştür. Bu bulgular, iş arama süreçlerinin bireylerin özelliklerine ve çevresel koşullara göre farklılaştığını ve bu farklılıkların iş gücü piyasasında hedefe yönelik politikalar geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir işgücü piyasası için, farklı grupların ihtiyaçlarına uygun destek mekanizmalarının tasarlanması ve uygulamaya konulması önem arz etmektedir. İş arama yöntemleri ile bireylerin demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri arasındaki ilişkiler, iş gücü piyasasının dinamiklerini anlamada kritik bir rol oynar. Bu değişkenlerin iş arama süreçlerine etkisini incelemek, iş gücü piyasasındaki eşitsizlikleri ve fırsatları daha iyi anlamamıza olanak tanır.

İlk olarak, İŞKUR kanalıyla iş bulanlar incelendiğinde, bu grubun genellikle düşük eğitim seviyesine sahip ve daha dezavantajlı bölgelerde yaşayan bireylerden oluştuğu görülmektedir. İŞKUR, özellikle iş bulma konusunda kendi imkanları kısıtlı olanlar için önemli bir kaynak sağlamakta, bu kanal üzerinden iş bulanların çoğunluğunu iş güvencesi arayanlar ve düşük ücretli işlere başvuranlar oluşturmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça, İŞKUR kanalıyla iş bulma eğilimi azalmaktadır; bunun sebebi yüksek eğitilmiş bireylerin daha geniş bir iş arama ağına sahip olmalarıdır. Politika önerileri bağlamında, İŞKUR aracılığıyla iş bulan kadınlar için ücret eşitsizliğini azaltmaya yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Kadınların iş bulma süreçlerinde daha fazla desteklenmesi ve işverenlerin cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, İŞKUR'un iş arayanların niteliklerine uygun işler bulmalarına yardımcı olacak şekilde daha etkin hale getirilmesi önemlidir. Eğitim düzeyine bağlı olarak gelir artışının desteklenmesi için, nitelikli işlerin İŞKUR aracılığıyla daha erişilebilir hale getirilmesi ve özellikle yüksek eğitilmiş bireylerin potansiyellerine uygun pozisyonlara yönlendirilmesi sağlanmalıdır. Bu tür politikalar, hem cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya hem de eğitim düzeyine uygun istihdamın teşvik edilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Özel istihdam ofisleri aracılığıyla iş bulanlar ise genellikle daha genç ve eğitilmiş kesimlerden oluşmaktadır. Bu bireyler, iş bulma sürecinde profesyonel ağları kullanmakta ve özel ofisler aracılığıyla daha yüksek ücretli ve prestijli işlere erişim sağlamaktadır. Özel istihdam ofisleri, özellikle beyaz yakalılar için tercih edilen bir yöntemdir ve bu kişilerin iş bulma süreleri genellikle daha kısadır. Politika önerileri bağlamında, özel istihdam ofisleri cinsiyet eşitliğini destekleyen stratejiler geliştirebilir ve kadınların iş gücü piyasasında daha iyi fırsatlara erişmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, bu ofisler yüksek eğitilmiş bireyler için daha fazla iş fırsatı sunacak şekilde geliştirilmelidir. Eğitim düzeyine bağlı gelir artışını desteklemek

için özel istihdam ofisleri, iş arayanlara yönelik eğitim ve beceri geliştirme programlarını teşvik etmeli ve iş arayanların eğitim seviyelerine uygun işlere yönlendirilmesini sağlamak üzere politikalar oluşturmalıdır. Böylece, bireyler yalnızca istihdam değil, aynı zamanda adil ücretli işlere ulaşabilirler.

Eş, dost, akraba kanalıyla iş bulanlar üzerinde yapılan analizler, sosyal sermayenin iş arama süreçlerinde ne kadar belirleyici olduğunu göstermektedir. Erkekler, özellikle kırsal bölgelerde yaşayanlar, sosyal bağlantılarını kullanarak iş bulma eğilimindedir. Kadınlar da bu kanaldan faydalanmakla birlikte, sosyal ağların erkeklere nazaran daha sınırlı olduğu görülmektedir. Ücret düzeyinde ise, bu yöntemle iş bulanların genellikle daha düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Politika önerileri bağlamında, akraba aracılığıyla iş bulma yönteminin, özellikle kadınlar için, iş gücü piyasasında daha adil bir rekabet sağlayacak şekilde desteklenmesi gerekmektedir. İş gücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğini azaltmak amacıyla, kadınların akraba kanalı gibi sosyal ağlarını genişletmeleri teşvik edilmelidir. Ayrıca, iş bulma sürecinde daha fazla şeffaflık ve fırsat eşitliği sağlamak için kamu politikaları geliştirilebilir. Eğitim politikalarının da kadınların daha yüksek eğitim seviyelerine ulaşmasını teşvik ederek iş gücü piyasasında daha yüksek gelirli pozisyonlara erişimlerini kolaylaştırması önemli olduğu düşünülmektedir.

Kendi imkanlarıyla iş bulanlar genellikle daha eğitilmiş ve büyük şehirlerde yaşayan bireylerden oluşmaktadır. Özellikle genç profesyoneller, dijital platformlar ve online iş ilanları aracılığıyla iş bulma konusunda daha aktif rol oynamaktadır. Bu yöntemi kullanan bireyler genellikle yüksek beceri gerektiren işlere başvurmakta ve iş arama süreçlerinde daha yüksek taleplerde bulunmaktadır. Kendi imkanlarıyla iş bulan bireyler, iş gücü piyasasında daha özgür hareket edebilmekte ve istihdam şartlarını daha rahat müzakere edebilmektedir.

Kadınların iş arama süreçlerinde karşılaştıkları engelleri aşmak için sosyal sermaye ve sosyal ağ fırsatlarına erişimlerini artıran programlar geliştirilmesi fayda sağlayabilir. Özellikle deneyimli ve deneyimsiz kişilerin bilgi aktarımı için kurdukları ilişkileri ve kadınların profesyonel ağlarını genişletmeye yönelik eğitim programları oluşturulmalıdır. Gençlerin dijital platformları kullanma becerilerini geliştirecek eğitim programları oluşturulmalıdır. Dijital iş arama platformları, dezavantajlı bölgelerdeki bireyler için daha erişilebilir hale getirilmeli ve teknoloji kullanımına dair beceriler kazandırılmalıdır. SGK kaydı olmayan bireylerin iş bulma süreçlerinde yaşadıkları riskleri azaltmak adına kayıt dışı istihdamı önleyici politikalar geliştirilmelidir. Kayıt dışı çalışanların formel iş gücü piyasasına entegrasyonu sağlanmalı ve iş arama süreçlerinde güvenlikleri artırılmalıdır. Yaşlı bireylerin iş arama süreçlerinde

