

RASYONEL VE NORMATİF POLİTİKAYA UYMA DAVRANIŞI: SURIYELİLERİN İŞ GÜCÜ PİYASASINA ENTEGRASYONUNDA İŞVERENLERİN YABANCILARI KAYITLI ÇALIŞTIRMA NİYETLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER*

Rational and Normative Policy Compliance: Labor Market Integration of Syrians and the Factors Affecting the Intentions of Employers to Employ Registered Foreign Workers

Volkan ÇETİN & H. Serkan AKILLI*****

Özet

2011 yılında başlayan Suriye İç Savaşı ile birlikte Türkiye'ye yönelik büyük ölçekli bir göç hareketi yaşanmıştır. İlk yıllarda göçmenlerin anavatanlarına döneceği düşünölmüş, ancak iç savaşın uzaması ve göçmenlerin anavatanlarına dönüş oranlarının sınırlı kalması sonucunda Suriyelilerin toplumsal entegrasyon sorunlarına yönelik daha kalıcı politikaların üretilmesi gerekmiştir. Türkiye'de sayıları üç buçuk milyonu geçen Suriyelilerin topluma entegrasyonunda önemli bileşenlerden bir tanesi Suriyelilerin iş gücü piyasasına entegrasyonudur. Bu konuda geliştirilen politikaların uygulanabilmesi ise hedef kitlelerinin politikaya uyum göstermesine bağlıdır. Bu çalışmada Hatay ilindeki işverenlerin yabancıları kayıtlı çalıştırmaya yönelik niyetlerine etki eden faktörler incelenmiştir. 526 işverenle gerçekleştirilen anket sonuçlarına göre politika/mevzuat hakkında bilgi sahibi olma, algılanan ekonomik rasyonalite, algılanan etnik benzeşme ve yabancıların kayıtlı çalıştırılmasına yönelik tutum değişkenleri işverenlerin yabancıları kayıtlı çalıştırma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir. Ancak caydırıcılık ve subjektif norm değişkenleri ile işverenlerin yabancıları kayıtlı çalıştırma niyetleri arasındaki ilişki negatif çıkmıştır. Sonuçların yabancıların iş gücü piyasasına entegrasyonu literatürüne bir katkı sağladığı ve politika yapımcılar için önem taşıyabileceği düşünülmektedir.

Abstract

Turkey has witnessed a huge wave of immigration after the Syrian Civil War which broke out in 2011. Initially, it was believed that this was a temporary movement. However, as the civil war continued for years and only a limited number of Syrians were able to return to their homeland or other countries, more permanent policies to overcome problems about social integration became a necessity. One of the most important components of social integration of over three and a half million Syrians in Turkey is labor market integration. The success of public policies aiming to improve the integration of Syrians depends on the policy compliance of target groups. In this study the factors which affect the intention of employers to employ registered foreign workers were investigated. The results of a survey conducted among 526 employers in Hatay province showed that the level of knowledge about policies/regulations, perceived economic rationality, perceived ethnic similarity and attitudes positively affected the intention of employers to employ registered foreign workers. However, deterrence and subjective norm were negatively related to the intention of the employers. We believe the findings of the study may contribute the literature about informal employment of refugees and labor market integration, and the results may be important for policy makers.

Anahtar

Kelimeler:

Mölteçiler, İş Gücü Piyasası Entegrasyonu, Politikaya Uyma, Kayıt Dışı İstihdam.

JEL Kodları:

J48, J46, Z13

Keywords:

Refugees, Labor Market Integration, Policy Compliance, Informal Employment.

JEL Codes:

J48, J46, Z13

* Bu makale Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Politikası ve İşletmeciliği Yüksek Lisans programında tamamlanan "Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İş Gücü Piyasasına Entegrasyonunda İşverenlerin Politikaya Uyum Davranışları: Hatay Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Güvenlik Kurumu, volkanctn.50@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6492-8276

*** Dr. Öğr. Üyesi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, sakilli@nny.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5013-0047

1. Giriş

Türkiye, 2011 yılında Suriye’deki iç savaş nedeniyle başlayan düzensiz göçmen akını sonucunda, günümüzde üç milyon altı yüz bin dolaylarında Suriyeli’ye ev sahipliği yapmaktadır. Başlangıçta geçici bir durum olarak değerlendirilen bu ev sahipliğinin belirsiz bir geleceğe uzaması ile birlikte Suriyelilerin toplumsal entegrasyonuna yönelik politikalar geliştirilmesi bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak diğer kamu politikaları gibi, Suriyelilerin toplumsal entegrasyonuna yönelik politikaların da başarısı, diğer birçok değişkene ek olarak, hedef kitle veya bireyler tarafından bu politikalara uyulmasına bağlıdır. Politikaya uyum (policy compliance) davranışı ise bireysel/psikolojik düzeyden kurumsal/yapısal düzeye kadar farklı faktörlerden etkilenebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Hatay ilindeki işverenlerin Suriyelilerin iş gücü piyasasına entegrasyonuna yönelik politikalara, yabancıları kayıtlı çalıştırma özelinde, uyma niyetlerini etkileyen faktörleri incelemektir. Suriyelilerin iş gücü piyasasına etkileri veya vatandaşların Suriyeli işçilere yönelik görüşleri ile ilgili yapılan çalışmalar bulunmakla birlikte, politikaya uyma teorisi temelinde işverenlerin kayıtlı Suriyeli işçi çalıştırma niyetine ilişkin elde edilen bulguların kamu politikasına uyum ve göçmenlerin iş gücü piyasasına entegrasyonu literatürlerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan iş gücü piyasasına entegrasyonun, toplumsal entegrasyon konusunda kilit bir konumda olduğu düşünüldüğünde, çalışma sonuçlarının politika uygulayıcılar açısından da önemli olabileceği söylenebilir.

Makalede ilk olarak Suriyelilerin iş gücü piyasasına entegrasyonu ile ilgili olarak kayıt dışılık sorununa değinilmiştir. Daha sonra araştırmanın teorik çerçevesini oluşturan politikaya uyum teorisi hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmada kullanılan yöntem ve analiz tekniklerinin açıklanmasından sonra istatistik testlerden elde edilen bulgular sunulmuştur. Çalışmanın son bölümünde elde edilen bulgular yorumlanarak yapılabilecek araştırmalarla ilgili ve uygulamaya yönelik öneriler geliştirilmiştir.

2. Suriyelilerin Kayıtdışı İstihdamı Sorunu

2011 yılında Suriye’de başlayan iç savaş ve sonrasında gelişen insani krizler sonucunda Suriye’den Türkiye’ye yönelik büyük ölçekli göçmen akını yaşanmıştır. İzleyen aylarda kısa süreler içinde çok sayıda Suriyelinin Türkiye’ye sığınması ve sonraki yıllarda sığınmacıların diğer ülkelere geçişleri veya anavatanlarına geri dönüşlerinin son derece sınırlı kalması nedeniyle, Suriye vatandaşlarının statüsünün belirlenmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Avrupa Birliği’ne uyum çalışmaları kapsamında 2013 yılında Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) yasalaşmış ve Göç İdaresi Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Ancak YUKK’un Türkiye’nin karşılaştığı özel durumu karşılamaması nedeniyle, 2014 yılında Geçici Koruma Yönetmeliği (GKY), 2016 yılında ise geçici koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izinlerine dair yönetmelik yayımlanmıştır.¹

¹ YUKK’ta (md.61-63) uluslararası koruma kapsamında tanımlanan gruplar mülteciler, şartlı mülteciler ve ikincil koruma kapsamında olanlardır. Geçici Koruma Yönetmeliğinde Türkiye’nin karşılaştığı duruma özgü olarak tanımlanan geçici koruma kitlesel akın durumunda belirli bir süreyle sınırlı olmak kaydıyla acil koruma sağlanmasını kapsamaktadır. YUKK’ta tanımlanan ikincil koruma statüsü ise acil ve geçici bir araç değildir. İkincil koruma, uluslararası hukukta gönderileceği ülkede işkenceye, insanlık dışı veya onur kırıcı muameleye maruz kalma riski olduğundan geri gönderme yasağı gereğince ülkeden çıkarılmayan yabancıları bireysel olarak sağlanan korumayı ifade etmektedir (Ekşi, 2015, s. 52).

Yıllar içinde geçici koruma statüsündekilerin iş gücü piyasasına entegrasyonuna yönelik yasal ve kurumsal düzenlemeler gerçekleştirilmiş ise de, kayıt dışı istihdam sorunu önemli bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Güncel durum itibariyle çalışma çağında olan Suriyeli sayısı (15-64 yaş arası) 2019 yılı itibariyle 2 milyon 152 bin kişi civarındadır. Ancak bunların kaçına çalışma izni verildiği konusunda en son veriler 2017 yılına ait olup süreli çalışma izni verilen Suriyeli sayısı 20.966'dır. Bu ise çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık %1'ine karşılık gelmektedir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı [AÇSHB], 2019). Yine 2017 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada kayıt dışı çalışan Suriyeli sayısının 500 bin ile 1 milyon kişi arasında olduğu tahmin edilmiştir (Kadkoy, 2017, s. 1).

