

# İş Arayanların İşe Yönelmeme Nedenleri: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

## Reasons for Refusal to Orient to the Job of Job Seekers: A Scale Development Study

Muhammed Erkam Kocakaya<sup>1</sup>  Sude Karanfil Tamer<sup>2</sup>  Kübra Yetkin<sup>3</sup>  Ayşe Korkmaz<sup>4</sup>   
Betül Tozar<sup>5</sup>  Yüstra Ak<sup>6</sup> 

<sup>1</sup>(Arş. Gör. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye.

<sup>2</sup>(Yüksek Lisans Öğrencisi), İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sivil Toplum Örgütlerinin Yönetimi, İstanbul, Türkiye.

<sup>3</sup>(İş ve Meslek Danışmanı), Türk Kızılay Toplum Merkezi, İstanbul, Türkiye.

<sup>4</sup>(Psikolog), İstanbul, Türkiye.

<sup>5</sup>(Arş. Gör.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye.

<sup>6</sup>(Doktora Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye.

### ÖZ

İşe yönelmeme, iş arayan ve bir işe yönlendirilen bir bireyin işe başvuru yapmaması, iş görüşmesine gitmemesi, iş teklifini reddetmesi veya iş başı yapmaması gibi durumları içermektedir. İşe yönelmeme birçok farklı nedenden kaynaklanabilmektedir. Bu çalışmanın amacı iş arama sürecinde bir iş ve meslek danışmanı tarafından bir işe yönlendirilen bireylerin işe yönelmeme nedenlerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir. Bu kapsamda, iş arama davranışını ve işin kabul edilmemesini etkileyen potansiyel faktörleri belirlemek amacıyla ulusal ve uluslararası literatür incelenmiş, uzmanlar ile görüşülmüş, pilot uygulama yapılmış ve ölçek formu hazırlanmıştır. Bu form, sosyo-ekonomik yapısı itibarıyla İstanbul'un en dezavantajlı ilçelerinden biri olan Sultanbeyli'de ikamet eden, en az bir işe yönlendirilmesine karşın işe girmemeyi tercih eden, 18 yaş ve üzeri 424 katılımcıdan oluşan bir örnekleme çevrim içi olarak uygulanmıştır. Saha çalışmasının ardından ölçek sorularının altında yatan boyutların keşfedilmesi için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çalışmada işe yönelmeme durumu için "bireysel nedenler" ve "iş ve işveren kaynaklı nedenler" olmak üzere iki boyutta kategorize edilen toplam 19 maddeden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir.

### ABSTRACT

Refusal to orient includes failing to apply for a recommended open job position, withdrawing a submitted application, missing a job interview, or rejecting a job offer. Many reasons influence an individual's decision regarding a job offer. This study aims to establish a scale for identifying the reasons for the decision to refuse to orient to a job recommendation of employment and career consultation. Toward this end, the study reviewed the literature, consulted with experts, conducted a pilot study, and, ultimately, developed the scale. This scale was planned for a sample of 424 participants aged 18 years and above and residing in Sultanbeyli, which is one of the most socioeconomically disadvantaged districts in Istanbul. These individuals were recommended for at least one job but opted to decline the offer. Following the survey process, the study conducted exploratory and confirmatory factor analyses to pinpoint the dimensions that underlie the items of the scale questions. As a result, indicated the formulation of a valid and reliable scale that consists of 19 items, which were categorized under two dimensions, namely, personal reasons and employer and job-related reasons.

**Anahtar Kelimeler:** İş arama, İşe yönlendirme, İşe yönelmeme, İşsizlik, Ölçek geliştirme

**Keywords:** Job search, Job referral, Refusal to orient to the job, Unemployment, Scale development

### EXTENDED ABSTRACT

Between the job search and decision processes to accept or reject a job offer, an individual offered a position may decline the opportunity due to various reasons. In this study, *rejection* encompasses all behaviors that conclude the job process, including refusal to apply for recommended open job position, withdrawal of a submitted application, failure to attend a job interview, or

**Corresponding Author:** Yüstra Ak E-mail: yusra.ak@ogr.iu.edu.tr

**Submitted:** 10.09.2023 • **Revision Requested:** 02.11.2023 • **Last Revision Received:** 19.11.2023 • **Accepted:** 22.11.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

refusal of a job offer made by an employer. The key point is that the concept of rejection exceeds the rejection of a person of a job offer; it also encompasses situations in which the person individual halts a job search or application process before reaching the rejection stage. The study proposes that many reasons or conditions influence this decision.