karşılaştıkları zorlukları aşmak için özel istihdam destek programları oluşturulmalı. Özellikle yeniden istihdam edilme konusunda eğitim ve mentorluk programları sunulmalıdır. Eğitim kurumları ile iş dünyası arasındaki iş birliği artırılarak, mezunların iş bulma süreçlerinde daha güçlü bir sosyal sermayeye sahip olmaları sağlanmalıdır. Okulların iş dünyası ile daha yakın ilişki kurması, mezunların iş arama süreçlerinde avantaj elde etmelerini sağlayacaktır. İş arama süreçlerine yönelik beceriler, eğitim düzeyi ve sosyal sermayeye göre değişiklik gösteriyor. Bu nedenle, iş arama becerilerini geliştirecek kapsayıcı eğitim programları hayata geçirilmelidir. Özellikle dezavantajlı gruplar için, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, dijital platformları kullanma gibi eğitimler sunulmalıdır. Bu eğitimler, bölgesel ve yerel ihtiyaçlara göre farklılık göstererek, iş gücünün ihtiyaçlarına yönelik esnek programlar olmalıdır. Kadınların iş gücü piyasasına katılımını artırmak için daha fazla teşvik sağlanmalıdır. Bu teşvikler, işverenlere kadın çalışan istihdamı için vergi indirimleri, esnek çalışma saatleri gibi desteklerle sunulabilir. Ayrıca, kadınların çocuk bakımı gibi sorumlulukları nedeniyle iş bulma süreçlerinde yaşadığı engelleri aşmak için uygun maliyetli çocuk bakım hizmetleri sunulmalı veya iş yerlerinde kreş hizmetleri teşvik edilmelidir. Kırsal bölgelerde iş bulma süreçleri genellikle sosyal bağlantılar üzerinden ilerlemektedir. Ancak bu bölgelerde yaşayan bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu artırmak için yerel yönetimler ve kamu kurumları aracılığıyla özel iş bulma programları oluşturulmalıdır. İŞKUR'un bölgesel taleplere uygun iş fırsatları sunması sağlanarak, kırsal alanlardaki bireylerin formel iş gücü piyasasına erişimi artırılmalıdır. Yaşlı bireylerin iş arama süreçlerinde karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmek için yeniden eğitim programları uygulanmalıdır. Teknoloji kullanımını artıracak ve yeni iş fırsatlarına erişimi kolaylaştıracak beceri geliştirme eğitimleri sağlanmalıdır. Ayrıca yaşlı bireyler için "yeniden istihdam programları" hayata geçirilerek, emeklilik sonrası yeniden iş gücüne katılım teşvik edilmelidir. Okullardan mezun olan bireylerin iş bulma süreçlerinde iş arama yöntemleri arasında sıkışıp kalmalarını önlemek için, üniversiteler ve meslek okullarıyla iş dünyası arasında iş birlikleri artırılmalıdır. Mezunlar, kariyer merkezleri ve istihdam ofisleri aracılığıyla iş dünyasıyla buluşturulmalı ve stajyerlik programları daha fazla teşvik edilmelidir. Böylece mezunlar, eğitim sonrası iş gücü piyasasına daha rahat geçiş yapabilirler. Kayıt dışı çalışan bireyler, iş bulma süreçlerinde daha fazla zorluk yaşayabilmektedir. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamın azaltılması için sıkı denetimler ve yaptırımlar uygulanmalıdır. Aynı zamanda, kayıt dışı çalışanların formel sektöre geçişlerini kolaylaştıracak teşvikler (vergi indirimleri, sosyal güvenlik teşvikleri) sağlanmalıdır. Özel istihdam ofisleri, genellikle yüksek eğitilmiş ve büyük şehirlerde yaşayan bireyler tarafından kullanılmaktadır. Bu ofislerin hizmetlerinin daha geniş bir kitleye ulaşabilmesi için erişimi artırılmalı ve düşük gelirli veya kırsal kesimde yaşayan

bireyler için maliyetler düşürülmelidir. Ayrıca, özel istihdam ofisleri, iş arayanlar için daha fazla dijital platform ile iş birliği yaparak iş fırsatlarını genişletmelidir. Genç işsizliği oranı oldukça yüksektir ve bu gruptaki bireyler dijital platformları daha sık kullanmaktadır. Genç işsizliği ile mücadele amacıyla gençlere yönelik işe alım teşvikleri, girişimcilik destekleri ve inovatif iş modelleri oluşturulmalıdır. Ayrıca, gençlerin dijital becerilerini artıracak eğitimler sağlanmalı ve dijital iş arama platformlarının kullanımı teşvik edilmelidir. Sosyal bağlantılar ve ağlar, özellikle kırsal bölgelerde ve daha düşük eğitimli bireyler arasında iş arama süreçlerinde büyük rol oynamaktadır. Bu nedenle, iş arama süreçlerini daha etkin hale getirmek için sosyal ağlar üzerinden iş arama olanaklarını artıracak projeler geliştirilebilir. Sosyal sermayesi düşük olan bireylerin sosyal ağlarına erişimini kolaylaştıran mentorluk ve kariyer danışmanlığı programları hayata geçirilmelidir.

Kadınların iş arama sürecinde karşılaştıkları bu sınırlamaların giderilmesi, yalnızca bireysel çabalarla değil, aynı zamanda toplumsal ve kurumsal politikalarla da mümkün olacaktır. İş arama yöntemlerinde eşitlik sağlanması, kadınların iş gücüne katılımını artıracak ve iş gücü piyasasında daha adil bir dağılımın oluşmasına katkı sağlayacaktır. Sosyal sermayenin iş arama sürecindeki kritik rolü, işverenler ve politika yapıcılar için cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak adına bir fırsat yaratmaktadır.

Buna ek olarak, iş arama süreçlerinde kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları, kadınların daha geniş sosyal ağlara erişmesini ve iş fırsatlarını değerlendirme konusunda erkeklerle eşit şartlarda yarışabilmelerini sağlayabilir. Bu tür stratejiler, kadınların düşük ücretli işlerde yoğunlaşmalarını önleyecek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin iş gücü piyasasındaki yansımalarını en aza indirecektir.

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı ve ücret eşitsizliği konularındaki mevcut sorunların çözümü için hem kamu otoritelerine hem de özel sektör temsilcilerine önemli sorumluluklar yüklemektedir. İŞKUR, kadınların erkeklerden daha düşük ücret almasının temel nedenlerini ortadan kaldırmaya yönelik stratejiler geliştirebilir. Bu doğrultuda, eşit ücret politikalarının yaygınlaştırılması ve denetiminin sağlanması, işverenlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı eğitimleriyle desteklenebilir. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılım oranları ve ücret düzeylerine ilişkin daha kapsamlı veri toplanarak düzenli analiz raporları hazırlanabilir. Kadın iş arayanlara yönelik kariyer rehberliği ve mülakat eğitimi gibi destek programları artırılarak kadınların iş arama süreçlerindeki dezavantajları azaltılabilir. Kadın girişimciliğini teşvik etmek amacıyla mikro kredi programları gibi finansal destek mekanizmaları da devreye alınabilir. Özel istihdam ofisleri, kadınların ücret eşitsizliğini

önlemeye yönelik politikaları işe yerleştirme süreçlerine entegre edebilir. Kadın istihdamını teşvik eden işverenlere yönelik vergi indirimleri veya teşvikler gibi ödüllendirici mekanizmalar oluşturulabilir. Bunun yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir hizmet sunumu sağlamak amacıyla istihdam ofisi çalışanlarına yönelik eğitim programları düzenlenebilir. Kadın iş arayanlar ise iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve ücret politikalarına dair haklarını öğrenerek bu haklarını savunabilecek donanımlara sahip olabilir. Ücret pazarlığı becerilerinin geliştirilmesi, profesyonel ağların kurulması ve mentorluk programlarının yaygınlaştırılması kadınların iş gücüne katılımını artırıcı etkiler sağlayabilir. Çalışma, kadınların iş gücüne katılımı ve ücret eşitsizliği konularında daha geniş kapsamlı araştırmaların yapılabileceğini ortaya koymaktadır. Daha sonraki çalışmalarda, farklı sektörlerdeki ücret eşitsizliklerini karşılaştırmalı analizlerle inceleyerek bu alandaki bilimsel bilgi birikimini artırabilir. Ayrıca, Türkiye'deki durumun diğer ülkelerle karşılaştırılması, politika önerilerinin evrensel bağlamda değerlendirilebilmesi açısından faydalı olabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda nicel bulguların nitel analizlerle desteklenmesi, sorunun karmaşık yapısının daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayabilir. Özellikle İşkur ve diğer kamu politikalarının uzun vadeli etkilerini değerlendiren etki analizleriyle bu çalışmanın sunduğu bulguların devamlılığı sağlanabilir.

Sonuç olarak, iş arama yöntemleri, cinsiyet ve ücret arasındaki bu ilişki, iş gücü piyasasında var olan cinsiyet temelli eşitsizliklerin önemli bir nedenidir. Kadınların iş arama süreçlerinde karşılaştıkları yapısal engeller ve sosyal ağlardaki sınırlı erişimleri, onların daha düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasına neden olmakta ve cinsiyet ücret farkını derinleştirmektedir. Bu bağlamda, politika yapıcıların iş arama süreçlerinde cinsiyet eşitliğini sağlayacak stratejiler geliştirmesi, iş gücü piyasasında daha dengeli ve adil bir dağılımın önünü açacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. ve Altunok, G. (2012). Toplumsal cinsiyet eşitliği taleplerini anlamak: Türkiye’de kadın hareketinin temelleri ve sınırları. S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren (Ed.) *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın* içinde (s. 71-100) İletişim Yayınları.
- Acar, S. ve Ünsal, N. Ö. (2017). Yeni medyada sosyal medya araçları ile iş edinimi platformları: Officeangels örneği. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)* 7(2) 1-13.
- Acemoglu, D. ve Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies. Implications for employment and earnings. *In Handbook of Labor Economics.* 4(B) 1043-1171. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender ve Society.* 4(2) 139-158.
- Affum Osei, E. (2019). *On integrating expectancy-value theory and goal orientation theory for understanding job search behaviour* [Doktora Tezi]. The Chinese University of Hong Kong.
- Affum Osei, E., Asante, E. A., Forkouh, S. K., Aboagye, M. O. ve Antwi, C. O. (2019). Unemployment trends and labour market entry in Ghana: Job search methods perspective. *Labor History,* 60(6) 716-733. <http://doi.org/10.1080/0023656X.2019.1640356>
- Agresti, A. (2013). *Categorical data analysis* (3.Baskı). John Wiley & Sons.
- Aguilera, M. B. (2008). Personal networks and the incomes of men and women in the United States. Do personal networks provide higher returns for men or women?. *Research in Social Stratification and Mobility,* 26(3) 221-233. <http://doi.org/10.1016/j.rssm.2008.05.003>
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior 1. *Journal of applied social psychology,* 32(4) 665-683. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Akgün, S.S. (2019). *Üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyeti ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.