Kayıt dışı istihdamın yoğunluğu, yukarıda belirtilen politikaların uygulanmasını zorlaştırmakta, diğer yandan Suriyelilerin kayıt dışı istihdamı, hem kendileri hem de toplumsal uyum açısından önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Suriyelilerin işgücü piyasasına etkilerini inceleyen araştırmalar, özellikle kayıt dışı alanda yerli nüfusla Suriyeliler arasında bir rekabet olduğunu göstermektedir. Örneğin; Carpio and Wagner (2015, s. 3-4); Suriyelilerin işgücü piyasasında kayıt dışı olarak çalışmalarının, kayıt dışı çalışan Türk işçileri yaşına, cinsiyetine ve eğitimine bakmaksızın olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Akgündüz, Berg and Hassink (2015, s. 3-4) tarafından yapılan araştırmada ise Suriyelilerin istihdamının kayıtlı Türk işçiler üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalar Suriyelilerin kayıt dışı olarak yoğun bir şekilde istihdam edildiğini, ancak resmi işsizlik oranlarında ve kayıtlı işçilerin ücretlerinde önemli bir değişimin ortaya çıkmadığını belirtmektedirler.

Kayıt dışı istihdamın toplumsal uyumla ilgili sonuçları da söz konusu olabilmektedir. Dünya Bankası tarafından 2015 yılında yayımlanan "*Suriyeli Mültecilerin Türk İşgücü Piyasasına Etkileri*" başlıklı raporda, Suriyelilerin özellikle düşük vasıflı işlerde, kayıt dışı ve kadın çalışanların yerine istihdam edildiği belirtilmiştir. Bu işlerin çoğunluğunu tarım, hayvancılık ve özellikle inşaat sektörü oluşturmaktadır (Kaygısız, 2017, s. 3). Kayıt dışı alanda yerliler ve yabancılar arasında yaşanan rekabetin olumsuz toplumsal sonuçları hakkında ipuçları, yapılan araştırmalarda kendisini göstermektedir. Asgari ücretle çalışan Türk işçilere göre kayıt dışı çalışan Suriyeli işçinin maliyeti neredeyse %50 oranında daha düşüktür (Üstün, 2016, s. 7). Ücret düşüklüğü ve kayıt dışı istihdam işverenin maliyetlerini düşürdüğü için yerli işçilerin işten çıkarılarak yerine Suriyeli işçilerin ikame edilmesi olağan bir hal almaktadır. 2014 yılında Adana, Gaziantep, Hatay, Mardin ve Şanlıurfa illerini kapsayan bir çalışmada yerli halkın "*Suriyeliler işlerimizi elimizden almaktadır.*" önermesine desteği %68,9 oranında olmuştur (Erdoğan ve Ünver, 2015, s. 27-28). ORSAM (Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi) - TESEV (Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı) tarafından 2015 yılında yapılan bir çalışmada yerel halkın iş fırsatlarının Suriyeliler nedeni ile ellerinden alındığına inandıkları görülmüştür. Bu algıya inanların oranı sınır illerinde %40 ile %100 arasında değişmektedir (Orhan ve Senyücel Gündoğar, 2015, s. 8,17). Kayıt dışı alanda işini kaybeden yerli nüfusun, işsizlik durumları nedeniyle Suriyelileri sorumlu tutması, bazı toplumsal gerilimlerin yaşanmasına yol açabilecektir.

Kayıt dışı istihdam, kuşkusuz başka sorunları da beraberinde getirmektedir. Kayıt dışı istihdam edilen bu kişiler çoğunlukla tehlikeli işlerde, düşük ücretle, herhangi bir sosyal güvenliğe tabi olmadan çalışmaktadırlar. Bu kişiler hastalık, analık, iş kazası veya meslek hastalığı gibi durumlarda kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan gelirlerden ve malullük, yaşlılık ve ölüm durumunda da uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan aylıklardan

yararlanamamaktadır. Kayıt dışı yabancı istihdam aynı zamanda kurumsallaşmamış işverenler ile kurumsallaşmış işverenler arasında da haksız rekabete neden olmaktadır. Kayıtlı Suriyeli çalıştıran işverenler en az asgari ücret düzeyinde ücret ödemeli, sosyal güvenlik kurumuna prim ödemelerini yapmalı ve vergi yükümlülüğünü de yerine getirmelidir. Kayıt dışı istihdamda ise bu maliyetler olmadığı gibi iş gücü maliyetleri de daha düşük olmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi bağlamında ise kayıt dışı istihdamın vergi ve prim kaybına neden olması, özellikle kurumlar açısından aktüeryal dengenin bozulmasını da beraberinde getirmektedir.

Sonuç olarak Suriyelilerin kayıt dışı çalışmalarının/çalıştırılmalarının hem oluşturulan politikaların uygulanmasını zorlaştırdığı hem de beraberinde kısa ve uzun vadede önemli sorunlar ortaya çıkarttığı ileri sürülebilir. Öte yandan Suriyelilerin kayıt dışı istihdamı sorunu Lübnan, Ürdün, Yunanistan, İtalya gibi pek çok ülkede de benzer özellikler taşımaktadır. Bu nedenle kayıt dışı istihdama neden olan faktörlerin araştırılması ulusal ve uluslararası düzeyde önem taşımaktadır. Bu çalışmada kayıt dışı istihdam sorununa taraf olan işverenler ele alınmıştır. İşverenlerin Suriyeliler’i kayıtlı çalıştırma niyetlerini etkileyen faktörler politikaya uyum modelleri bağlamında incelenmiştir. Bir sonraki bölümde çalışmanın teorik temelini oluşturan uyuma modelleri hakkında bilgi verilmiştir.

3. Kamu Politikalarına Uyuma Modelleri

Kamu politikaları belirli bir hedef kitlenin davranışlarını veya belirli bir konudaki düşüncelerini değiştirmeyi amaçlar. Uygulama aşamasında politikanın başarıya ulaşması, hedef kitle tarafından politikaya uyulmasına bağlıdır. Birinci bölümde belirtildiği gibi yabancı işçi istihdamı konusunda mevzuat düzenlenmiş ve bu doğrultuda da politikalar geliştirilmiştir. Bu çerçevede Suriyelilerin hangi koşullarda ve nasıl bir işte çalışabileceği düzenlenmiş, buna karşılık işçi ve işverenlerin sorumlulukları belirlenmiştir. Bu çalışmada istihdam politikasının uygulama aşamasındaki aktörlerinden olan işverenlerin uyuma davranışı incelenmektedir. Uyuma davranışı ise temelinde iki biçimde gerçekleşmektedir. Bunlardan ilki rasyonel uyuma davranışı, ikincisi de normatif uyuma davranışdır.

3.1. Rasyonel Uyuma Davranışı

Rasyonel uyuma iktisat, sosyoloji, siyaset bilimi ve hukuk gibi sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan bir yaklaşımdır. Teori esasında ekonomi biliminden geliştirilmiştir ve temelinde bireylerin davranışlarında faydacı ve akılcı oldukları varsayımı bulunmaktadır. Söz konusu teoride insan öz itibarıyla kendi çıkarlarını maksimize etmek amacındadır. Bu sebeple insan, eylemleri karşısında bir yaptırımla karşılaşacağını, yani eyleminin bir cezayı meydana getireceğini bilirse, sonucunda ceza olan eylemi gerçekleştirmekten vazgeçmektedir. Birçok kamu politikasının teorik tabanında yer alan bu teori, Genel Caydırma Teorisini (General Deterrence Theory) de içinde barındırmaktadır.

Caydırıcılık teorisiyle rasyonel uyuma davranışı birlikte değerlendirildiğinde; birey gerçekleştirdiği hukuka aykırı eylemin getirisini hesaplamakta, eğer maliyetler en aza iniyor ve getiri en yükseğe çıkıyorsa bunun sonucunda verilecek cezayı göze alabilmektedir. Başka bir anlatımla bir kurala uymanın getirisi olası yaptırımın maliyetinden daha fazlaysa rasyonel insan karşısında cezanın caydırıcılığı etkisiz kalabilmektedir. Ters durumda da hukuka aykırı eylem neticesinde insanın elde edeceği fayda, cezaya katlanılabilir düzeyde değilse rasyonel insan

hukuka aykırı eylemi gerçekleştirmekten vazgeçebilmektedir. Dolayısıyla bu modelde insan getiri/maliyet (eylemin cezası) dengesini gözeterek hareket etmektedir (Akers, 1990, s. 653-662). Ayrıca rasyonel uyma davranışı yaptırım algılarından da etkilenmektedir. Rasyonel insan eylemi sonucunda her ne kadar bir yaptırımla karşılaşacağını bilse de yaptırım pratikte tam olarak uygulanmayıp teoride kalıyorsa caydırıcılık teorisi etkisiz kalacaktır (Pickett and Roche, 2016, s. 726-729). Burada bahsedilen caydırıcılık kavramı dar anlamda ele alınmış, caydırıcılığa sebep olan unsurun yaptırımdan kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Bu yaklaşıma göre kamu politikasına uyulmaması durumunda ortaya bir ceza veya yaptırım çıkacaksa ve kamu politikasına uyulması isteniliyorsa, uygulanacak yaptırımlar artırılırsa uyum o derece sağlanabilir. Çünkü rasyonel hareket eden insanlar daha fazla kaybetmekten korkacaklardır. Ancak bu durum her zaman geçerli olmayabilir. Vergi uyumu konusunda Fransa’da yapılan bir araştırmada; vergi cezalarının arttırılmasının değil de sık yapılan vergi denetimlerinin vergi uyumunu daha kolaylaştırdığı ortaya çıkmıştır (Noguera, Quesada, Tapia and Llcer, 2014, s. 789-790). Rasyonel uyma davranışında dış yaptırım güdüsü mevcut olduğundan insan yaptığı eylemin karşılığında bir cezayla karşılaşacağını bilmiyorsa caydırıcılık teorisi işlevsiz kalacaktır (Lee, 2017, s. 4-5). İşveren yabancı işçinin kayıtlı çalıştırılması gerektiğini bilmiyorsa haliyle kayıt dışı yabancı çalıştırmanın yaptırımlarından da habersiz olacak ve burada caydırıcılık teorisi işlemeyecektir. Özetle caydırıcılık teorisine göre uyma davranışı ağır bir yaptırımın varlığı, cezanın kesin ve anında uygulanabilirliği ve uymamanın tespit edilebilirliğine bağlıdır.