Thus, it aims to establish a scale for identifying the reasons for the decision to reject a job offer. First, a survey instrument was formulated, which received unanimous ethical approval from the Research Ethics Committee of the Social and Human Sciences Department of Istanbul University. The research was conducted in Sultanbeyli, which is characteristically a socioeconomically vulnerable population within Istanbul, during a period marked by increasing unemployment, impoverishment due to unpredictable price fluctuations, and challenges in the labor market. The research focuses on individuals aged 18 years and above who are actively seeking employment at prevailing wage levels through local employment service providers in the Sultanbeyli district (Turkish Employment Agency, Sultanbeyli Municipality Career Center, and nearby job referral institutions) who were directed to job opportunities but rejected at least one job offer despite their eligibility. Using the snowball sampling method and the online survey approach, the study recruited 424 participants across four months (from May 2022 to August 2022).

The study performed exploratory (EFA) and confirmatory (CFA) factor analyses to identify the dimensions of the scale called Reasons for Refusal of Job Seekers to Orient to the Job. Furthermore, EFA employed the varimax rotation technique and principal component analysis to calculate factor loadings and determine under which dimensions such factors were grouped. Cronbach's alpha coefficients were calculated for the reliability analysis of the scale, which were derived from the EFA results and consisted of two factors and 19 items. Finally, to test the reliability of the scale, which resulted from EFA and CFA, the study examined the correlation coefficients between the items and dimensions on the basis of the average scores.

Afterward, a valid and reliable scale was developed that comprised two primary dimensions, namely, personal reasons and employer- and job-related reasons, along with 19 items. After analyses, the study analyzed the relationships between the subfactors of the scale, which were positively and significantly correlated with one another. When examining common factor variance and factor loadings of the items, the study observed that the factor loadings of the items in the first dimension ranged from 0.744 to 0.888. Moreover, the first dimension explains 64.983% of variance, while the second dimension accounts for 10.240%.

Cronbach's alpha coefficients, which were calculated for reliability analysis, are .967 and .950 for Factors I and II, respectively. The fit index values obtained via CFA ( $\chi^2/SD = 3.381$ , RMSEA = 0.75, AGFI = .861, GFI = .891, CFI = .959, NFI = .943, IFI = .959) are within acceptable ranges and represents an appropriate scale model. To assess reliability, the study analyzed the correlation coefficients between the items and average scores of the dimensions. The scale was designed to be used without obtaining a total score; thus, the correlation between each item and average scores of the factors under which they are categorized was examined, which reached >0.70. In summary, the results indicate that the demonstrates a high level of validity.

However, the number of items under the two dimensions is unequal; thus, we conducted a comparison between the average scores of the dimensions. The study found that the scale was more prominently related to employer- and job-related factors instead of personal reasons.

## Giriş

İş arayan bireyler, kurum ve kuruluşlara başvurmadan iş arama sürecini yönetebilecekleri gibi İŞKUR, özel istihdam büroları, yerel yönetimlerin istihdam/kariyer ofisleri ve dijital platformlar aracılığıyla da iş arayabilmektedir. İstihdam hizmeti sunan bir kurum veya kuruluş aracılığıyla iş aramak bireyin eğitimi, deneyimleri, yetkinlikleri, beklentileri ile işin gerekleri, koşulları ve hakları bağlamında daha uygun iş başvuruları yapmasına imkan sağlamaktadır. Özellikle iş/meslek/kariyer danışmanları tarafından desteklenen iş arama süreçleri bireylerin daha nitelikli ve insan onuruna yaraşır işlere yönlendirilmesini sağlamaktadır. İş arama sürecinde işe yönlendirilen bir birey işi ya kabul ya da reddetmesi beklenmektedir.

İş arama sürecinin başlaması ile işin kabulü ya da reddi aşaması arasındaki süreçte bir işe yönlendirilmiş bireyin birtakım gerekçeler ile işe yönelmeme davranışı göstermesi söz konusu olabilmektedir. Buradaki yönelmeme, yönlendirilen açık iş pozisyonu için başvuru yapmama, yapılan başvuruyu geri çekme, iş görüşmesine katılmama veya işveren tarafından yapılan iş teklifini reddetme gibi iş sürecini sonlandıran davranışların tümünü içermektedir. Burada vurgulanması gereken husus yönelmeme kavramının, işe yönlendirilmiş bireyin işi reddetmesini de içermekle birlikte bireyin iş arama sürecini veya iş başvuru sürecini durdurmasını da kapsayan daha geniş bir kapsamı ifade etmesidir. Bireyin işe yönelmeme kararında pek çok farklı neden veya durum öne çıkabilmektedir. Bunlar bireyin ilgisi, beklentisi, ihtiyaçları, tercihleri, tutumu, sağlık durumu, müsaitliği, bakım sorumlulukları, aile bireylerinin yaklaşımı, eğitim düzeyi, çalışma deneyimi, yetkinlikleri vb. birey kaynaklı faktörler olabileceği gibi; işin niteliği, gerekleri, koşulları, özlük hakları, işyeri ortamı, işveren ve görüşmecii tutum ve davranışları, işin bulunduğu sektördeki gelişmeler gibi iş ve işveren kaynaklı faktörler de olabilmektedir.