- Aksu, S. G. ve Sürgevil, O. (2019). Dijital çağın yetkinlikleri: Çalışanlar, insan kaynakları uzmanları ve yöneticiler çerçevesinden bakış. *Journal of Business in The Digital Age*, 2(2) 54-68.
- Akyüz, A. M. ve Durmuş, İ. (2022). Üniversite öğrencilerinin hayatlarını anlamlandırmalarında işsizlik kaygıları, kariyer hedefleri ve kişisel gelişimlerinin rolü. *Journal of Management ve Economics Research*, 20(2) 23-53. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.953466>
- Altonji, J. G. ve Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 3(48) 3143-3259. [http://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)30039-0](http://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)30039-0)
- Ammons, D. N. ve Glass, J. J. (1988). Headhunters in local government: Use of executive search firms in managerial selection. *Public Administration Review*, 48(3) 687-693. <http://doi.org/10.2307/976247>
- Andrews, D. F. (1974). A robust method for multiple linear regression. *Technometrics*, 16(4) 523-531. <http://doi.org/10.2307/1267603>
- Appleton, S., Hoddinott, J. ve Krishnan, P. (1999). The gender wage gap in three African countries. *Economic Development and Cultural Change*, 47(2) 289-312. <http://doi.org/10.1086/452402>
- Auriol, E., Friebe, G., Weinberger, A. ve Wilhelm, S. (2022). Underrepresentation of women in the economics profession more pronounced in the United States compared to heterogeneous Europe. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(16) e2118853119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2118853119>
- Azrin, N. H., Flores, T. ve Kaplan, S. J. (1975). Job-finding club: A group-assisted program for obtaining employment. *Behaviour Research and Therapy*, 13(1) 17-27. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(75\)90048-0](https://doi.org/10.1016/0005-7967(75)90048-0)
- Bandarage, A. (1984). Women in development: Liberalism, marxism and marxist-feminism. *Development and Change*, 15(4) 495-515. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.1984.tb00194.x>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2) 191. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Bandura, A. (1986). Social foundections of thought and action: A social cognitive theory, *Prentice Hall*, 94-106. <http://doi.org/10.4135/9781446221129.n6>
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M. ve Phillips, J. M. (1994). Job search activities. An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47(4) 739–766. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01574.x>
- Barreto, M. E., Ryan, M. K. ve Schmitt, M. T. (2009). The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality. M. Barreto, M. K. Ryan ve M. T. Schmitt (Ed.) *Psychology of Women Book Series* içinde (s. 17-334) American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/11863-000>
- Baş, T. (2011). Üniversite son sınıf öğrencileri ve yeni mezunların iş araştırma stratejileri. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 38(3) 217-240.
- Başbuğ, G. (2008). *Üniversiteden yeni mezun olan gençlerin iş arama davranışlarının planlı davranış teorisi bağlamında araştırılması* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Başbuğ, G. ve Elgin, C. (2010). The more expecting to have a job, the more having it. *Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü Çalışma Belgeleri*, 2010(10) 1-29.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5) 9-49.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1) 33-58.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. (3.Baskı). University of Chicago Press.
- Beede, D. N., Julian, T. A., Langdon, D., McKittrick, G., Khan, B., ve Doms, M. E. (2011). Women in STEM: A gender gap to innovation. *Economics and Statistics Administration*, 04-11. <http://doi.org/10.2139/ssrn.1964782>
- Beggs, J. J. ve Hurlbert, J. S. (1997). The social context of men's and women's job search ties. Membership in voluntary organizations, social resources and job search outcomes. *Sociological Perspectives*, 40(4) 601–622. <https://doi.org/10.2307/1389465>

- Behaghel, L., Crépon, B. ve Gurgand, M. (2014). Private and public provision of counseling to job seekers. Evidence from a large controlled experiment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(4) 142-174.
- Benitez Silva, H. (2002). Job search behavior at the end of the life cycle. *Center for Retirement Research Working Paper*, 2002(10) 1-38.
- Berg, G. D. (1990). Nonstationarity in job search theory. *Review of Economic Studies*, 57(2) 255-277.
- Berik, G., Rodgers, Y. V. D. M. ve Zveglic, J. E. (2004). International trade and gender wage discrimination: Evidence from East Asia. *Review of Development Economics*, 8(2) 237-254. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9361.2004.00230.x>
- Bertrand, M. ve Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4) 991-1013.
- Bian, Y. (1997). Bringing strong ties back in: Indirect ties, network bridges, and job searches in China. *American Sociological Review*, 62(3) 366-385. <https://doi.org/10.2307/2657311>
- Bıçerli, M. K. (2023). *Çalışma ekonomisi*, (12.Baskı). Beta Yayınları.
- Bilgiç, R. ve Yılmaz N. (2009). İşsizliğin psikolojik etkisini incelemek için kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlikleri üzerine bir çalışma. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(23) 52-65.
- Bilimoria, D. ve Piderit, S. K. (2007). *Handbook on women in business and management*. (1.Baskı). Edward Elgar Publishing.
- Bitmez, M. N. (2019). İnsan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında Türkiye’de kadına yönelik sosyal politikalar. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, (4) 53-80.
- Blanchard, O. J. ve Summers, L. H. (1986). Hysteresis and the European unemployment problem. *NBER Macroeconomics Annual*, (1) 15-78.
- Blau, D. M. ve Robins, P. K. (1990). Job search outcomes for the employed and unemployed. *Journal of Political Economy*, 98(3) 637-655.

- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2) 288-312.
- Blau, F. D. ve Kahn, L. M. (1997). Swimming upstream: Trends in the gender wage differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics*, 15(1) 1-42.
- Blau, F. D. ve Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3) 789-865.
- Blau, F. D. ve Kahn, L. M. (2020). The gender pay gap: Have women gone as far as they can?. In *Inequality in the United States*, 345-362. <http://doi.org/10.4324/9781003071709-31>
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4) 436-455.
- Bonet, R., Cappelli, P. ve Hamori, M. (2013). Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources. *Academy of Management Annals*, 7(1) 341-392. <https://doi.org/10.1080/19416520.2013.774213>
- Borrell, C., Muntaner, C., Benach, J. ve Artazcoz, L. (2004). Social class and self-reported health status among men and women: what is the role of work organisation, household material standards and household labour?. *Social Science and Medicine*, 58(10) 1869-1887. [http://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00408-8](http://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00408-8)
- Borjas, G. J. (2010). *Labor economics*, (5.Baskı). McGraw-Hill International Edition.
- Bourdieu, P. (2014). *Eril Tahakküm*. (B. Yılmaz, Çev.). Bağlam Yayıncılık. (Orijinal çalışma 2002 yılında yayımlanmıştır).
- Boxman, E. A., De Graaf, P. M. ve Flap, H. D. (1991). The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers. *Social Networks*, 13(1) 51-73. [https://doi.org/10.1016/0378-8733\(91\)90013-J](https://doi.org/10.1016/0378-8733(91)90013-J)
- Bozkur, B., Kıran, B. ve Cengiz, Ö. (2020). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, belirsizliğe tahammülsüzlük, gelecekte iş bulmaya yönelik algı ve öz-yeterliklerinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(6) 2401-2409. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.702233>
- Breman, J. (1996). *Footloose labour: Working in India's informal economy* (2.Baskı). Cambridge University Press.