Diğer yandan kurala uymamanın ekonomik getirisi, kurala uymaktan kaynaklanan riskin üzerinde görülüyorsa hedef kitle kurala uymamayı tercih edebilmektedir. Bireyin rasyonel uyma davranışı incelenirken iktisat bilimine de atıf yapmakta yarar vardır. Genel olarak ekonomik modeller bireyin rasyonelliğine dayanır. Rasyonel insanın ne istediği ve bunu karşılayan tercihleri bellidir. Bu durumda rasyonel birey kendisi için fayda maksimizasyonunu ya da işyeri kendisi için kar maksimizasyonunu sağlayan tercihlere yönelecektir.

Bu modelde insanın tam bilgiye sahip olduğu fayda maliyet analizini tüm yönleriyle yaptığı, rekabet güdüsüyle hareket ettiği temel alınır. Bireyin rasyonelliğinden söz edilmek isteniliyorsa bu bireyin devamlı sadece aklı ve mantığıyla hareket etmesi gerekmektedir. Böylelikle burada birey toplumdan soyutlanarak, psikoloji ve sosyolojiden ayrılarak adeta mekanikleştirilerek ele alınmaktadır. Ancak bu yaklaşımın tek başına yeterli olmadığı, insan davranışını anlamak bakımından önemli bir alanı açıklayamadığı açıktır. Bu ise karşımıza normatif uyma davranışı kavramını getirmektedir.

3.2. Normatif Uyma Davranışı

Yukarıda açıklanan rasyonel modelin insan davranışlarını açıklama ve yönlendirme noktasında başarılı ve uzun bir geçmişi vardır. Ancak insan davranışları açıklanırken sadece insanın rasyonel bir varlık olduğuna odaklanmak zaman zaman eksikliklere yol açmıştır. Çünkü rasyonel model maddi çıkarlar etrafında davranışları değerlendirirken örneğin insanların fedakrlıklarını veya duygularına göre davranış sergilemelerini açıklamada yetersiz kalmaktadır. İnsan konusu suç oluştursun veya oluşturmasın bir davranışından vazgeçerken çok çeşitli amaçlarla hareket edebilir. Yani caydırıcılık teorisi esasında geniş anlamda değerlendirilirken içerisinde sadece resmi ceza veya maddi yaptırım korkusu yer almayıp gayri resmi yaptırımlar olarak nitelendirebileceğimiz ahlaki kınama ve normatif bağlılık gibi unsurlar da yer alır (Akers, 1990, s. 657-658).

Norm; toplumsal düzen içerisinde var olan uyulması gereken kurallardır. Öz olarak toplumsal bir beklentidir. Bu kurallar; yasa şeklinde düzenlenmiş veya kültürel olarak benimsenmiş kurallar biçiminde var olabilir. İnsan davranışı da ait olduğu sosyal yapıya göre normlardan etkilenmektedir. Normlar beklentilere uygun olmalıdır. Sonuç olarak normatif uyuma davranışında karşılıklı etkileşim, yani başkalarının davranışına göre hareket etme söz konusudur. Normatif uyuma davranışında bir insan diğerlerinin beklentilerine uygun davranarak veya kendi eylemini ortaya koyarken diğerlerinin eylemlerini kontrol etme güdüsüyle hareket eder. Bunlara uygunluk aşaması (pasif normatif davranış) ve kontrol aşaması (aktif normatif davranış) denilmektedir (Kundo, 1990, s. 509-512). Örneğin insan trafik kurallarına uyuma konusunda bir davranışta bulunurken; diğer sürücüler de kurallara uygun hareket ediyor o halde ben de uymalıyım düşüncesiyle hareket ederse pasif normatif davranış sergilemekte, davranışım diğer sürücüler tarafından kontrol ediliyor düşüncesiyle hareket edip bu şekilde trafik kurallarına uyarsa aktif normatif davranış sergilemektedir. Normatif sosyal davranış teorisi bireyin davranışını ihtiyati normların, sonuç beklentilerinin ve grup kimliğinin etkilediğini belirtmektedir. Dolayısıyla insan bir davranışta referans grubu taklit etme yoluna gidebilir (Byron, Cohen, Frattaroli, Gittelsohn and Jernigan, 2016, s. 739-740). Kimi durumlarda davranışın arka plan faktörlerinde rasyonellikten kaynaklanan tutumlardan çok kültür, davranışsal güven ve normatif güven gibi nedenler olabilir. Bu çalışmaya dâhil edilen iki normatif değişken bulunmaktadır. Bunlardan birincisi subjektif normdur. Subjektif norm, bir davranışın bireyin yakın çevresi için ne anlam ifade ettiği olarak tanımlanabilir. Buna göre bireyler yakın çevrelerinde yer alan kişilerin (aile üyeleri, yakın arkadaşlar gibi) kendilerinden beklentilerine göre davranmayı tercih edebilmektedir.

İncelemede ele alınan ikinci normatif değişken etnik stereotipleştirme dir. Stereotipler genel olarak önyargılarla ön plana çıkan bir kişiyi veya kişi grubunu tanımlamak için kullanılan, öteki insanlar/gruplar hakkındaki basitleştirilmiş genellemelerdir. Sosyal psikoloji alanında stereotip gruplar arası ilişkiler, inançlar ve temsiller bağlamında ele alınmaktadır. Stereotipler esasında önyargıların beslenmesini ve desteklenmesini sağlarlar ve gruplar hakkındaki beklentileri de belirlerler. Önyargılar birçok durumu içinde barındırırken stereotipler daha çok tek biçimli olarak karşımıza çıkmaktadır. Etnik stereotipleştirme de bunlardan birisidir. Böylelikle etnik olarak stereotipleştirilen bir grup hakkında aşırı genellemeler yapılarak grup hakkındaki önyargılar desteklenebilir. Bu da ötekileştirilen grup hakkında araştırma yapmadan veya o grubu anlamadan bir davranışta bulunulmasına sebebiyet verebilir (Bezirgan Arar, 2009, s. 17-19). Söz konusu yabancıların çalıştırılması olduğunda stereotipleştirmenin önemli bir normatif belirleyici olabileceği düşünülebilir. Örneğin, İngiltere’de yapılan bir çalışmada; bazı göçmen gruplarının eğitim düzeyleri ve göç edilen ülkede kalma süreleri ne olursa olsun beyaz olmayan göçmenlerin işgücü piyasasında sürekli adeta bir “*etnik ceza*” olarak dezavantajlı konumda olduklarına dikkat çekmektedir (Clark and Lindley, 2009, s. 196). Etnik ceza kavramı etnik grubun işgücü piyasasında benzer nitelikte olan diğer gruptan daha az ücret almasına yol açan işveren davranışlarını da içeren tüm dezavantajlılık durumunu ifade etmektedir (Heath and Cheung, 2006, s. 19). İngiltere’ye yeni gelen göçmenler bir mesleki küçülmeye karşılaşılabilmekte ancak zamanla hem istihdam hem de mesleki yeterlilik açısından işgücü piyasası entegrasyonunun iyileştiği sonuçları görülmektedir. Ancak Avrupa Birliği üyesi ülkelerden gelen göçmenler dil becerilerinden dolayı yüksek vasıflı işlere daha kolay geçiş yapabilmektedirler (Clark, Garratt, Li, Lympelopoulou and Shankley, 2019).

4. Araştırma Hipotezleri

İşverenlerin Suriyeliler’i kayıtlı alıştırma niyetlerini, dolayısıyla politikaya uyma niyetlerini incelemek için belirlenen hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

Rasyonel uyma davranışının bir uzantısı olan *Genel Caydırma Teorisine* göre, insanların yaptırımından kaçınmak için bir kurala uymaları için öncelikle o konu hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Böylelikle çalışmanın ilk hipotezi:

H₁: “*İşverenler yabancıların istihdamına yönelik mevzuat hakkında bilgi sahibi oldukça işverenlerin kayıtlı yabancı işçi alıştırma niyeti artış gösterir*” olarak kurgulanmıştır.

Yine caydırma teorisine bir kurala uyulması cezanın ağır, kesin ve kurala uyulmamasının tespitinin mutlak olmasına bağlıdır. Bu nedenle ikinci hipotez:

H₂: “*Kayıtsız yabancı işçi çalıştırmaya yönelik caydırıcılık arttıkça kayıtlı yabancı işçi alıştırma niyeti artar.*” olarak belirlenmiştir.

Rasyonel uyma davranışının bir diğer boyutu ekonomik rasyonalite ile bağlantılıdır. İşverenler Suriyelileri kayıtsız çalıştırmanın faydası ile kayıtlı çalıştırmanın maliyetlerini karşılaştırarak politikaya uyum gösterebilir veya göstermeyebilir. Böylelikle nc hipotez:

H₃: “*Kayıtlı yabancı işçi çalıştırmanın algılanan ekonomik faydası, işverenlerin kayıtlı yabancı işçi alıştırma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.*” şeklinde ifade edilmiştir.

Normatif uyma davranışının önemli bir unsuru, kişinin yakın çevresindeki insanların düşüncelerine uygun davranma eğilimidir. Bu nedenle işverenlerin yabancıların kayıtlı çalıştırılması ile yakınlarının bu konudaki düşünceleri arasında bir ilişki olduğu düşünülebilir. Dördüncü hipotez aşağıda gösterildiği şekildedir:

H₄: “*İşverenin yabancı işçiyi kayıtlı alıştırma niyetiyle referans aldığı kesimin düşünceleri arasında pozitif yönlü ilişki vardır.*”

Literatürdeki alışmalar incelendiğinde etnik stereotiplerin iş gücü piyasasında etkili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle incelenmesi gereken bir diğer normatif değişken, algılanan kültürel yakınlıkla ilgilidir. Kültürel olarak benzer olan grupları kayıtlı alıştırma niyetini olumlu etkileyebilir. Çalışmanın beşinci hipotezi algılanan etnik yakınlıkla kayıtlı alıştırma niyeti arasındaki ilişkiyi test etmek için belirlenmiştir.