Bu çalışma kapsamında iş arayan ve bir istihdam kurumuna kaydolarak iş ve meslek danışmanı rehberliğinde en az bir işe yönlendirilmiş bireylerin işe yönelmeme nedenlerine odaklanılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, işe yönlendirilmiş bireylerin işe yönelmeme nedenlerini belirleyen geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmesidir. Mevcut literatürde, işe yönelmeme

davranışını detaylı bir şekilde ölçen bir ölçek olmaması ise bu çalışmanın özgünlüğünü ve bu konuda geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın önemi işe yönelme davranışının detaylı bir şekilde incelenmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Böylece iş arama sürecindeki olası engellerin ve zorlukların anlaşılması ve bunlara yönelik etkili çözümler geliştirilmesi imkanı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışma, sadece işe yönelme davranışını belirlemekle kalmayıp bu davranışı etkileyen faktörleri de ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu sayede paydaşlar için çözüm odaklı bir yaklaşım geliştirilmesini de mümkün kılmaktadır.

## İşe Yönlendirilme Süreci

### İş Arama

İş arama, bir iş bulmak için birtakım faaliyetleri içeren (Wanberg, ve ark., 2020: 316) ve bireyin istek ve niteliklerine uygun iş fırsatlarıyla eşleşmeyi amaçlayan bir süreçtir (Green, ve ark., 2011: 8). Bir diğer tanıma göre ise iş arama, emek arz eden ve talep eden arasında, resmi ve gayri resmi sosyal yapılar aracılığıyla yapılan bilgi alışverişidir (Millington ve ark., 1998: 381). İş arama bir başka tanıma göre ise bir istihdam hedefinin belirlenmesi ile başlayan “dinamik, yinelenen öz düzenleme” içeren bir süreçtir. Süreci başlatan ise amaçlı ve kararlı istihdam hedefidir (Kanfer & Wanberg, 2001: 838). İş arayanların bu sürecinin işveren tarafındaki karşılığı ise işe alım olarak adlandırılmaktadır (Millington, ve ark., 1998: 381).

İş arama süreci, bireyin iş arama yöntemine, iş arama davranışındaki faaliyet düzeyine veya mevcut durumuna göre sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalardan ilki olan iş arama yöntemleri *resmi* ve *gayri resmi* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Resmi yöntemler arasında iş bulma kurumlarının hizmetlerinden yararlanma veya gazetelerde ya da daha yaygın olarak internette yayınlanan iş ilanlarına başvurmak şeklinde uygulanmaktadır. Bireyin kişisel bağlantılarını kullanması ve işverenlerle doğrudan ilişki kurması ise gayri resmi iş arama stratejileri arasında sayılmaktadır. İkinci sınıflandırma bireyin iş arama davranışındaki faaliyet düzeyini yani iş arama girişimlerini referans almakta ve *aktif* ve *pasif* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Buna göre aktif iş arayan, istihdam fırsatları hakkında bilgi edinmek ve bu fırsatlara erişmek için çeşitli faaliyetlere girişen kişi olarak tanımlanırken, pasif iş arayan ise istihdam edilmek istese de aktif bir iş arama faaliyeti yürütmeyen, istihdam fırsatlarını araştırmış olsa bile bu fırsatlar için harekete geçmeyen kişi olarak tanımlanmaktadır (Green ve ark., 2011: 8). İş bulmak için çaba sarf edilmesi ile iş bulma arasında pozitif bir ilişki olması nedeniyle bireyin iş arama faaliyetlerinin yoğunluğu önem arz etmektedir (Wanberg ve ark., 2020: 317). Son olarak, bireyin mevcut durumuna göre yapılan sınıflandırma iş arayan bireyin istihdamda olup olmamasına bağlı olarak yapılmaktadır. Buna göre iş arayanlar kümesi, *işsizler* ve *istihdamda olanların* toplamından oluşmaktadır (Green ve ark., 2011: 8).