- Bretz Jr, R. D., Boudreau, J. W. ve Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47(2) 275-301. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01725.x>
- Brophy, J. (1999). Toward a model of the value aspects of motivation in education: Developing appreciation for particular learning domains and activities. *Educational Psychologist*, 34(2) 75-85. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3402_1
- Brown, C., Kumar, R. ve Thompson, L. (2019). Gender disparities in job offers. The influence of sexism. *Work and Gender*, 33(2) 190-204.
- Budig, M. J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs. Who rides the glass escalator?. *Social Problems*, 49(2) 258-277. <https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.2.258>
- Burgess, J., Rasmussen, E. ve Connell, J. (2004). Temporary agency work in Australia and New Zealand: Out of sight and outside the regulatory net. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 29(3) 25-36.
- Burt, R. (1992). *Structural holes. The social structure of competition*, (1.Baskı). Harvard University Press.
- Burt, R. S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10(1) 5-46. <https://doi.org/10.1177/104346398010001001>
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions. A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47(2) 317-348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x>
- Campbell, K. E., Marsden, P. V. ve Hurlbert, J. S. (1986). Social resources and socioeconomic status. *Social Networks*, 8(1) 97-117. [https://doi.org/10.1016/S0378-8733\(86\)80017-X](https://doi.org/10.1016/S0378-8733(86)80017-X)
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D. ve Price, R. H. (1997). From job loss to reemployment: Field experiments in prevention-focused coping. G. W. Albee ve T. P. Gullotta (Ed.) *Primary prevention works* içinde (s. 341-379). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452243801.n15>
- Carlsson, M. ve Eriksson, S. (2019). In-group gender bias in hiring: Real-world evidence. *Economics Letters*, (185) 108686. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2019.108686>

- Carroll, D. (2013). A panel data investigation of the relationship between graduate job search and employment outcomes. *Journal of Institutional Research*, 18(1) 47-55.
- Castilla, E. J. ve Rho, H. J. (2023). The gendering of job postings in the online recruitment process. *Management Science*, 69(11) 6912-6939. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4674>
- Chen, L., Ma, R., Hannák, A. ve Wilson, C. (2018, Nisan 21). Investigating the impact of gender on rank in resume search engines. In *Proceedings of the 2018 chi conference on human factors in computing systems*, 651, 1-14. <https://doi.org/10.1145/3173574.3174225>
- Chen, Z., Ge, Y., Lai, H. ve Wan, C. (2013). Globalization and gender wage inequality in China. *World Development*, 44(C) 256-266.
- Chew, R. (1998). Sending workers abroad. *Journal of Southeast Asian Economies*, 15(2) 231.
- Cleary, J. ve Cochie, M. (2011). Core skill set remains same in newspaper job ads. *Newspaper Research Journal*, 32(4) 68-82. <https://doi.org/0.1177/073953291103200406>
- Clausen, J. A. ve Gilens, M. (1990). Personality and labor force participation across the life course: A longitudinal study of women's careers. In *Sociological Forum* 5(4) 595-618.
- Cmar, J. L. ve McDonnall, M. C. (2021). Short-term effectiveness of job search skills training: Comparisons by summer work experience participation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 64(2) 86-96. <https://doi.org/10.1177/003435522091022>
- Cohen, P. N. ve Huffman, M. L. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American Sociological Review*, 72(5) 681-704. <https://doi.org/10.1177/000312240707200502>
- Cortes, G. M., Pan, J. ve Cortes, P. (2020). The Polarization of job opportunities in the U.S. labor market: Implications for employment and earnings. *Community Investments*, 23(2) 11-16.
- Cortes, P., Pan, J., Pilossoph, L., Reuben, E. ve Zafar, B. (2023). Gender differences in job search and the earnings gap: Evidence from the field and lab. *The Quarterly Journal of Economics*, 138(4) 2069-2126.

- Cote, S., Saks, A. M. ve Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, (68) 233-252. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.001>
- Creed, P. A., ve Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(4) 324.
- Creed, P. A. ve Klisch, J. (2005). Future outlook and financial strain: Testing the personal agency and latent deprivation models of unemployment and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3) 251-260. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.251>
- Creed, P. A. ve Muller, J. (2006). Psychological distress in the labour market: Shame or deprivation?. *Australian Journal of Psychology*, 58(1) 31-39. <https://doi.org/10.1080/00049530500125116>
- Crossley, C. D. ve Stanton J. M. (2005). Negative affect and job search: Further examination of the reverse causation hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3) 549-560. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.002>
- Çakan, S. (2022). Duygusal emek ile mesleki yetkinlik algısı ilişkisinde iş arama davranışının düzenleyici rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 49, 449-462. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1022606>
- Çalışma Dergisi. (Nisan 1947). Danışma kuruluna sunulan iş ve işçi bulma kurumunun mart 1946'dan 1947 yılı sonuna kadar çalışma raporu, 2(17) 82-86.
- Çiner, U. C. (2005). Çalışma yönetiminde iş ve işçi bulma kurumu'nun dönüşümü, *Genel-İş Emek Araştırmaları Dergisi*, (2) 71-88.
- Cortés, P., Pan, J., Pilossoph, L., Reuben, E. ve Zafar, B. (2023). Gender differences in job search and the earnings gap: Evidence from the field and lab. *The Quarterly Journal of Economics*, 138(4) 2069-2126.
- Dahling, J. J., Melloy, R. ve Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2) 210. <https://doi.org/10.1037/a0031492>

- Dale-Olsen, H. ve Barth, E., (1999). Monopsonistic discrimination and the gender-wage gap, *The New Palgrave Dictionary of Economics*, 1-8. <https://doi.org/10.3386/w7197>
- Daly, M. (2005). Gender mainstreaming in theory and practice. *Social Politics. International Studies in Gender, State ve Society*, 12(3) 433-450. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi023>
- Das, S. ve Kotikula, A. (2019). Gender-based employment segregation: Understanding causes and policy interventions, *Jobs Group Papers, Notes, and Guides* 30947812, The World Bank.
- David, H. (2013). The “task approach” to labor markets. an overview. *Journal for Labour Market Research*, 46(3) 185-199.
- David. H. (2019). Work of the past, work of the future. In AEA papers and proceedings. *American Economic Association*, (109) 1-32.
- De Graaf, N. D. ve Flap, H. D. (1988). “With a little help from my friends”: Social resources as an explanation of occupational status and income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67(2) 452-472. <https://doi.org/10.1093/sf/67.2.452>
- Dedeoğlu, S. (2015). 2000’li Yıllarda Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Muhafazakarlığın ve Neoliberalizmin Gölgesinde mi?. M. Koray ve A. Çelik (Ed.) *Himmet, Fıtrat, Piyasa içinde* (s. 259-277). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Demchenko, O. (2011). Social network and occupational mobility: a mathematical model. *Social Science Quarterly*, 92(4) 1118-1132. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2011.00806.x>
- Demir, Ö. (2019). *Toplumsal cinsiyet olgusu ve çalışma hayatında kadın istihdamına yönelik düzenlemeler. Güncel sosyal ve mali sorunlara yönelik seçme yazılar* (1.Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Dobbin, F. ve Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review*, 94(7) 14.
- Dobbin, F., Schrage, D. ve Kalev, A. (2015). Rage against the iron cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity. *American Sociological Review*, 80(5) 1014-1044. <https://doi.org/10.1177/0003122415596416>

- Dooley, D. ve Prause, J. (1995). Effect of unemployment on school leavers' self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(3) 177-192. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00580.x>
- Dost, Z. D. (2014). *İşsizlikle mücadelede iş arama yöntemleri ve Türkiye İş Kurumu'nun Değerlendirilmesi* [Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Dreher, G. F. ve Cox Jr, T. H. (2000). Labor market mobility and cash compensation: The moderating effects of race and gender. *Academy of Management journal*, 43(5) 890-900. <https://doi.org/10.5465/1556417>
- Drentea, P. (1998). Consequences of women's formal and informal job search methods for employment in female-dominated jobs. *Gender and Society*, 12(3) 321-338.
- Eagly, A. H. ve Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders* (11.Baskı). Harvard Business School Press.
- Ecevit, Y. (2012). Türkiye'de sosyal politika çalışmalarının toplumsal cinsiyet bakış açısıyla gelişimi. *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, 1, 11-26.
- Eklund, R. (2002). Temporary employment agencies in the Nordic countries. *Scandinavian Studies in Law*, 43, 311-333.
- Elliott, J. R. ve Smith, R. A. (2004). Race, gender, and workplace power. *American Sociological Review*, 69(3) 365-386. <https://doi.org/10.1177/000312240406900303>
- Ely, R. J., Ibarra, H. ve Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: Theory and design for women's leadership development programs. *Academy of Management Learning and Education*, 10(3) 474-493. <https://doi.org/10.5465/amle.2010.0046>
- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender and Society*, 24(2) 149-166.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1) 39-60.
- Eriksson, S. ve Lagerström, J. (2012). The labor market consequences of gender differences in job search. *Journal of Labor Research*, 33(3) 303-327. <https://doi.org/10.1007/s12122-012-9132-2>