H₅: “*İşverenle yabancı işçi arasındaki algılanan etnik benzerlik arttıkça işverenin kayıtlı istihdam etme niyeti artar.*”

Bir konuya/kişiye yönelik tutumlarla niyetler ve davranışlar arasında gcl bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve yaygın olarak kullanılan bir değişkendir. Böylelikle çalışmanın son hipotezi kayıtlı istihdama yönelik tutumlarla kayıtlı işçi alıştırma niyeti arasındaki ilişkiyi test etmek üzere aşağıdaki biçimde belirlenmiştir:

H₆: “*Yabancı işçilerin istihdamına yönelik kişisel düşünce ve tutumlar niyet üzerinde pozitif yönde etkilidir.*”

5. Yöntem

5.1. Araştırma Evreni ve Örneklem

İşverenlerin Suriyelileri kayıtlı çalıştırma niyetlerine etki eden faktörlerin incelenmesi için Hatay ilindeki işverenlerle keşfedici bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Göç İdaresi (2020) verilerine göre Hatay’da 440.019 geçici koruma statüsünde Suriyeli bulunmaktadır. Bu rakam il nüfusunun yaklaşık %27’sine karşılık gelmektedir. Hatay, Gaziantep’ten sonra Türkiye’de en çok Suriyeli bulunan ikinci ildir. Hatay ilindeki 4/a Kapsamındaki Toplam İşyeri Sayısı 23.757’dir (Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK], 2018a). Hatay ilinin de içerisinde yer aldığı TR63 Bölgesinin kayıt dışı istihdam oranı verileri incelendiğinde 2011-2017 yılları arasındaki Türkiye genelindeki kayıt dışı istihdam oranından daha fazla olduğu görülmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK], 2018b). Bu nedenle Hatay ilindeki işverenlerin araştırma evreni olarak seçilmesinin uygun olacağı değerlendirilebilir. Araştırma evreninde yer alan 23.000 işyeri içinden %95 güven düzeyinde %5 yanılma payı ile 526 uygun örneklem büyüklüğü belirlenmiştir.

5.2. Alan Araştırması

Araştırma kapsamında hazırlanan anket formunun işverenlere ulaştırılması ve işverenlerden geri dönüş alınması, 2019 Mart–2019 Nisan tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya yönelik oluşturulan anket sorularının araştırma amacına uygunluğunun belirlenmesi ve sağlıklı sonuçlar elde edilmesi amacıyla 29 işverene pilot anket uygulanmıştır. Pilot uygulamasında gerekli analizler yapılmış ve önceden belirlenen ölçeklerin tamamı ankete dâhil edilmiştir. Belirlenen evreni oluşturan tüm işverenlere ulaşılabilme imkânı bulunmadığından veri sağlamayı kabul eden 526 işverene anket uygulanmıştır. Uygulanan anket formları içerisinde değerlendirilmeye uygun görülmeyen 14 anket formu analiz kapsamına dâhil edilmemiştir. Çalışmadaki her bir anket bir işvereni temsil etmektedir ve her işyerinde yalnızca bir kişi ile görüşülmüştür. Böylelikle, sağlıklı geri dönüşüm alınan 526 anket formu ile analizler yapılmıştır.

Araştırmanın veri toplama kısmında nicel araştırma yöntemlerinden, uygun örneklem yoluyla anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumları gibi demografik bulgulardan oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümü görüşülen işyerine ait bulguları içermektedir. Son bölüm ise yabancı işçi istihdamına yönelik sorulardan meydana gelmekte olup bu bölümde ise her biri tek boyut olarak çalışmaya dâhil edilen 7 farklı değişken kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri 4 maddelik haberdar olma, 4 maddelik caydırıcılık, 5 maddelik ekonomik rasyonelite, 3 maddelik subjektif norm, 4 maddelik etnik stereotipleştirme ve 3 maddelik yabancı işçi istihdamına yönelik düşünceler/tutumlar değişkenlerinden meydana gelmektedir. Araştırmada son olarak bağımlı değişken rolü üstlenen 1 maddelik işverenlerin kayıtlı işçi çalıştırma niyetleri de bulunmaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde cevap seçeneklerinde beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analizinde öncelikli olarak frekans dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra, haberdar olma, caydırıcılık, ekonomik rasyonelite, subjektif norm, etnik stereotipleştirme ve yabancı işçi istihdamına yönelik düşünceler/tutumlar değişkenlerinin güvenilirlik ve geçerliliklerini tespit etmek için açıklayıcı faktör analizi (AFA)

uygulanmıştır. Analizler neticesinde faktör değerleri 0,40'ın üzerinde olan ifadelere, kavramlar arası ilişkileri ve derecelerini belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

5.3. Araştırmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

Faktör analizi, büyük verileri daha küçük bileşenler haline getirmek için kullanılan veri özetleme ve yapı geçerliliği geliştirme tekniğidir. Ancak faktör analizi işlemi yapılmadan değişkenlerin faktör analizine uygunluğunu denetlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) analizinin yapılması gerekmektedir.

KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. Bu katsayının 0,5'den küçük olması durumunda faktör analizi uygulanamaz; değer 0,6-0,7 arasındaysa kabul edilebilir; 0,7-0,8 arasında iyi, 0,8-0,9 arasındaysa çok iyi ve 0,9-1,0 arasındaysa mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Akbulut, 2010, s. 84-104). Araştırmada faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli olan; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik katsayısı 0,871 olduğu ve örneklemin faktör analizi açısından yeterliliğinin çok iyi olduğu ifade edilebilir. Bartlett'in küresellik testi, verilere ilişkin korelasyon matrisini kullanarak analize dahil edilen değişkenlerin aralarında genel bir ilişki olup olmadığını test etmek için kullanılır. Faktör Analizi ile tüm değişkenlerin ve bu değişkenlerin tüm doğrusal bileşenlerinin normal dağıldığı varsayılır ve kontrolü "Barlett Küresellik Testi" ile yapılır (İşlamoğlu ve Alnıaık, 2013, s. 415-428). KMO analizinden sonra değişkenler arasında bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemek amacıyla Bartlett'in Küresellik sonuçları incelenmiştir. Bartlett testi sonucunun anlamlı olmasında ($p < 0,05$) olmasına dikkat edilmelidir. Bartlett testinin p değeri ise 0,001 olarak elde edilmiştir. KMO ve Bartlett testi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. KMO Değeri ve Bartlett'in Küresellik Sonuçları Testi

KMO ile Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü	0,871
Bartlett'in Küresellik Testi	Anlamlılık Düzeyi 0,001

6. Bulgular

6.1. İşverenlerin Kayıtlı Yabancı İşçi Çalıştırmaya Yönelik Niyetlerinin Faktör Analizi İle Belirlenmesi

Araştırmamızda, 526 işverenin kayıtlı yabancı işçi çalıştırmaya yönelik niyetleri ile ilgili değişkenler kullanılarak gerçekleştirilen faktör analizi ile bir işverenin kayıtlı olarak yabancı işçi çalıştırmaya yönelik niyetlerini belirleyen değişkenler ifade edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda literatürde kayıtlı olarak yabancı işçi çalıştırmaya yönelik niyetlerin nasıl değişkenlik gösterdiğine dair faktörlere ait değişkenler analizde kullanılmak üzere anket sonuçlarından çekilmiştir. Bu kısımda kayıtlı yabancı işçi çalıştırmaya yönelik niyetler ile ilgili olarak, literatüre dayandırılarak hazırlanmış ve 526 katılımcı tarafından cevaplanmış 23 soruluk ifadeden oluşan 23x23'lük bir korelasyon matrisi oluşturulmuş ve faktör analizinin uygulamasına geçilmiştir. Kayıtlı yabancı işçi çalıştırmaya yönelik niyetlerin hangi değişkenlerden etkilendiği faktör analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 2. Faktör Analizi ile Açıklanan Toplam Varyans

Bileşen	Başlangıç Öz Değerler			Döndürülmüş Kareli Yüklerin Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	7,922	34,443	34,443	3,150	13,694	13,694
2	2,356	10,242	44,685	2,974	12,932	26,626
3	2,236	9,723	54,407	2,922	12,706	39,332
4	1,709	7,432	61,839	2,824	12,277	51,609
5	1,207	5,247	67,087	2,417	10,511	62,120
6	0,965	4,197	71,283	2,108	9,164	71,283

Yukarda yer alan Tablo 2’de görüleceği bu analiz sonucunda öz değeri 1’in üzerinde olan 5 bileşen olduğu saptanmıştır. Ancak tutum ölçeğinde faktör analizi için 6 adet faktör çalışmanın başında öngörülmesi olup öz değeri 1’e yakın olan bileşen de analize dâhil edilmiştir. 1. bileşen bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin % 34,443’ünü açıklarken, sırasıyla 2. bileşen % 10,242’sini, 3. bileşen %9,723’ünü, 4. bileşen %7,432’sini, 5. bileşen %5,247’sini ve 6. bileşen de %4,197’sini açıklamaktadır. Toplamda bu ölçek, ölçülmeye çalışılan özelliğin %71,283’ünü açıklayabilmektedir. Bu değer çok düşük olmaması ve %50’nin altına düşmemesi beklenir. Çünkü açıklanan varyansın düşüklüğü o ölçekle elde edilen bilginin de o denli az olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 3. Bağımsız Değişkenlerin Faktör Yükleri