İş arama süreci ve sonucu eş anlı olarak pek çok faktörün etkisi altındadır. Bunlardan ilki demografik özelliklerdir. Cinsiyet, yaş, eğitim, ırk ve etnik köken gibi demografik özelliklerin iş arama davranışını etkilediğine dair ampirik kanıtlar bulunmaktadır. Buna göre; yaş ve kıdem iş arama davranışı üzerinde olumsuz yönde etkiliyken cinsiyet ve eğitim olumlu yönde etkilidir (Kanfer ve ark., 2001: 844). Bir diğer faktör iş arayan bireyin karakteridir. Zira iş arama, belirsizliklere karşı sabır, uyum ve öz yönetim gibi özellikler gerektiren genellikle uzun ve zorlu bir süreçtir. Ayrıca dışa dönüklük ve yeni deneyimlere açık olma gibi özelliklerin iş arama sürecine daha fazla katılım ve daha yüksek başarı getirmesi beklenmektedir. Karakterin yanı sıra bireyin tutumları da bu süreçte önemlidir. İş arama hususunda tutumlar, işsizlik, istihdam ve iş arama ile ilgili değerlendirici ve duygusal inançları ve yargıları ifade etmektedir. Bireyin mevcut durumuna, iş arama sürecine ve iş arayışının sonuçlarına yönelik tutumları, iş arama sürecine katılımı ve sürecin niteliğini etkilemektedir (van Hooft ve ark., 2021: 684). Öyle ki iş arama sürecinde olumlu bir tutuma sahip olmak mutlak bir gereklilik olarak ifade edilmektedir (Sharone, 2007: 408). İş arama sürecine etki eden diğer bir faktör ise bağlamsal değişkenlerdir. Zira iş arayanlar, iş arama süreçlerini etkileyebilecek fırsatlar ve kısıtlamalara neden olan bir sosyoekonomik bağlam içinde yaşamaktadırlar. Emek piyasası talep algısı, iş arama süresi, gelir yetersizliği, sosyal baskı, sosyal destek ve maddi yardım ihtiyaç durumu, fiziksel ve ruhsal sağlık gibi iş arayanların iş arama faaliyetlerini gerçekleştirme olasılıklarını kısıtlayan veya istihdam seçeneklerini sınırlayan durumsal faktörler veya çevresel talepler bağlamsal faktörlerden bazılarıdır (van Hooft, ve ark., 2021: 685).

İş arama davranışı üzerinde bireysel davranış ve beklentiler kadar makroekonomik koşullar veya kurumsal yapılar da etkilidir (Manroop Richardson, 2015: 214). Diğer bir ifadeyle bireysel faktörlerin yanı sıra emek piyasasına dair faktörler de iş arama sürecinde etkilidir. Yapılan bir çalışmada bireysel faktörlerin iş arama ve işsizlik süresi üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak bölgesel politikaların da işsizlik süresini kısaltmanın tamamlayıcı bir yolu olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte yerel aktif işgücü piyasası programları ve danışmanlık kaynaklarının daha yüksek düzeyde sağlanmasının işsiz iş arayanların durumlarını yalnızca marjinal olarak etkilediği bulunmuştur. Çalışmada bölgesel ve kurumsal faktörler arasında, işsizlik süresi üzerinde en güçlü etkiye sahip olanın ise pasif işgücü piyasası politikaları olduğu görülmüştür (Arntz ve Wilke, 2006: 4). Bunun yanı sıra rekabetin ne kadar şiddetli olduğu, işsizlik oranları, iş arayanlar ile işverenler arasındaki etkileşim ve işçilerin pazarlık gücüne etkisi olması yönünde istihdam mevzuatının da iş arama üzerinde etkisi olduğu ifade edilmektedir (Manroop Richardson, 2015: 214).

İş arama yöntemi, iş arayışındaki faaliyet düzeyi ya da iş arayanın mevcut durumu değişiklik gösterse de değişmeyen bir durum söz konusudur. Hemen hiç kimse bir günde iş bulamadığı için iş arama süreci, birkaç ay veya daha uzun sürelere yayılmaktadır. Bu durum iş aramanın zamansal etkilerini de dikkate almayı gerekli kılmaktadır. İş arayan birey zaman içinde kendi kendine ya da yapılan geri bildirimler sonucunda iş arama davranışının yönünü ya da yoğunluğunu değiştirebilmektedir. Örneğin iş arayan birey olumsuz sonuçlanan birkaç iş başvurusundan sonra hedeflerini düşürmeye ya da iş arama stratejisini değiştirmeye karar verebilmektedir. Dahası, iş arayışının zorlukları ve yaşanan kötü tecrübeler kişinin cesaretini kırabilmekte ve karşı karşıya kalınan belirsizlik hali iş arama sürecinin sonlandırılmasına da neden olabilmektedir (van Hove, 2014: 17).