- Erro-Garcés, A. ve Ferreira, S. (2019). Do better workplace environmental conditions improve job satisfaction?. *Journal of Cleaner Production*, 219, 936-948. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.138>
- Erten, S. (2002). Planlanmış davranış teorisi ile uygulamalı ders işleme-öğretim metodu. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 19(2) 217-233.
- Eryılmaz, A. (2013). Okulda motivasyon ve amotivasyon: Derse katılmada öğretmenden beklentiler ölçeği'nin geliştirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25) 1-18.
- European Institute for Gender Equality (2019). Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe. *Publications Office of the European Union*. <https://doi.org/10.2838/54302>
- Feather, N. T. ve O'Brien Gordon, E. (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behaviour among young people. *British Journal of Psychology*, 78, 251-272. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1987.tb02244.x>
- Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(4) 315-330.
- Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Solid Investments. Making Full Use of the Nation's Human Capital*. U.S. Department of Labor.
- Fernandez, R. M., Castilla, E. J., ve Moore, P. (2000). Social capital at work: Networks and employment at a phone center. *American Journal of Sociology*, 105(5) 1288-1356. <https://doi.org/10.1086/210432>
- Fernandez, R. M. ve Fernandez-Mateo, I. (2006). Networks, race, and hiring. *American Sociological Review*, 71(1) 42-71. <https://doi.org/10.1177/000312240607100103>
- Fleming, A. R., Phillips, B. N., Kaseroff, A. ve Huck, G. E. (2014). A qualitative study of job placement provider decisions in vocational rehabilitation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(1) 7-19. <https://doi.org/10.1177/0034355213519681>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics* (6.Baskı). SAGE Publications.
- Fineman, S. (1993). *Emotions in organizations* (1.Baskı). Sage Publications.

- Forde, C. (2001). Temporary arrangements. the activities of employment agencies in the UK. *Work, Employment and Society*, 15(3) 631-644.
- Frese, M. ve Rauch, A. (2000). Effects of human resources strategies on success of small-scale businesses. P. D. Reynolds, E. Autio, C. G. Brush, W. D. Bygrave, S. Manigart, H.J. Sapienza ve K.G. Shaver (Eds.). *In Frontiers of Entrepreneurship Research 2000: Proceedings of the 20th Annual Entrepreneurship Research Conference* içinde (s. 530-541). Babson Park.
- Frost, J. (2019). *Regression analysis an intuitive guide for using and interpreting linear models* (1. Baskı). Statistics By Jim Publishing.
- Furbish, D. S. (2015). Exploring social justice via resumes. *Journal of Employment Counseling*, 52(1) 36-47.
- Gardeazabal, J. ve Ugidos, A. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, 18(1) 165-179.
- Gault, J., Leach, E. ve Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education+ Training*, 52(1) 76-88.
- Gedik, İ. (2003). *İstihdam hizmetlerindeki değişim ve özel istihdam büroları* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sakarya Üniversitesi.
- Genel, M. M. (2014). *Dünyanın önde gelen kamu istihdam kurumlarından bazılarının istihdam artırıcı politikalarının incelenmesi ve İşkur için öneriler* [Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Goetz, A. M. (1997). *'Introduction' to getting institutions right for women in development* (1.Baskı). Zed Books, London.
- Goldin, C. (1995). The u-shaped female labor force function in economic development and economic history. T. P. Schultz (Ed.) *Investment in women's human capital and economic development* içinde (s. 61-90). Chicago University of Chicago Press.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2) 1-21.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4) 1091-1119.

- Goldstein, H. A., Lowe, N. ve Donegan, M. (2012). Transitioning to the new economy: Individual, regional and intermediation influences on workforce retraining outcomes. *Regional Studies*, 46(1) 105-118. <https://doi.org/10.1080/00343404.2010.486786>
- Gradín, C., Del Río, C., ve Cantó, O. (2010). Gender wage discrimination and poverty in the EU. *Feminist Economics*, 16(2) 73-109.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6) 1360-1380.
- Granovetter, M. (1981). Toward a sociological theory of income differences. I. Berg (Ed.). *Sociological perspectives on labor markets içinde* (s. 11-47) . Academic Press.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties. A network theory revisited. *Sociological Theory*, 1(1983) 201-233. <https://doi.org/10.2307/202051>
- Granovetter, M. (2018). *Getting a job: A study of contacts and careers* (2.Baskı). University of Chicago Press.
- Grant, R. ve Newland, K. (1991). *Gender and international relations* (1.Baskı). Indiana University Press
- Gross, D. M. (2014). Temporary foreign workers in Canada: Are they really filling labour shortages?. *CD Howe Institute Commentary*, 407, 1-28.
- Guo, W. ve Wyszomirski, M. J. (2019). Arts entrepreneurship in China: Exploring the professional career development model for Chinese emerging western classical musicians. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 49(3) 188-202. <https://doi.org/10.1080/10632921.2018.1523764>
- Gülmez, M. (1983). *Türkiye’de çalışma ilişkileri, (1936 öncesi)* (1.Baskı). TODAİE Yayınları.
- Gümüştekin, G. E. ve Gültekin, F. (2015). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23) 147-158.
- Hamori, M. (2010). Who gets headhunted—and who gets ahead? The impact of search firms on executive careers. *Academy of Management Perspectives*, 24(4) 46-59. <https://doi.org/10.5465/AMP.2010.55206384>

- Harvey, W. S., Beaverstock, J. V. ve Li, H. (2019). Common threats and managing reputation in executive search firms. *British Journal of Management*, 30(4) 847-868. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12312>
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1) 153-161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Hill, J. A. (1987). Worker displacement, job search, and reemployment: A temporal analysis of regional structural conditions. *Review of Regional Studies*, 27(3) 287-313.
- Houseman, S. N. (2014). Temporary agency work. *The IZA World of Labor*, 27, 1-27.
- Huber, P.J. (1992). Robust estimation of a location parameter. In: Kotz, S., Johnson, N.L. (eds) Breakthroughs in Statistics. *Springer Series in Statistics*. Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4612-4380-9_35
- Huffman, M. L. ve Torres, L. (2001). Job search methods. Consequences for gender-based earnings inequality. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1) 127-141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1770>
- Hochschild, A. ve Machung, A. (1989). *Working parents and the revolution at home* (1.Baskı). Viking.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns. Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37(3) 422-447.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18(1) 56-87. <https://doi.org/10.2307/258823>
- Ibarra, H., Carter, N. M. ve Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review*, 88(9) 80-85.
- ILO, (1933). Fee-changign Employment Agencies Convention, 34. 29 giugno.
- ILO, (1944). The Role of Private Employment Agencies in the Function of Labour Markets Report 6, International Labour Conference 81.Session 1994, ILO, Geneva, 1994
- ILO (2016). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Eğilimler 2016 Raporu.

- ILO (2018). Global Wage Report 2018/19: What lies Behind Gender Pay Gaps (Geneva).
- ILO (2020). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması.
- Isaac, C., Lee, B. ve Carnes, M. (2009). Interventions that affect gender bias in hiring: A systematic review. *Academic Medicine*, 84(10) 1440-1446.
- İŞKUR (a) (2011). *Dünden bugüne Türkiye İş Kurumu 1946-2011*, (1.Baskı). İŞKUR Yayınları.
- İŞKUR (b) (2011). *İş ve meslek danışmanlığı*, (1.Baskı). İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği Yayınları.
- Jarrell, S. B. ve Stanley, T. D. (2004). Declining bias and gender wage discrimination? A meta-regression analysis. *Journal of Human Resources*, 39(3) 828-838. <https://doi.org/10.2307/3558999>
- Juhn, C., Murphy, K. M. ve Pierce, B. (1991). Accounting for the slowdown in black-white wage convergence. *American Economic Review*, 81(4) 873-892.
- Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal. *Millennium Gender ve Development*, 13(1) 13-24.
- Kacprowska, K. (2021). Remote work during the COVID-19 pandemic. *Civitas et Lex*, 32(4) 83-94.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *İnsan ve İnsanlar* (10. Baskı). Evrim Yayınevi.
- Kalev, A., Dobbin, F. ve Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4) 589-617. <https://doi.org/10.1177/000312240607100404>
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. M. D. Dunnette ve L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology içinde* (s. 75-130). Consulting Psychologists Press.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. ve Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5) 837-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kanter, R. M. (1987). Men and women of the corporation revisited. *Management Review*, 76(3) 14.