Değişkenler	Faktör Maddeleri	Faktör Yükleri
Subjektif Norm	SN1	0,831
	SN2	0,856
	SN3	0,852
Yabancı İşçi İstihdam Tutumu	AT1	0,833
	AT2	0,851
	AT3	0,865
Haberdar Olma	HAB1	0,806
	HAB2	0,723
	HAB3	0,700
	HAB4	0,548
Caydırıcılık	CAY1	0,512
	CAY2	0,721
	CAY3	0,705
	CAY4	0,650
	CAY5	0,487
Ekonomik Rasyonelite	EK1	0,548
	EK2	0,811
	EK3	0,787
	EK4	0,558
Etnik Stereotipleştirme	ET1	0,612
	ET2	0,495
	ET3	0,828
	ET4	0,818

Tablo 3’te maddelerin faktör yükleri gösterilmiştir. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle ilişkisini açıklamak için kullanılır. Bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren

maddelerin oluşturduğu bir grup var ise bu o maddelerin birlikte bir yapıyı/faktörü ölçtüğü anlamına ulaşılır. Faktör yük değerlerinin genel olarak işaretine bakılmaksızın 0.60 ve üzeri yük değeri yüksek, 0.30-0,59 yük değeri orta düzeyde büyüklükler olarak tanımlanır ve değişken çıkartmada dikkate alınır (Büyüköztürk, 2002, s. 473-474). Dolayısıyla faktör maddelerinin yük değerleri dikkate alındığında maddelerden herhangi biri çıkarılmamıştır.

Birinci faktör üç değişkeni kapsamaktadır. Bunlar; işverenin aile üyelerinin, yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılması gerektiğini düşünmesi, işverenin yakın arkadaşlarının yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılması gerektiğine inanması ve yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılması işverenin etrafındaki insanlar için önemli olması alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu faktörün 7,922 öz değer ve %13,694'lük bir açıklanan varyansa sahip olduğu görülmektedir. Bu faktöre "Subjektif Norm" başlığı verilebilir.

İkinci faktör üç değişkeni kapsamaktadır. Bunlar; "yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılmasının doğru olduğuna inanılması", "yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılmasının adil olması" ve "yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılmasının iyi bir Őey olduğunun düşünülmesi" alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu faktörün 2,356 öz değer ve %12,932'lik bir açıklanan varyansa sahip olduğu görülmektedir. Bu faktöre "Yabancı İşçi İstihdam Tutumu" başlığı verilebilir.

Üçüncü faktör dört değişkeni kapsamaktadır. Bunlar; işverenin, yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasının yasal sonuçları hakkında bilgisinin olması, yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasının yasal sonuçları hakkında ilgili kamu kurumları tarafından bilgilendirilmesi, yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasının yasal sonuçları hakkında bilgi edinilmesinin kolaylığı ve etrafındaki işverenlerin kayıtsız çalıştırılan yabancı işçiler ile ilgili sorunların farkında olması alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu faktörün 2,236 öz değer ve %12,706'lık bir açıklanan varyansa sahip olduğu görülmektedir. Bu faktöre "Haberdar Olma Faktörü" başlığı verilebilir.

Dördüncü faktör beş değişkeni kapsamaktadır. Bunlar; yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasının çok ağır yasal sonuçlarının olduğunun düşünülmesi, yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırıldığı ortaya çıkarsa önemli cezalar alındığının bilinmesi, yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırıldığı ortaya çıkarsa alınan cezaların kısa sürede uygulandığının bilinmesi, bir işyerinde yabancı işçilerin kayıtsız alıştırıldığının mutlaka ortaya çıktığını düşünmesi ve yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasından elde edilecek yararın, bir sorun yaşanması halinde karşılaşılabilecek zarardan fazla olduğunu düşünmesi alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu faktörün 1,709 öz değer ve %12,277'lik bir açıklanan varyansa sahip olduğu görülmektedir. Bu faktöre "aydırıcılık Faktörü" başlığı verilebilir.

Beşinci faktör dört değişkeni kapsamaktadır. Bunlar; işyerinde yabancı işçileri kayıtlı çalıştırmak, rekabet üstünlüğü sağladığının düşünülmesi, İşyerinde yabancı işçileri kayıtlı çalıştırmak, işyerinin imajının güçlendirdiğinin düşünülmesi, işyerinde yabancı işçileri kayıtlı çalıştırmak, kayıtsız çalıştırmaktan daha kârlı olduğunu düşünmesi ve işyerinde yabancı işçileri kayıtlı çalıştırmak, kayıtsız çalıştırmaktan daha ekonomik olduğunu düşünmesi alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu faktörün 1,207 öz değer ve %10,511'lik bir açıklanan varyansa sahip olduğu görülmektedir. Bu faktöre "Ekonomik Rasyonallite Faktörü" başlığı verilebilir.

Altıncı faktör ise dört değişkeni kapsamaktadır. Bunlar; yabancı işçilerin kendi işçilerimiz kadar alışkan olduğunu düşünülmesi, yabancı işçilerin işlerini dürüst bir Şekilde yaptığının düşünülmesi, yabancı işçilerin kültürel olarak toplumumuza yakın olduğunun düşünülmesi ve yabancı işçilerin dini inançlarının, toplumumuzun dini inançlarıyla benzer olduğunun

düşünülmesi alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu faktörün 0,965 öz değer ve %9,164'lük bir açıklanan varyansa sahip olduğu görülmektedir. Bu faktöre “Etnik Stereotipleştirme Faktörü” başlığı verilebilir.

Yukarıda belirtilen hususlar temel istatistik verileri ile de doğrulanmakta olup işverenlerin kayıtlı olarak yabancı işçi çalıştırmaya yönelik niyetlerinin faktörlere göre önem sırasını tanımlayıcı istatistikleri ise Tablo 4'te verilmiştir.

İşverenler kayıtsız yabancı işçi çalıştırılmasına yönelik yasal sonuçlardan ve yaptırımlardan genel olarak haberdar olma anlamında kararsız kalmaktadırlar. Ayrıca işverenler yabancı işçilerin işlerini dürüst bir şekilde yaptığı ve yerli işçiler kadar çalışkan olduğu konusunda da kararsız yakın durumdadırlar.

İşverenler yabancı işçilerin dini inançlarının toplumun dini inançlarıyla benzer nitelikte olduğunu düşünmektedirler. Ancak kültürel özelliklerin dini inançlara kıyasla daha az benzediğini ifade etmişlerdir. Bu da kültürün daha geniş bir kavram olmasıyla alakalıdır.

Tablo 4. İşverenlerin Kayıtlı Olarak Yabancı İşçi Çalıştırmaya Yönelik Niyetlerinin Önem Sırasına Göre Tanımlayıcı İstatistikleri

Faktörler	Alt Maddeler	Adet	Ortalama	Std. Sapma
Subjektif Norm Faktörü	SN1 Aile üyelerim, yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılması gerektiğini düşünür.	526	3,6692	1,33412
	SN2 Yakın arkadaşlarım, yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılması gerektiğine inanır.	526	3,6654	1,31011
	SN3 Yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılması etrafımdaki insanlar için önemlidir.	526	3,6483	1,34655
Yabancı İşçi İştihadam Tutumu Faktörü	AT1 Yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılmasının doğru olduğuna inanırım.	526	4,1008	0,99681
	AT2 Yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılması adildir.	526	4,0114	1,01974
	AT3 Yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılması iyi bir şeydir.	526	3,9639	0,93637
Caydırıcılık Faktörü	CAY1 Yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırıldığı ortaya çıkarsa önemli cezalar alınır.	526	3,8726	0,9304
	CAY2 Yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasının çok ağır yasal sonuçları vardır.	526	3,8441	0,90629
	CAY3 Bir işyerinde yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırıldığı mutlaka ortaya çıkar.	526	3,6521	0,99075
	CAY4 Yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırıldığı ortaya çıkarsa alınan cezalar kısa sürede uygulanır.	526	3,5608	0,9617
	CAY5 Yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasından elde edilecek yarar, bir sorun yaşanması halinde karşılaşılabilecek zarardan fazladır.	526	3,5551	1,0327
Ekonomik Rasyonallite Faktörü	EK1 İşyerinde yabancı işçileri kayıtlı çalıştırmak, kayıtsız çalıştırmaktan daha kârlıdır.	526	3,1369	1,04211
	EK2 İşyerinde yabancı işçileri kayıtlı çalıştırmak, kayıtsız çalıştırmaktan daha ekonomiktir.	526	3,1084	1,0187
	EK3 İşyerinde yabancı işçileri kayıtlı çalıştırmak, işyerinin imajını güçlendirir.	526	2,6236	1,16084
	EK4 İşyerinde yabancı işçileri kayıtlı çalıştırmak, rekabet üstünlüğü sağlar.	526	2,3574	1,01306
Etnik Stereotipleştirme Faktörü	ET1 Yabancı işçilerin dini inançları, toplumumuzun dini inançlarıyla benzerdir.	526	4,308	1,05117
	ET2 Yabancı işçiler kültürel olarak toplumumuza yakındır.	526	3,7148	1,13911
	ET3 Yabancı işçiler, kendi işçilerimiz kadar çalışkandır.	526	3,2719	1,03659
	ET4 Yabancı işçiler, işlerini dürüst bir şekilde yaparlar.	526	2,9886	1,02161
Haberdar Olma Faktörü	HAB1 Yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasının yasal sonuçları hakkında bilgim var.	526	3,173	1,19464
	HAB2 Yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasının yasal sonuçları hakkında bilgi edinmemiz kolaydır.	526	3,1559	0,99448
	HAB3 Etrafımızdaki işverenler, kayıtsız çalıştırılan yabancı işçiler ile ilgili sorunların farkındadır.	526	2,9715	1,08546
	HAB4 Yabancı işçilerin kayıtsız çalıştırılmasının yasal sonuçları hakkında ilgili kamu kurumları tarafından bilgilendiriliriz.	526	2,7567	1,24736

Tabloda yer alan ifadelere ilişkin yanıtlarda en küçük değer “1-kesinlikle katılmıyorum” en büyük değer “5-kesinlikle katılıyorum” şeklindedir.