### İş Arayanların İşe Yönlendirilmesi

İş aramak ne istediğini, ne tür yetkinliklerinin olduğunu, açık işleri ve iş piyasasının gereklerini bilmeyi gerektirmektedir. İş arayan bireyin emek piyasası şartlarını anlaması, açık pozisyonlar ve başvuru süreçleri hakkında bilgi sahibi olması, firmaların ve piyasaların ne tür ve düzeyde eğitim ve yetkinlik gerektirdiğine ilişkin fikrinin olması ve gerçekleşen iş eşleşmeleri için son kararı verebilecek kararlılıkta olması gerekmektedir. Diğer yandan iş arama sürecinin birey için maliyetler oluşturması söz konusudur. Bu maliyetleri azaltabilmek için bireyin işi belirleme ve iş arama destek hizmetleri hakkında da bilgi sahibi olması önem arz etmektedir (Babcock, Congdon, Katz ve Mullainathan, 2012: 7). Bunun yanı sıra başarılı bir iş arama süreci yalnızca herhangi bir iş bulmayı değil, uzun süreli bir istihdam sağlamaya elverişli, bireyin istek ve yeteneklerine uygun bir iş bulmayı gerektirmektedir. Zira iş arayan kişinin istek, yetkinlik ve beklentileri ile işin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyumsuzluk, yeni işten memnun olunmamasına, üretkenliğin azalmasına ve nihayetinde işten ayrılmaya yol açabilmektedir. İş arama faaliyeti desteklenen bir süreç olmadığında başarılı olarak sonuçlanmayabilir (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic ve Nauta, 2010: 126).

Bireyin yetkinliklerine uygun bir işe yerleşmesi, birey, işletmeler ve sosyal refah düzeyinde önemli etkilere haizdir. Bu nedenle hem iş arayanlar hem de işletmeler “iş aracılığı”na başvurumaktadırlar. İş aracılığı, iş arayan birey ile iş ilan veren işletmelerin eşleşmesi, işe alım süreçlerinin her iki taraf için de doğru gerçekleşmesi ve tarafların haklarının korunarak doğru bilgiye erişmesini sağlamak amacı ile iş arayanlar ve işletmeler arasında aracılık yapan kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmektedir (Autor, 2008: 1). İş aracılığı, kamu istihdam kurumları ya da özel istihdam büroları tarafından yürütülmektedir. Kamu istihdam kurumları, doğrudan hükümetlere karşı sorumlu olan ve iş arayanların emek piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmak ve işsizlik ve/veya sosyal yardım ödemelerine erişimlerini sağlamak için kurulmuş başlıca emek piyasası kurumlarıdır. Kamu istihdam hizmetlerinin önemli bir kurumu olan bu aracılık, her ülkede farklı yapılandırılrsa da genellikle bilgilendirme, işe yerleştirme ve aktif destek hizmetleri aracılığıyla emek piyasasında arz ve talebin eşleşmesine yardımcı olmaktadır. Bunların yanı sıra başarılı emek piyasası geçişlerine, daha iyi eşleşme ve sosyal refah göstergelerinin iyileştirilmesine de katkıda bulunurlar (European Commission, 2017: 1).

Türkiye’de iş ve işçi bulmaya aracılık, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 90. Maddesinde, İş ve İşçi Bulma başlıklı altıncı bölümde düzenlenmiştir. Buna göre; “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.” Kamu istihdam hizmeti sağlayan kurum olarak İŞKUR, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla çeşitli politikalar<sup>1</sup> geliştirmektedir. İşe yönlendirme hususunda ise İŞKUR’un aktif istihdam politikalarından biri olan iş ve meslek danışmanlığı uygulaması öne çıkmaktadır (Yıldız ve Çiloğlu Yörübulut, 2017: 108). İş ve meslek danışmanlığı hizmeti, iş arayan danışmanlığı, meslek danışmanlığı, iş kulüpleri ve engelli iş koçluğu olmak üzere dört branş üzerinden uygulanmaktadır. İş arayan danışmanlığı, iş arayan ve farklı bir işe geçmek isteyen kişiler için piyasada bulunan açık işleri saptamakta, bu kişileri işlere yönlendirmekte ve işçi - işveren arasında köprü rolü üstlenerek işe girişi kolaylaştırmaktadır (Günaydın ve Yıldız, 2016: 275). Bununla beraber iş arayan danışmanları, bireylere iş arama teknikleri ve mülakat teknikleri gibi konularda destek sağlamaktadır. Böylece kişilerin iş arama becerilerini geliştirerek, piyasada iş bulmalarını kolaylaştırmaya çalışmaktadır (Küpeli, 2014: 23).