- Kara, O. (2006). Occupational gender wage discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, 33(2) 130-143. <https://doi.org/10.1108/01443580610666082>
- Karaaslan, İ. (2021). Dünyada ve Türkiye’de emek piyasalarında dijitalleşme ve kamu istihdam hizmetlerinin rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 19(2) 173-193. <https://doi.org/10.11611/yead.900370>
- Karkıner, N. (E. Kurulu Üy.) (2012). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi. Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi (ss.1-201) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2307, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1304.
- Katz, B. E. (1999). What a PEO can do for you. *Journal of Accountancy*, 188(57) 57-64.
- Katz, L. F. (1999). Changes in the wage structure and earnings inequality. *In Handbook of Labor Economics*, (3) 1463-1555.
- Kaypak, Ş. ve Kahraman, M. (2016). Türkiye’de kadının insan hakları ve anayasal yansımaları/Women’s human rights and constitutional reflections in Turkey. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33) 298-315.
- Kenar, N. (2000). Özel istihdam bürolarının faaliyete geçmesini teminen bir yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır. *İşveren Dergisi*, 38(7) 20-32.
- Kern, A., ve Müller-Böcker, U. (2015). The middle space of migration: A case study on brokerage and recruitment agencies in Nepal. *Geoforum*, (65) 158-169. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2015.07.024>
- Khanna, S. (2012). Gender wage discrimination in India: Glass ceiling or sticky floor?. Delhi School of Economics Centre for Development Economics (CDE) Working Paper, (214) 1-46. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2115074>
- Kıçır, B. (2017). Eğitimli genç işsizliği üzerinden işsizlik kaygısına bir bakış. *Çalışma ve Toplum*, 3(54) 1369-1396.
- Kılıç, C. ve Özay, M. (2009). *Çalışma ekonomisi teorisi*, (1.Baskı). Gazi Kitabevi.
- Klein, U. (2016). Gender equality and diversity politics in higher education: Conflicts, challenges and requirements for collaboration. *In Women's Studies International Forum*, (54) 147-156. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.06.017>

- Kleven, H., Landais, C. ve Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4) 181-209.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A. ve Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4) 616.
- Krugman, P., ve Wells, R. (2005). *Economics* (1.Baskı). Worth Publishers.
- Kumaş, H. (2010). Türkiye İş Kurumu faaliyetleri ve iş gücü piyasası ihtiyaçları arasındaki uyum. *Sosyoekonomi*, 11(11) 132-166.
- Kunze, A. (2008). Gender wage gap studies. consistency and decomposition. *Empirical Economics*, 35(1) 63-76. <https://doi.org/10.1007/s00181-007-0143-4>
- Kurt, Ş. (2006). İşsizliğin psiko-sosyal sonuçları ve Türkiye üzerine muhtemel etkileri. *In Journal of Social Policy Conferences*, (51) 357-379.
- Küçük, M. (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: Bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1) 1-17.
- Kümbül Güler, B. (2012). İş arama davranışı: Bütüncül psiko-sosyal bir yaklaşım. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2) 7-24. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2012.0197.x>
- Latham, G. P. ve Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review Psychology*, 56, 485-516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R. ve Roulet, A. (2021). Gender differences in job search: Trading off commute against wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1) 381-426. <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa033>
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1) 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lin, N. ve Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social Networks*, 8(4) 365-385. [https://doi.org/10.1016/0378-8733\(86\)90003-1](https://doi.org/10.1016/0378-8733(86)90003-1)

- Lin, N., Ensel, W. M. ve Vaughn, J. C. (1981). Social resources and strength of ties. Structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review*, 46, 393-405. <https://doi.org/10.2307/2095260>
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25(1) 467-487. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.467>
- Lindstrom, L. E., Flannery, K. B., Benz, M. R., Olszewski, B. ve Slovic, R. (2009). Building employment training partnerships between vocational rehabilitation and community colleges. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52(3) 189-201. <https://doi.org/10.1177/0034355208323946>
- Liptak, J. J. (1989). Irrational expectations in the job search process. *Journal of Employment Counseling*, 26(1) 35-40. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1989.tb00930.x>
- Liu, P. W., Meng, X. ve Zhang, J. (2000). Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy. *Journal of Population Economics*, 13(2) 331-352.
- Liu, K. (2016). Explaining the gender wage gap: Estimates from a dynamic model of job changes and hours changes. *Quantitative Economics*, 7(2) 411-447.
- Liu, C., Cao, J., Zhang, P. ve Wu, G. (2020). Investigating the relationship between work-to-family conflict, job burnout, job outcomes, and affective commitment in the construction industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16) 5995. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165995>
- Livingston, G. (2006). Gender, job searching, and employment outcomes among Mexican immigrants. *Population Research and Policy Review*, 25(1) 43-66. <https://doi.org/10.1007/s11113-006-0002-6>
- Makal, A. (1999). *Türkiye’de tek partili dönemde çalışma ilişkileri: 1920-1946*, (1.Baskı). İmge Kitabevi.
- Manroop, L. ve Richardson, J. (2016). Job search: A multidisciplinary review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 18(2) 206-227.
- Månsson, J., Elg, U. ve Jonnergård, K. (2013). Gender-based career differences among young auditors in Sweden. *International Journal of Manpower*, 34(6) 572-583.

- Marini, M. M. (1989). Sex differences in earnings in the United States. *Annual Review of Sociology*, 15(1) 343-380.
- Marsden, P. V. (1994). The hiring process: Recruitment methods. *American Behavioral Scientist*, 37(7) 979-991. <https://doi.org/10.1177/0002764294037007>
- Mau, W. C. ve Kopischke, A. (2001). Job search methods, job search outcomes and job satisfaction of college graduates. A comparison of race and sex. *Journal of Employment Counseling*, 38(3) 141-149. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00496.x>
- Marsden, P. V. ve Hurlbert, J. S. (1988). Social resources and mobility outcomes: A replication and extension. *Social Forces*, 66(4) 1038-1059. <https://doi.org/10.1093/sf/66.4.1038>
- McCall, J. J. (1970). Economics of information and job search. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(1) 113-126. <https://doi.org/10.2307/1879403>
- McDonald, S., Lin, N. ve Ao, D. (2009). Networks of opportunity: Gender, race, and job leads. *Social Problems*, 56(3) 385-402. <https://doi.org/10.1525/sp.2009.56.3.385>
- McDonald, S. (2011). What you know or who you know? Occupation-specific work experience and job matching through social networks. *Social Science Research*, 40(6) 1664-1675. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.003>
- McDonald, S. ve Elder Jr, G. H. (2006). When does social capital matter? Non-searching for jobs across the life course. *Social Forces*, 85(1) 521-549. <https://doi.org/10.1353/sof.2006.0133>
- McDow, L. W. ve Zabrocky, K. M. (2015). Effectiveness of a career development course on students' job search skills and self-efficacy. *Journal of College Student Development*, 56(6) 632-636. <https://doi.org/10.1353/csd.2015.0058>
- McHugh, M. L. (2013). The chi-square test of independence. *Biochemia Medica*, 23(2) 143-149. <https://doi.org/10.11613/BM.2013.018>
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. ve Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1) 53-76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Mercan, N. (2015). Ajzen'in planlanmış davranış teorisi bağlamında whistleblowing (Bilgi ifşası). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(2) 8-10.