Ekonomik rasyonalite faktörünün alt ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında da genel durumun kararsızlık cevabına ve katılmıyorum cevabına daha yakın olduğu görülmektedir. Burada ise fayda maliyet noktasında belirsizliğin mevcut olduğu söylenebilir. Ayrıca verilen cevapların ortalamasından anlaşılacağı üzere işverenlerde yabancı işçileri kayıtlı çalıştırmanın işyerinin imajı açısından etki meydana getirip getirmeyeceği konusunda da kararsızlık vardır.

Caydırıcılık faktörünün alt ifadelerine verilen cevapların ortalama değerleri ise “kararsızım” ve “katılıyorum” ifadeleri arasında yoğunlaşmıştır.

İşverenler yabancı işçilerin kayıtlı çalıştırılmasına yönelik olumlu düşünce tutum belirtmişlerdir. Tutumun alt ifadelerinde yoğunlaşma “katılıyorum” ifadesinde olmuştur.

İşverenlerin aile üyeleri, yakın arkadaşları ve çevresi de kayıtlı yabancı işçi istihdamına olumlu yaklaşmaktadırlar. Ancak subjektif normların alt ifadelerinin sonuçlarının ortalamaları “kararsızım” ve “katılıyorum” cevapları arasında olmuştur.

6.2. Araştırma Verilerine İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Korelasyon analizi değişkenler arasında ilişki olup olmadığını eğer ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek için kullanılır. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değerler alır. Korelasyon katsayısının işareti değişkenler arasındaki ilişkinin yönüyle alakalıdır. Yani değişkenlerden biri artarken diğerinin arttığını veya azaldığını göstermektedir.

İki veya daha fazla değişken arasında ilişkinin varlığı ve boyutu, neden sonuç ilişkisini göstermez. Yani değişkenler arasında bir miktar ilişki bulunduğu zaman biri ötekinin nedenidir veya sonucudur denilemeyebilir. Çünkü iki değişken arasında herhangi bir neden sonuç ilişkisi olmaksızın ilişki bulunabilir.

Tablo 5. Gelecekte Kayıtlı Yabancı İşçi Çalıştırma Niyeti İle Yabancı İşçi Çalıştırma Faktörleri Arasındaki İlişki

Faktörler	Korelasyon Katsayısı
Haberdar Olma Faktörü	0,300
Caydırıcılık Faktörü	0,235
Ekonomik Rasyonalite Faktörü	0,386
Subjektif Norm Faktörü	0,264
Etnik Stereotipleştirme Faktörü	0,313
Yabancı İşçi İstihdam Tutumu Faktörü	0,597

Araştırma açısından bağımlı değişkenin bağımsız değişken olan faktörlerle ilişki katsayıları Tablo 5’te gösterilmiştir. Bu kapsamda gelecekte kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyeti en çok tutumlar faktörüyle ilişkilidir. Tutum bağımsız değişkenini takiben ekonomik rasyonalite faktörü, etnik stereotipleştirme faktörü, haberdar olma faktörü, subjektif norm faktörü ve son olarak caydırıcılık faktörünün bağımlı değişken ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Regresyon analizinde; iki veya daha çok değişken arasındaki ilişki ölçülür. Böylelikle bağımlı değişken ile bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişki matematiksel modellerle açıklanmış olur. Gelecekteki olaylarla ilgili tahmin yapılmasına yardımcı olur.

Araştırma verilerinin analizi sonucunda bağımlı değişken olan niyet değişkeninin bağımsız değişkenler ile (haberdar olma, caydırıcılık, ekonomik rasyonalite, subjektif norm, etnik stereotipleştirme ve yabancı işçi istihdam tutumu değişkeni) belirleme katsayısı 0,431'dir.

Tablo 6. Araştırma Modeline İlişkin Belirleme Katsayısı (R² Değeri)

Model Özeti ^b					
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Standart Hatası	Durbin-Watson
1	,656 ^a	,431	,424	,82996	1,799

^a Belirleyiciler (Bağımsız Değişkenler; haberdar olma, caydırıcılık, ekonomik rasyonalite, subjektif norm, etnik stereotipleştirme ve yabancı işçi istihdam tutumu)

^b Bağımlı Değişken: Niyet

Tablo 7'de verilen Anova tablosunda da görüldüğü üzere model bağımsız değişkeni tahminde başarılı olmuştur ve model istatistiksel olarak anlamlıdır.(F=65,223;p < .001)

Tablo 7. Araştırma Modeline İlişkin Anova Değerleri

Model	F Değeri	Anlamlılık
1	65,223	,000 ^b

^a Bağımlı Değişken: Niyet

^b Belirleyiciler (Bağımsız Değişkenler; haberdar olma, caydırıcılık, ekonomik rasyonalite, subjektif norm, etnik stereotipleştirme ve yabancı işçi istihdam tutumu)

Korelasyon analizinde araştırma modelinde ileri sürülen faktörler arasında ilişkilerin varlığı kanıtlanmıştır. Ancak korelasyon analizinde hangi faktörlerin bağımlı değişkeni ne derecede etkilediğini tespit etmek mümkün değildir. Bunun için regresyon analizine ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla korelasyon analizinde belirlenen ilişkilerin niteliğinin açıklanması çoklu regresyon analizi aracılığıyla yapılmıştır. Tablo 8'de regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Böylelikle bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkende ne denli değişim meydana getirdiği irdelenebilecektir.

Regresyon analizi neticesinde değişkenlerin β katsayıları ve anlamlılık düzeylerine (p) göre hipotezler değerlendirilerek kabul veya reddedilmiştir.

Tablo 8. Kayıtlı Yabancı İşçi Çalıştırma Niyetini Etkileyen Bağımsız Değişkenler

Bağımsız Değişkenler	Beta (β)	Anlamlılık (p)
Haberdar Olma	0,198	0,000
Caydırıcılık	-0,188	0,007
Ekonomik Rasyonalite	0,246	0,000
Subjektif Norm	-0,117	0,002
Etnik Stereotipleştirme	0,214	0,000
Tutum	0,667	0,000

Analiz sonuçlarına göre kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyeti üzerinde en güçlü etkiye sahip değişken “tutum” ölçeği ($\beta=0,667$; $p<0,01$) bağımsız değişkenidir. Tutum değişkeninin ardından etki sırasına göre “Ekonomik rasyonelite” değişkeni ($\beta=0,246$; $p<0,01$), “etnik stereotipleştirme” değişkeni ($\beta=0,214$; $p<0,01$) ve “haberdar olma” değişkeni ($\beta=0,198$; $p<0,01$) de “kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyeti” üzerinde olumlu yönde etkilidir. Ancak “caydırıcılık” ($\beta= -0,188$; $p<0,01$) ve “subjektif norm” ($\beta= -0,117$; $p<0,01$) değişkenlerinin “kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyeti” üzerindeki etkilerinin anlamlılık düzeyi anlamlı çıksa da etkileri beklenmedik şekilde negatif çıkmıştır.

Regresyon analizi sonucunda kabul edilen hipotezler şu şekildedir;

H₁: “İşverenler yabancıların istihdamına yönelik mevzuat hakkında bilgi sahibi oldukça işverenlerin kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyeti artış gösterir”dir.

H₃: “Kayıtlı yabancı işçi çalıştırmanın algılanan ekonomik faydası, işverenlerin kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.”

H₅: “İşverenle yabancı işçi arasındaki algılanan etnik benzerlik arttıkça işverenin kayıtlı istihdam etme niyeti artar.”

H₆: “Yabancı işçilerin istihdamına yönelik kişisel düşünce ve tutumlar niyet üzerinde pozitif yönde etkilidir.”

Regresyon analizi sonucunda reddedilen hipotezler şu şekildedir;

H₂: “Kayıtsız yabancı işçi çalıştırmaya yönelik caydırıcılık arttıkça kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyeti artar.”

H₄: “İşverenin yabancı işçiyi kayıtlı çalıştırma niyetiyle referans aldığı kesimin düşünceleri arasında pozitif yönlü ilişki vardır.”

7. Sonuç ve Değerlendirme

Yabancı işçiler işgücü piyasasında emek arzı meydana getirirken genellikle göç edilen ülkede ucuz emek olarak değerlendirilmekte veya etnik olarak ayrımcılığa uğrayarak entegrasyon bağlamında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Kayıt dışı, güvencesiz ve ucuz işgücü olarak çalışma yabancının aile bireylerinin de çalışmasını beraberinde getirmektedir. Böylelikle yabancılar açısından çocuk işçiliği de ortaya çıkabilmektedir. Genel çerçevede sorunların çözümü için ise yabancı işçileri kayıtlı istihdama yönlendirecek politikaların geliştirilmesiyle olanaklı görülmektedir. Özellikle Türkiye gibi son yıllarda Suriye’de meydana gelen olaylardan dolayı en çok göç alan ülkeler bu sorunlarla karşılaşmaktadır.