Kamu istihdam kurumlarının yanı sıra pek çok ülkede kâr amacı taşıyan özel iş bulma kurumları da bulunmaktadır. Kamu ve özel istihdam kurumları birbiriyle işbirliği içinde çalışabildiği gibi rekabet halinde de çalışabilmektedir (Ayaita, Grund ve Pütz, 2021: 2). Türkiye’de de işe yönlendirme hususunda İŞKUR’un yanı sıra, 4857 sayılı Kanun’un üçüncü maddesinde düzenlendiği üzere, özel istihdam büroları faaliyet göstermektedir. Özel istihdam büroları, 11.10.2016 tarihli ve 29854 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nin üçüncü maddesinde, “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar” olarak tanımlanmaktadır. Sözü geçen yönetmeliğin dördüncü maddesinde, özel istihdam bürolarının iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapacağı, emek piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebileceği ve mesleki eğitim yapabileceği düzenlenmiştir.

<sup>1</sup> Türkiye’de artan işsizlik sorunu ile birlikte oluşturulan istihdam politikaları incelendiğinde, aktif ve pasif istihdam politikaları öne çıkmaktadır. Pasif istihdam politikaları, bireyi işsiz kaldığı ve gelir getiremediği süreç içerisinde desteklemekte ve çeşitli yardımlar ile sübvansane etmektedir. Aktif istihdam politikaları ise pasif istihdam politikalarından farklı olarak işsiz kalan bireyin tekrar iş hayatına dönebilmesini sağlamak ve işsiz bireyin iş hayatına tekrar kazandırılmasını kolaylaştırmayı hedeflemektedir (Küpeli, 2014: 16).



İŞKUR ve özel istihdam bürolarının yanı sıra kamu yönetimin önemli bir aktörü olarak yerel yönetimler de istihdam odaklı faaliyetlerde bulunabilmektedir. Yerel yönetimler, sınırları içerisinde hizmet vermekte olduğu halkın istek ve ihtiyaçlarını karşılamak ve mevcut sorunlara en yakın birim olarak yerinde çözüm üretmek adına kurulmuş, tüzel kişiliğe haiz yapılardır. Yerel yönetimler arasında özellikle büyükşehir, il ve ilçe belediyelerinin bütüncül sosyal hizmet ve yardım anlayışı ile etkinlik alanını genişletmesi sosyal belediyeçilik kavramını da beraberinde getirmiştir. Sosyal belediyeçilik anlayışı ilçenin alt yapı çalışmaları, konut, ulaşım, çevre, sağlık gibi faaliyet alanlarına ek sosyal sorun haline dönüşebilecek her konuda da çözüm geliştirme yaklaşımını ifade etmektedir. Bu kapsamda yerel yönetimlerin en güçlü unsuru belediyeler, bireylerin işsizliğinin yerel ve bölgesel sorunlara yol açmasını engellemeye yönelik olarak iş bulma süreçlerini desteklemek üzere doğrudan ve dolaylı olarak eğitim, rehberlik, danışmanlık ve yönlendirme gibi istihdam odaklı hizmetler sunmakta ve işsizliği azaltmaya çalışmaktadır (Solmaz, 2018: 1214, 1218). Ülkemizde İŞKUR'un yanı sıra belediyelerin istihdam yerel hizmetleri veren birimler oluşturmasının faydalarının görülmesi üzerine neredeyse tüm belediyelerde bu birimlerin faal olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak iş arayan bireyler, sözü geçen kurum ve kuruluşlara başvurmadan iş arayabilecekleri gibi İŞKUR, özel istihdam büroları ve yerel yönetimlerin istihdam/kariyer ofisleri aracılığıyla da iş arayabilmektedir. İş arayan bireyler, bir kurum ve kuruluş aracılığıyla iş arama kararı vermesi sonucunda bu kurumlardaki iş/meslek/kariyer danışmanları tarafından eğitim ve niteliklerine uygun açık işlere yönlendirilmektedirler. İşe yönlendirilmiş bireylerin her ne kadar tamamı istihdam olmasa da bireylerin iş arama süreçlerinin daha nitelikli ve insan onuruna yaraşır bir süreç içerisinde ilerlediği söylenebilir. İş arama sürecinde işe yönlendirilme desteği alan bir birey için önünde iki seçenek belirlemekte ve birey işi ya kabul ya da reddetmektedir.