- Michaelides, M. ve Mueser, P. (2018). Are reemployment services effective? Experimental evidence from the great recession. *Journal of Policy Analysis and Management*, 37(3) 546-570. <https://doi.org/10.1002/pam.22063>
- Mincer, J. (1978). Family migration decisions. *Journal of Political Economy*, 86(5) 749-773. <https://doi.org/10.1086/260710>
- Morales-Arilla, J. ve Daboin, C. (2021). Is remote work in high demand? Evidence from job postings during COVID-19. In *Proceedings of the 4th ACM SIGCAS Conference on Computing and Sustainable Societies*, Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, (s. 27-37). <https://doi.org/10.1145/3460112.3471984>
- Morello, T. ve Anjolin, J. (2021). Gender wage discrimination in Brazil from 1996 to 2015: A matching analysis. *Economia*, 22(2) 114-128. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2021.03.002>
- Morrison, A. M. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* (1.Baskı). Pearson Education.
- Mortensen, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. *Handbook of Labor Economics*, 2, 849-919. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(86\)02005-9](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)02005-9)
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. ve Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41) 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Mowbray, J., Hall, H., Raeside, R. ve Robertson, P. J. (2018). Job search information behaviours. An ego-net study of networking amongst young job-seekers. *Journal of Librarianship and Information Science*, 50(3) 239-253. <https://doi.org/10.1177/0961000618769965>
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A. ve Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18, 207-233. <https://doi.org/10.1023/A:1027349115277>
- Mühlböck, M., Kalleitner, F., Steiber, N. ve Kittel, B. (2020). Information, reflection, and successful job search: A nudging experiment. *Reflection, and Successful Job Search: A Nudging Experiment*. 1-32. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3576740>

- Ningrum, P. K., Pansombut, T. ve Ueranantasun, A. (2020). Text mining of online job advertisements to identify direct discrimination during job hunting process. A case study in Indonesia. *Plos One*, 15(6) 1-29. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233746>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3) 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- OECD (2012). *Closing the gender gap: act now*. Paris: OECD Publishing.
- Oostendorp, R. H. (2009). Globalization and the gender wage gap. *The World Bank Economic Review*, 23(1) 141-161. <https://doi.org/10.1093/wber/lhn022>
- Orr, A. E. ve Savage, T. (2021). Expanding access to and ensuring equity in the benefits of remote work following the COVID-19 pandemic. *Journal of Science Policy ve Governance*, 18(4). 1-8. <https://doi.org/10.38126/JSPG180413>
- Özdel, K. (2015). Düünden bugüne bilişsel davranışçı terapiler: Teori ve uygulama. *Türkiye Klinikleri J Psikiyatri Özel Konular*, 8(2) 10-20.
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24) 91-104.
- Pedulla, D. S. (2013). The hidden costs of contingency: Employers' use of contingent workers and standard employees' outcomes. *Social Forces*, 92(2) 691-722. <https://doi.org/10.1093/sf/sot081>
- Petersen, T. ve Morgan, L. A. (1995). Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 101(2) 329-365. <https://doi.org/10.1086/230727>
- Petersen, T., Snartland, V., Becken, L. E. ve Olsen, K. M. (1997). Within-job wage discrimination and the gender wage gap: The case of Norway. *European Sociological Review*, 13(2) 199-213. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018212>
- Pijpers, R. (2010). International employment agencies and migrant flexiwork in an enlarged European Union. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(7) 1079-1097. <https://doi.org/10.1080/13691830903465182>
- Pohorelova, O. (2019). Towards improvement of legislation in the field of private employment agencies. *Social Law*, (1) 38-43. <https://doi.org/10.37440/soclaw.2019.01.06>

- Polat, E. K. (2015). Yüksek öğrenim mezunlarında işsizliğin psikolojik sonuçları ve iş arama davranışlarına etkisi: Çanakkale ili örneği [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Powell, G. N. (2018). *Women and men in management* (5. Baskı). Sage Publications.
- Powell, G. N. ve Butterfield, D. A. (2013). Sex, gender, and aspirations to top management: Who's opting out? Who's opting in?. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1) 30-36.
- Piróg, D. (2016). Job search strategies of recent university graduates in Poland: plans and effectiveness. *Higher Education*, 71, 557-573. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9923-5>
- Rathgeber, E. M. (1990). WID, WAD, GAD: Trends in research and practice. *The Journal of Developing Areas*, 24(4) 489-502.
- Rees, A. (1966). Information networks in labor markets. *American Economic Association*, 56(1/2) 559-566.
- Reskin, B. F. (1988). Bringing the men back in: Sex differentiation and the devaluation of women's work. *Gender ve Society*, 2(1) 58-81. <https://doi.org/10.1177/089124388002001005>
- Reskin, B. F. ve Padavic, I. (1994). *Women and men at work* (1. Baskı). Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Ridgeway, C. L. ve Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender and Society*, 18(4) 510-531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Río, C., Gradin, C. ve Cantó, O. (2011). The measurement of gender wage discrimination: the distributional approach revisited. *The Journal of Economic Inequality*, 9, 57-86. <https://doi.org/10.1007/s10888-010-9130-7>
- Ross, C. E. ve Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21(2) 134-148. [https://doi.org/10.1016/0049-089X\(92\)90012-6](https://doi.org/10.1016/0049-089X(92)90012-6)
- Rousseeuw, P. J. (1984). Least median of squares regression. *Journal of the American Statistical Association*, 79(388) 871-880. <https://doi.org/10.1080/01621459.1984.10477105>

- Rouwendal, J. (2004). Search theory and commuting behavior. *Growth and Change*, 35(3) 391-418. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2257.2004.00254.x>
- Rowley, K. M. ve Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 48, 147-155. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1987.tb00264.x>
- Sagen, H. B., Dallam, J. W. ve Lavery, J. R. (1999). Job search techniques as employment channels. Differential effects on the initial employment success of college graduates. *The Career Development Quarterly*, 48(1) 74-85. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00276.x>
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational behavior*, 54(2) 335-349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- Salik, N. ve Kaygın, E. (2016). Demografik değişkenler açısından üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi: Kafkas Üniversitesi örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1) 145-162.
- Samantroy, E. (2015). Regulating private placement agencies in India: issues and challenges in the context of ILO Convention 181. *Indian Journal of Labour Economics*, 58(1) 169-182. <https://doi.org/10.1007/s41027-015-0001-4>
- Shamir, B. (1986). Protestant work ethic, work involvement and the psychological impact of unemployment. *Journal of Occupational Behaviour*, 7, 25-38. <https://doi.org/10.1002/job.4030070105>
- Shen, J. ve Kogan, I. (2017). Contact use in job placement and its impact on the gender earnings gap in transitional urban China: Evidence from Xiamen, 1999. *International Sociology*, 32(1) 130-154. <https://doi.org/10.1177/0268580916676914>
- Shire, K., Heinrich, S., Imai, J., Mottweiler, H., Tünte, M. ve Wang, C. C. (2018). Private labour market intermediaries in cross-border labour markets in Europe and Asia: International norms, regional actors and patterns of cross-border labour mobility. S. Quack, I. Schulz-Schaeffer, K. Shire ve A. Weiß (Eds) *Transnationalisierung der Arbeit*. Springer VS içinde (s. 155-183). Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20939-1_6

- Sloan, M. M. (2017). Gender differences in commitment to state employment: The role of coworker relationships. *Public Personnel Management*, 46(2) 170-187. <https://doi.org/10.1177/0091026017702612>
- Smith, P., Caputi, P. ve Crittenden, N. (2012). A maze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management: An International Journal*, 27(7) 436-448. <https://doi.org/10.1108/17542411211273432>
- Sobhani, N. ve Delany, S. J. (2023). A Comparative Study of Gender Bias Mitigation Techniques and the Role of Implicit Stereotypes, <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3126256/v1>
- Soelberg, P. (1966). Unprogrammed decision making. *Academy of management proceedings*, 1966 (1) 3-16. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1966.4980853>
- Song, L., Shi, J., Luo, P., Wei, W., Fang, Y. ve Wang, Y. (2020). More time spent, more job search success?: The moderating roles of metacognitive activities and perceived job search progress. *Journal of Career Assessment*, 28(1) 147-164. <https://doi.org/10.1177/1069072719841575>
- Stadelman, K. (2005). Response to february 2004 article by Joan Fitzgerald on workforce intermediaries. *Economic Development Quarterly*, 19(3) 285-287. <https://doi.org/10.1177/0891242405276995>
- Stanley, T. D. ve Jarrell, S. B. (1998). Gender wage discrimination bias? A meta-regression analysis. *Journal of Human Resources*, 33(4) 947-973. <https://doi.org/10.2307/146404>
- Starnes, D. S., Yates, D. ve Moore, D. S. (2010). *The practice of statistics* (1. Baskı). Macmillan.
- Stevenson, B. (2008). The Internet and job search. *National Bureau of Economic Research*, 13886, 2-27. <https://doi.org/10.3386/w13886>
- Stigler, G. J. (1962). Information in the labor market. *Journal of Political Economy*, 70(5) 94-105. <https://doi.org/10.1086/258727>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. ve Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22,191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)