Araştırmaya dâhil edilen işverenlerin yaklaşık %62’lik kısmı işyerinde daha önce Suriyeli işçi çalıştırmış veya hâlihazırda Suriyeli işçi çalıştırmaktadır. İşverenlerin yabancı işçi istihdam edilmesi durumunda katlanabilecekleri aylık ortalama maliyet ise %57,2’lik oranla 1.000-2.000 TL aralığında olmuştur. 2019 yılı için asgari ücretle çalışan bir işçinin işverene maliyeti ise 3.006,12 TL olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla araştırmamızdan elde edilen maliyet bulguları asgari ücretle çalışan işçinin maliyet tutarından düşük kalmaktadır. Bu durum ise ücretler, sigorta primine esas kazançlar ve vergi hususunda kayıt dışılığı beraberinde

getirmektedir. Bu sebeple işverenler açısından yabancı işçinin duşuk ücretle çalışmasının önemli bir kayıt dışılık nedeni olduğu söylenebilir.

İşverenlerin kayıtlı yabancı işçi alıştırma niyetlerini en çok etkileyen unsurun yabancı işçilere yönelik tutumlar olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla tutumda meydana gelen olumlu artışlar işverenlerin kayıtlı yabancı işçi çalıştırmaya yönelik niyetlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Ekonomik rasyonelite işverenlerin kayıtlı yabancı işçi alıştırma niyetleri üzerinde etkili olan bir başka unsurdur. İşveren rasyonel uyma davranışı içerisinde hareket ederek yabancı işçinin kayıtlı çalıştırılması durumunda elde edilecek kazanımlar artarsa bu durumda işveren yabancı işçiyi kayıtlı çalıştırmaya daha fazla yönelecektir. Ekonomik rasyonelite durumunun gerçekleşebilmesi bilmesi için işverenin rasyonel akılcı bir şekilde hareket etmesi gerekmektedir. Ancak çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere rasyonel yaklaşımlar bireyi mekanikleştirerek ele almakta bireyin sistematik hatalar yapmayacağını varsaymaktadır. Bu yaklaşım ise pratikte pek mümkün görünmemektedir. Rasyonelliğin sınırlı kalabileceği işverenlerin kayıtlı yabancı istihdam niyetlerinin başkaca etkenlerden de etkilenebileceği açıktır. Çünkü kayıtlı yabancı işçi istihdamına ilişkin fayda maliyet analizinin detaylıca yapılabilmesi için en azından işverenin bu konudaki düzenlemeler hakkında tam ve doğru bilgiye sahip olması gerekmektedir.

Araştırma verilerinin yorumlanması sonucunda yabancı işçilerin yerli işçiler kadar alışkan olması konusunda ve yabancı işçilerin işlerini dürüst yapması konusunda işverenler açısından kararsızlık daha belirgindir. Bu anlamda yabancı işçi Hatay özelinde en çok yabancı işçi Suriyeli işçiler olması sebebiyle Suriyelilere karşı az da olsa stereotipleştirmenin varlığından söz edilebilir. Genel olarak ise etnik benzerlik meydana geldikçe bu oranlar arttika işverenlerin kayıtlı yabancı işçi alıştırma niyetleri artma eğilimine girmektedir. Etnik stereotipleştirme açısından belirgin bir ayırım olmadığı ön plana çıkmaktadır. Bunun sebebi de araştırmanın yapıldığı Hatay ilinde yaşayan işverenlerle ve halkla yabancı işçilerin etnik açıdan benzer özelliklere sahip olması şeklinde açıklanabilir. Yabancı işçilerin yerli halkla daha fazla sosyal ilişki içerisinde olması işgücü piyasasına olumlu etki edebilecektir. Bu kapsamda işverenlerle yabancı işçiler arasında sosyal etkinlikler ve projeler yapılabilirse meydana gelebilecek önyargılar ötekileştirme durumları giderilebilecektir. Ayrıca söz konusu yabancılara yaşanılan toplumun kültürlerini tanıtıcı etkinlikler de düzenlenebilir.

İşverenlerin yabancı işçi alıştırılmasına ilişkin yasalar hakkında haberdar olma durumları genel ortalama olarak kararsızlık durumundadır. Özellikle ilgili kamu kurumları tarafından bilgilendirilme hususunda olumsuz cevaplar daha ağırlıktadır. İşverenler ilgili yasalar ve düzenlemeler hakkında bilgi sahibi oldukça hatta doğru bilgi sahibi oldukça işverenlerin kayıtlı yabancı işçi çalıştırmaya yönelik niyetleri artacaktır. Dolayısıyla işveren yabancı işçi istihdamına ilişkin bilinçlendikçe niyet olumlu etkilenecektir.

Kamu politikalarına ilişkin olarak rasyonel uyma davranışı çerçevesinde caydırıcılık teorisi önemli bir kavramdır. Bu kavramlar i ie geçmiş birbirini tamamlayan unsurlardır. Caydırıcılık teorisinin işleyebilmesi bilmesi için bir hukuka aykırı eylem neticesinde bireyin karşılaşacağı cezanın o eylemden elde edilen yarardan fazla olması gerekir. Tersi durumda hukuka aykırı eylem sonucunda bireyin karşılaşacağı ceza eylemden elde edilen faydadan fazla ise birey hukuka aykırı eylemi yapmaktan vazgeçecek hukuka uygun eylemi gerçekleştirecektir. Ancak burada bir başka önemli husus da yasal düzenlemelerin uygulanabilirliğidir. Araştırma

verilerinden elde edilen bulgular sonucunda caydırıcılık faktörleri negatif yönde işlemektedir. Caydırıcılık faktörlerine ilişkin ifadelerde ve genel olarak caydırıcılığa ilişkin durumlarda artış olması durumunda işverenlerin kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyetleri olumsuz yönde azalmaktadır. Dolayısıyla caydırıcılık teorisi etkisiz kalmakta ve rasyonel uyuma davranışı bu durumda işlememektedir. Bu bulgu ise caydırıcılık teorisinin etkisiz kalması Pickett ve Roche’un (2016, s.726-729) görüşlerini destekler niteliktedir. Araştırma sonucunda olduğu gibi rasyonel uyuma davranışı ve caydırıcılık teorisi yaptırım algılarından doğrudan etkilense de bu her durumda geçerli değildir. Yani hukuka aykırı eylem karşısında uygulanacak idari yaptırımların veya cezaların artması her zaman insanları hukuka uygun eyleme yönlendiremeyebilir.

İnsanın davranışlarına yön veren durumlardan bir diğeri olan gayri resmi yaptırımlar olarak niteleyebileceğimiz normatif etkenler de mevcuttur. Bunu öz olarak toplumun insana övgülediği ve toplumun o insandan beklediği davranış olarak değerlendirebiliriz. Bu normlar da beklentileri karşılayıcı nitelikte olmalıdır. Burada karşılıklı etkileşim mevcuttur diğer bir ifadeyle benzer durumda olanları taklit etme durumu vardır. Araştırma bulgularımızda subjektif normlar ile işverenlerin kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyetleri arasında negatif bir ilişki vardır. İşverenin ailesinin, yakın arkadaşlarının ve çevresinin kayıtlı yabancı işçi çalıştırılmasına yönelik olumlu düşünceleri arttıkça işverenin kayıtlı yabancı işçi çalıştırma niyeti azalmaktadır. Burada ise işveren başkalarının ne yaptığıyla çok ilgilenmemekte toplumsal düzenin kendisinden yapmasını beklediği algılardan etkilenmektedir. İnsan bir politikaya veya herhangi bir duruma uyuma davranışı sergilerken normatif uyuma davranışına göre hareket ederse iki durum ortaya çıkmaktadır. İnsan kendisinin diğer insanlar tarafından kontrol edildiğini düşünerek hareket ederse aktif normatif davranış sergilemekte diğer insanlar da benzer davranışı sergiliyor düşüncesiyle hareket ederse pasif normatif davranışa göre hareket etmiş olacaktır. Dolayısıyla kamu politikalarına normatif uyuma davranışı soyut yaptırımlardan meydana gelmektedir. Araştırmada ise işverenler başkalarının ne düşündüğünden ziyade referans aldığı grubu taklit etme yoluyla niyetini ve davranışını belirleyebilmektedirler.

İşverenlere işgücü piyasası mevzuatları hakkında ilgili kamu kurumları tarafından bilgilendirmeler yapılabilirse işverenler kayıtlı yabancı istihdamı hususunda doğru bilgiler edinebilecek bu durum ise caydırıcılıktan daha etkili olabilecektir. Çünkü yaptırımlar ne kadar ağır olursa olsun işverenlere öncelikli olarak rehberlik anlamında bilgilendirmeler yapılırsa süreç daha olumlu işleyebilecektir. İşverende denetlenebileceği algısı yeterince oluşmazsa kayıt dışı istihdama yönelebilecektir. Ancak caydırıcılık ve ağır cezalar işyerinin iktisadi büyüklüğüne göre zaman zaman olumsuz sonuçlar meydana getirebilmektedir. İşverenlerde çalışma hayatı yasaları hakkında bilgi eksikliği olması normal bir durumdur. Sektörel olarak işverenler bilgilendirilebilir veya işverenlere bilgi edinme yolları çeşitli iletişim araçlarıyla gösterilebilir. İşverenlerin bağlı oldukları meslek odalarına ve mali danışmanlarına ilgili kamu kurumları tarafından kayıtlı istihdamı teşvik edici kayıt dışı istihdam durumunda karşılaşılabilecek yaptırımlarla alakalı bilgilendirme kapsamında toplantılar düzenlenebilir. Bilgilendirmeler sonrasında yapılacak denetimler daha etkili olabilir. Burada işverenleri sadece maddi anlamda rasyonel insan olarak değerlendirmemek gerekirken işverenin içerisinde bulunduğu sosyo-psikolojik durum dikkate alınarak işverenler doğru seçim yapmaya teşvik edilmelidir. Doğru seçim yapılması durumunda fiiliyatta işveren kayıtlı istihdama daha fazla yönelecek bunun sonucunda referans alınan grupta davranış değişikliği meydana gelince

normatif uyma davranışı etkili olabilecektir. Dolayısıyla bu alanda davranışsal kamu politikalarının uygulanmasıyla sonuçların daha olumlu olabileceği görüşündeyiz.