### İşin Kabulü veya Reddi

İşin kabulü veya reddi, iş arama sürecinde bulunmuş kişilerin, bireysel veya aracı desteği ile bir iş fırsatı ile karşılaşması sonrasındaki karar sürecini tanımlamaktadır. Karar sürecinde; iş arama ve iş fırsatı ile karşılaşma süreci, kişisel tercihler, kariyer hedefleri, psikolojik ve ekonomik durum gibi pek çok etken rol oynamaktadır. Bireyin tüm bu etkenler sonucunda bir işi kabul etmesi işsizlikten çıkışını ifade ederken, iş teklifini reddetmesi kişiyi işsiz veya tekrar "iş arayan kişi" konumunu sürdürmesi anlamına gelmektedir.

İş teklifinin kabulü sürecinde pek çok etken rol oynamaktadır. Bu faktörlerden biri kişisel faktörlerdir. Kişisel faktörlerden biri, iş arayan bireyin psikolojik durumudur. Özellikle iş arama süresinin uzun olması, iş arayanın psikolojisini etkileyebilmekte ve olumsuz bir ruh haline bürünmesine neden olabilmektedir. Kanyılmaz Polat ve Bacak'ın işsizlik süresi ile depresyon riski arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında da işsizlik süresinin uzamasına bağlı olarak, kişinin depresyon seviyesinin, eğitim durumu, yaş cinsiyet gibi kırımlarla da ilişkili olarak, doğru orantılı olarak yükseldiği vurgulanmıştır (Kanyılmaz Polat ve Bacak, 2018). İşsizlik sürecinin kişide oluşturduğu psikolojik etkiler karar sürecine etki etmektedir. Bu etki iki farklı şekilde görülmektedir. Psikolojisi olumsuz olarak etkilenmiş bireyler, bir an önce çalışma hayatına dönmesi gerektiğini düşünerek istediği koşulları sunmayan ya da sahip olduğundan daha düşük bir vasıf gerektiren bir pozisyonu kabul etme eğilimi gösterebilmektedir (Kümbül Güler, 2012: 26). Diğer yandan işsizliğin psikolojik etkisi kimi zaman kişinin teklif edilen işi reddetmesine de sebep olabilmektedir. İş arama süresinin uzaması, bireyin özgüvenini düşürebilmektedir. Bu durum da zaman içinde bireyin kendisine teklif edilen görev ve sorumlulukları yerine getiremeyeceği kaygısını doğurabilmekte ve bu nedenle kişi işi teklifini reddetmektedir. Bununla birlikte, iş arama sürecinde başarısız şekilde sonuçlanan iş arama girişimleri kişinin cesaretinin ve umutlarının kırılmasına ve çaresizliğe sürüklenmesine sebep olabilmektedir. Bu durum da bireylerin öğrenilmiş çaresizlik duygusuyla kendilerine yapılan iş tekliflerini reddetme eğiliminde olmalarına neden olabilmektedir (Güler, 2011: 378).

Teklif edilen çalışma koşulları ve hakları iş arayan kişilerin iş tekliflerini değerlendirirken kararlarını etkileyen etkenlerden bir diğeridir. Bu bağlamda işin kabulüne yönelik etkenlerden biri rezervasyon ücretidir. İş arama olgusuna genel yaklaşım, iş arayan bireyin faydasını maksimize etmeye çalıştığı ve bunu rasyonel olarak belirlediği yönündedir. Bu nedenle iş arama davranışını ve iş arama sürecini etkileyen önemli faktörlerden biri de rezervasyon ücretidir. Rezervasyon ücreti bireyin bir işi kabul etmeye istekli olacağı asgari ücret tutarını ifade etmektedir. Buna göre birey mevcut ücret teklifi, işsizliğe göre daha cazip olsa bile, daha iyi bir teklif alma umuduyla teklifi reddedebilir ve rezervasyon ücretinin üzerinde bir ücret sağlayan bir iş bulana kadar iş aramaya devam edebilir (McFadyen ve Thomas, 1997). Ancak Devine ve Kiefer, yerel emek piyasaları için toplanan rezervasyon ücreti verilerini inceledikleri çalışmalarında rezervasyon ücretlerinin işsizlik dönemi boyunca sabit olmadığını ve tüm örneklerde düştüğünü tespit etmiştir. Buna göre, genellikle bireyler rezervasyon ücretinin altında çalışmaya razı gelmektedir ve iş tekliflerinin reddedilmesi oldukça nadirdir (Devine ve Kiefer, 1991). Ücret hususunda diğer bir çalışmanın bulguları ise düşük ücret tekliflerinin, işe başvuran kişilerin adalet algıları üzerindeki olumsuz etkileri yoluyla örgütsel çekicilik algılarını ve iş seçimi kararlarını olumsuz etkilediğini göstermiştir. Adil ücretin yanı sıra adil prosedürler de işin kabulünü olumlu yönde etkilemektedir (Porter, Conlon ve Barber, 2004). Harold ve diğerlerinin adalet algılarının iş kabul kararları üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışma da iş teklifinin kabulünü etkilemede adalet algısının önemini desteklemektedir (Harold, Holtz, Griepentrog, Brewer ve Marsh, 2016). Bir diğer çalışmada ise işi kabul sürecinde ücretin yanı sıra terfi, iş türü, kurumsal imaj ve işin/kurumun çekiciliği ve kabul niyetinin belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin ve Jones, 2005).