- Suen, W. (1997). Decomposing wage residuals. Unmeasured skill or statistical artifact?. *Journal of Labor Economics*, 15(3) 555-566.
- Şahin, M. ve Gültekin, M. (2013). *Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı politika uygulayan ülkelerde kadın ve aile* (1. Baskı). Sekam Yayınları.
- Taşçı, F. (2008). Türkiye'nin kamusal sosyal yardım anlayışı (1980-2007) üzerine bir analiz. *In Journal of Social Policy Conferences*, (55) 127-149.
- Taparia, M. ve Lenka, U. (2022). An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. *Journal of Organizational Effectiveness. People and Performance*, 9(3) 372-400.
- Tatar, M. (2023). İşsizlik ile mücadelede danışmanlık faaliyetlerinin önemi: İşkur örneği. *Premium e-Journal of Social Science (PEJOSS)* 7(30) 400-409. <https://doi.org/10.37242/pejoss.4391>
- Taylor, S. ve Lee, H. (2021). Challenges for women in technology: A job search perspective. *Gender Issues in Tech*, 38(4) 340-360.
- Temizkan, R., Oğuz, Y. E. ve Timur, B. (2020). Gender discrimination at job application process. An experimental study at hotels. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2) 1121-1129.
- Thomsen, S. L. ve Wittich, M. (2010). Which one to choose? Evidence on the choice and success of job search methods. *Journal of Contextual Economics-Schmollers Jahrbuch*, 130(4) 445-483.
- Tilly, L. A. ve Scott, J. W. (2016). *Women, work and family* (1. Baskı). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203819395>
- TİSK, (2000). Türkiye'de iş ve işçi bulma hizmetlerinin çağdaş bir yapıya kavuşturulması ve özel istihdam büroları, *İşveren Dergisi*, 38(7).
- Tomita, K. (1975). Counseling middle-aged and older workers. *Journal of Employment Counseling*, 12(3) 100-105. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1975.tb01063.x>
- Toporek, R. L. ve Flamer, C. (2009). The résumé's secret identity: A tool for narrative exploration in multicultural career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 46(1) 4-17. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2009.tb00061.x>

- Torres, L. ve Huffman, M. L. (2002). Social networks and job search outcomes among male and female professional, technical and managerial workers. *Sociological Focus*, 35(1) 25-42. <https://doi.org/10.1080/00380237.2002.10571218>
- Torres, L. ve Huffman, M. L. (2004). Who benefits? Gender differences in returns to social network diversity. *Research in the Sociology of Work*, 14, 17-33. [https://doi.org/10.1016/S0277-2833\(04\)14001-6](https://doi.org/10.1016/S0277-2833(04)14001-6)
- Trappey, A. J. C., Trappey, C. V., Chang, A. C., Chao, M. H., Hsieh, H. C. ve Lee, F. L. (2010). Promoting entertainment artists using data mining and lifecycle forecasting techniques. In *2010 IEEE 17Th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management* (s. 1918-1921). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICIEEM.2010.5645900>
- Traynor, K. ve Pesek, J. G. (1987). Implications of employee leasing for small businesses. *Journal of Small Business Management*, 25(4) 9.
- TÜİK (2023) Hane Halkı İş Gücü Anketi, Ankara.
- Türetgen, İ. Ö. ve Cesur, S. (2005). Öz etkinlik ölçeği'nin psikometrik özellikleri. *Öneri Dergisi*, 6(24) 305-312. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.681022>
- Türkçapar, H. (2022). *Bilişsel terapi: Temel ilkeler ve uygulama* (21. Baskı). HYB Yayıncılık.
- Tziner, A., Vered, E. ve Ophir, L. (2004). Predictors of job search intensity among college graduates. *Journal of Career Assessment*, 12(3) 332-344. <https://doi.org/10.1177/106907270426>
- UNDP. (2013). Human Development Report 2013: The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World. New York: United Nations Development Programme.
- Van Hooft, E. A.J., Born, M. P., Taris, T. W. ve Van der Flier, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 366-390. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.09.001>
- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W. ve Van der Flier, H. (2005). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2) 133-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.11.005>

- Van Hooft, E. A. ve Crossley, C. D. (2008). The joint role of locus of control and perceived financial need in job search. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(3) 258-271. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00432.x>
- Van Hooft, E. A., Wanberg, C. R. ve Van Hove, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 3(1) 3-40. <https://doi.org/10.1177/2041386612456033>
- Van Hooft, E. A., Kammeyer Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R. ve Basbug, G. (2021). Job search and employment success. A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5) 674. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J., ve Price, R. H. (2000). Two years after a job loss. long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1) 32-47.
- Vijayamohanan, P. N., Asalatha, B. P. ve Ponnuswamy, B. (2009). Women in development–Dissecting the discourse. *Munich Personal RePEc Archive, Paper No. 13119*, 1-48
- Voelcker, J. (1989). Reemployment assistance limited. *IEEE Spectrum*, 26(11) 52-55. <https://doi.org/10.1109/6.40707>
- Volkova, N. (2023). Strategic management of public service personnel in the context of european integration. *Dnipro Academy of Continuing Education Herald. Series: Public Management and Administration*, 2(2) 17-21. <https://doi.org/10.54891/2786-698X-2023-2-3>
- Yağanoğlu, N. ve Ercan, H. (2008). A comparison of JMP wage decomposition and quantile regression methods in wage inequality assessment. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35, 427-444.
- Yanık İlhan, B., Bayar, A. A. ve Korucu Gümüsoğlu, N. (2019). How do informal social networks impact on labor earnings in Turkey?. *Sosyoekonomi*, 27(41) 183-210. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2019.03.09>
- Yazıcı, N. (2007). Osmanlılarda yetimlerin korunması üzerine bazı değerlendirmeler. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 48(1) 1-46. https://doi.org/10.1501/Ilhfak_00000000927

- Yörükoğlu, A. (1998). *Gençlik çağı* (10. Basım). Özgür Yayınları, İstanbul.
- Walker, H. J., Feild, H. S., Giles, W. F. ve Bernerth, J. B. (2008). The interactive effects of job advertisement characteristics and applicant experience on reactions to recruitment messages. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4) 619-638. <https://doi.org/10.1348/096317907X252487>
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82(5) 731.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63(1) 369-396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. ve Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84(6) 897. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.897>
- Wanberg, C. R., Zhu, J. ve Van Hooft, E. A. J. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53(4) 788-807. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.52814599>
- Wargnier, K. (1998). Best practices in human resources. *Journal of AHIMA*, 69(10) 50-52.
- Waters, L. E. ve Moore, K. A. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: The effect of gender financial deprivation, alternate roles and social support. *Journal of Employment Counseling*, 39(4) 171-189. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00848.x>
- Weber, A. ve Mahringer, H. (2008). Choice and success of job search methods. *Empirical Economics*, 35, 153-178. <https://doi.org/10.1007/s00181-007-0148-z>
- Weichselbaumer, D. ve Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3) 479-511. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>
- Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3) 379-394. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1746>

- West, C. ve Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender ve Society*, 1(2) 125-151.
<https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Williams, J. ve Davis, L. (2018). Networking and job searching: Gendered differences in professional connection strategies. *Journal of Business Ethics*, 120(2) 313-327.
- Wilson, C. D. (2007). *Predictors of Job Search Behaviour in Canadian and Australian Undergraduate Students* [Doktora Tezi], University of Victoria.
- World Bank. (2012). World Development Report 2012: Gender Equality and Development. Washington, DC: The World Bank.
- Zhang, H. ve Kmec, J. A. (2018). Non-normative connections between work and family: The gendered career consequences of being a dual-career academic. *Sociological Perspectives*, 61(5) 766-786. <https://doi.org/10.1177/0731121418778534>
- Zhou, M. (2019). Gender differences in the provision of job-search help. *Gender ve Society*, 33(5) 746-771. <https://doi.org/10.1177/0891243219854436>
- Zikic, J. ve Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1) 117-127.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.001>