Bu çalışmada işverenlerin kayıtlı yabancı işçi alıştırma niyetlerini etkileyen faktörler açıklanmaya çalışılarak yorumlamalar yapılmış ve çeşitli önermelerde bulunulmuştur. Esas olarak konuya genel tanım itibariyle mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonu temelli yaklaşılmıştır ve işveren davranışları üzerinden araştırmalar yapılmıştır. Ayrıca mültecilerin işgücü piyasası entegrasyonunun daha çok araştırılması gerekmektedir. Özellikle bundan sonraki araştırmacılar için işçilerin kayıtlı istihdam niyetleri konusunun araştırılarak incelenmesi ilgili literatürdeki boşlukları giderici nitelikte olacaktır.

Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019). Çalışma hayatı istatistikleri [Veri seti]. Erişim adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri/>
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları*. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Akers, R. (1990). Rational choice, deterrence, and social learning theory in criminology: The path not taken. *The Journal of Criminal Law and Criminology*, 81(3), 653-676. <https://scholarlycommons.law.northwestern.edu>
- Akgündüz, Y., Berg, M. and Hassink, W. (2015). *The impact of refugee crises on host labor markets: The case of the Syrian refugee crisis in Turkey* (IZA DP No. 8841). Bonn: Iza.
- Bezirgan Arar, Y. (2009). *Sosyo-politik bağlama göre Türk basınının "Öteki"leri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483. <https://www.pegem.net/>
- Byron, M., Cohen, J., Frattaroli, S., Gittelsohn, J. and Jernigan, D. (2016). Using the theory of normative social behavior to understand compliance with a smoke-free law in a middle-income country. *Health Education Research*, 31(6), 738-748. doi: 10.1093/her/cyw043
- Del Carpio, X. V. and Wagner, M. C. (2015). *The impact of Syrian refugees on the Turkish labor market: The impact of Syrians refugees on the Turkish labor market* (Policy Research Working Paper No. 7402). Washington, D.C.: World Bank Group.
- Clark, K. and Lindley, J. (2009). Immigrant assimilation pre and post labour market entry: Evidence from the UK labour force survey. *Journal of Population Economics*, 22(1), 175-198. doi: 10.1007/s00148-007-0173-4
- Clark, K., Garratt, L., Li, Y., Lymperopoulou K., and Shankley W. (2019). Local deprivation and the labour market integration of new migrants to England. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(17), 3260-3282. doi:10.1080/1369183X.2018.1481000
- Ekşi, N. (2015). *Yabancılar ve uluslararası koruma hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erdoğan, M. ve Ünver, C. (2015). *Türk iş dünyasının Türkiye'deki Suriyeliler konusundaki görüş, beklenti ve önerileri* (TİSK Yayın No. 353). Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Göç İdaresi. (2020). Geçici koruma. Erişim adresi: <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>
- Heath, A. and Cheung, S. (2006). *Ethnic penalties in the labour market: Employers and discrimination* (Department for Work and Pensions Research Report No. 341). Norwich: Crown Copyright.
- İslamoğlu, A. ve Alnıaçık, Ü. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kadkoy, O. (2017). *Syrians and labor market integration: Dynamics in Turkey and Germany*. The German Marshall Fund of The United States. Erişim adresi: https://www.tepav.org.tr/upload/files/1486123447-4.Syrians_and_Labor_Market_Integration__Dynamics_in_Turkey_and_Germany_.pdf
- Kaygısız, İ. (2017). *Suriyeli mültecilerin Türkiye işgücü piyasasına etkileri*. Friedrich Ebert Stiftung Türkiye Temsilciliği. Erişim adresi: <http://www.fes-tuerkei.org/media/pdf/D%C3%BCnyadan/2017/Du308nyadan%20-%20Suriyeli%20Mu308ltecilerin%20Tu308rkiye%20I307s327gu308cu308%20Piyasasına%20Etkileri%20.pdf>
- Kundo, T. (1990). Some notes on rational behavior, normative behavior, moral behavior, and cooperation. *The Journal of Conflict Resolution*, 34(3), 495-530. doi: 10.1177/0022002790034003006
- Lee, H.-W. (2017). Taking deterrence seriously: The wide-scope deterrence theory of punishment. *Criminal Justice Ethics*, 36(1), 2-24. doi: 10.1080/0731129X.2017.1298879
- Noguera, J., Quesada, F., Tapia, E. and Llàcer, T. (2014). Tax compliance, rational choice and social influence: An agent-based model. *Association Revue Française de Sociologie*, 55(4), 765-804. doi: 10.3917/rfs.554.0765

- Orhan, O. ve Senyücel Gündoğar, S. (2015). *Suriyeli sığınmacıların Türkiye'ye etkileri*. (Ortaoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi Rapor No. 195). Ankara: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı.
- Pickett, J. and Roche, S. (2016). Misguided directions in deterrence theory and policy. *Criminology and Public Policy*, 15(3), 727-751. doi:10.1111/1745-9133.12217
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2018a). Aylık istatistik bilgileri [Veri seti]. Erişim adresi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2018b, Eylül 21). T.C. Kayıtdışı istihdam oranları [Veri seti]. Erişim adresi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani
- Uluslararası İş Gücü Genel Müdürlüğü. (2017, Mart 12). Yabancılara yasak meslekler. Erişim adresi: <http://www.calismaizni.gov.tr/yabancilar/yabancilara-yasak-meslekler/>
- Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü. (2017, Mart 10). Geçici koruma kapsamında olan yabancıların çalışma izinleri. Erişim adresi: [http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni/ge%C3%A7ici-koruma-kapsam%C4%B1nda-olan-yabanc%C4%B1lar%C4%B1n-%C3%A7al%C4%B1n-%C4%B0zinleri/](http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni/ge%C3%A7ici-koruma-kapsam%C4%B1nda-olan-yabanc%C4%B1lar%C4%B1n-%C3%A7al%C4%B1n-%C3%A7al%C4%B1n-%C4%B0zinleri/)
- Üstün, N. (2016). *Suriyelilerin Türk işgücü piyasasına entegrasyonu sorunlar-öneriler*. Konya: Konya Ticaret Odası.

EXTENDED SUMMARY

Purpose of the Study

The purpose of this study is to examine the factors which affect the intention of employers to employ registered foreign workers were investigated based on rational and normative dimensions derived from policy compliance theories. On the rational dimension, variables from the general deterrence theory and economic rationality were investigated. On the normative dimension, subjective norm, ethnic stereotyping, and employer attitudes about informal employment were examined.

Literature Review

Turkey has witnessed a huge wave of immigration after the Syrian Civil War which broke out in 2011. Initially, it was believed that this was a temporary movement. However, as the civil war continued for years and only a limited number of Syrians were able to return to their homeland or other countries, more permanent policies to overcome problems about social integration became a necessity. One of the most important components of social integration of over three and a half million Syrians in Turkey is labor market integration. And informal employment may be considered as a critical issue in labor market integration. According to studies, only around one percent of the two million Syrians who are in working age has a temporary working permit. Informal employment brings about many problems such as human rights violations, low wages, social security, unfair competition, and risk of social conflict among the locals and refugees. Although policies and regulations about employment conditions of those with a temporary protection status (a legal status specific to Syrian refugees in Turkey) were enhanced since 2011, the success of public policies aiming to improve the integration of Syrians depends on the policy compliance of target groups (institutions, employers, and employees). Yet, policy compliance may be affected by various factors ranging from individual/psychological level to institutional/structural level. On the other hand, informal employment of foreigners-and Syrian refugees in particular- is not specific to Turkey, but it is also a problem in many countries such as Jordan, Greece, Italy, England, and Germany. So, it could be claimed that it is important to investigate the factors which affect the intentions of the employers about formal employment and developing proposals to increase policy compliance in combatting informal employment. There are a number of studies which have focused on Syrian workers in Turkey. However these studies are generally about the opinions of the citizens and some of them are based on economic analysis of the impact of informal employment on labor market. These studies have not studied the factors which affect the employers’ intentions with a behaviorist approach.

Methodology

Within the frame of the study, a field survey was conducted among Turkish employers in Hatay province which hosts around four hundred forty thousand Syrians, which is the second largest population after Gaziantep. The data acquired from 526 questionnaires was analyzed using exploratory factor analysis, correlation and regression analysis with SPSS program.

Findings

The results of the analysis showed that the level of knowledge about policies/regulations, perceived economic rationality, perceived ethnic similarity and attitudes positively affected the intention of employers to employ registered foreign workers. However, unexpectedly, deterrence and subjective norm were negatively related to the intention of the employers.

Conclusion

Based on these findings, several recommendations may be developed. First, it may be useful to plan informative programs aiming to improve information and awareness among employers by responsible public institutions. Organizing events which are based on cultural interaction among the communities and curbing/blocking the opportunities which leads employers to perceive informal employment as a more profitable option may be considered as other proposals. The findings of this study have also produced new research questions for further studies. For example, it may be interesting to study the negative relation between deterrence and the intention to employ registered foreign workers. Another research topic may be the negative relation between subjective norm, which has proved to be a significant factor in many behavioral studies, and employers' intentions about informal employment. We believe the findings of the study may contribute the literature about informal employment of refugees and labor market integration, and the results may be important for policy makers.