Ücretin yanı sıra iş teklifi yapılan işin özellikleri de karar sürecini etkilemektedir. Nitekim Avcu'nun çalışmasında, görüşme yapılan iş ve meslek danışmanı iş arayan kişilerin işi reddetmesinin üç ana sebebine işaret etmektedir. Bunlardan ilki ücret seviyedir. Buna göre; iş arayan kişiler teklif edilen ücreti diğer ülkeler ile kıyaslamakta, düşük bulmakta ve bu nedenle iş teklifini reddetmektedir. Diğer nedenler ise teklif edilen işin, tehlikeli işler sınıfında olması, söz konusu işlerde koruyucu malzeme ve donanımı yeterli görülmemesi ve meslek hastalığına yakalanma korkusu olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte teklif edilen işin vardiya olması da işin teklifinin reddine yol açan nedenlerden biridir. Bu nedenle iş arayanların, imalat sektörü yerine kamu sektörü ve ofis ortamında çalışmayı tercih etme eğiliminde olduğu ifade edilmektedir (Avcu, 2019: 233-234).

İş arama faaliyetlerini yaygınlaştırmak ve daha uzak mesafelerde de iş aramaya başlamak, iş bulma şansını arttırmaktadır. Ancak bu durum uzak mesafeli bir işe gidip gelme nedeniyle hareket etme gerekliliğini de ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle iş arama ve işin kabulü hususuna ilişkin olarak işin konumu ve hareketlilik de belirleyici bir unsurdur (Kley, 2018: 110). Hareketlilik konusunda ise genellikle kadınlar erkeklere kıyasla daha dezavantajlı bir konumdadır. Kadınlar, kendilerine yüklenen toplumsal roller gereği, ev içi sorumluluklar ve çocuk, engelli veya yaşlı bakımı gibi sorumluluklarını sekteye uğratmayacak iş fırsatlarını değerlendirmek durumunda kalmaktadır. Bazı durumlarda ise kadın içinde bulunduğu aile veya toplum baskısı sebebiyle iş fırsatlarını reddetmek zorunda bırakılmaktadır. Örneğin, Önel'in çalışmasında, araştırmaya katılan erkeklerin %74,4'ünün ev işlerinde kadına yardımcı olmak yerine, kadının çalışmayıp çocuk ve evin diğer sorumlulukları ile ilgilenmesini talep ettikleri görülmektedir. Bu durum da esasında çalışmak isteyen kadın adayların iş tekliflerini reddetmesine sebep olmaktadır (Önel, 2006). Yine de iş arayışına devam eden kadınlar ise evlerine uzak bir konumda bulunan, hemcinslerin yoğunlukta olmadığı iş fırsatlarını reddedebilmektedir.

Cinsiyete, inanca, sağlık durumuna ya da uyruğuna dayalı ayrımcılığa uğramak veya bu konuda endişe duymak da iş teklifi alan kişilerin teklifi reddetmeleri için önemli etkenlerden biridir. İş arayan bireyler, iş görüşmelerinde özel hayata ilişkin sorular ile rahatsız edilmesi ve teklif sürecinde kendisinden özel hayatına ilişkin değişiklik talep edilmesi gibi nedenlerle de iş tekliflerini reddedebilmektedir. Bu hususta da kadınların daha dezavantajlı bir konumda oldukları görülmektedir. Nitekim yapılan bir çalışmada da Türkiye'de kadınların kültürel ve toplumsal rollerinin iş teklif süreçlerinde ortaya çıktığı görülmüştür. Çalışmada, kadın adayların istihdam süreçlerinde yaş, medeni durum, hamilelik ve çocuk sayısı gibi özel konular üzerinde yoğunlaşarak kişilerin ayrıştırıldığı gözlemlenmiştir (Özen ve Can, 2018).

İş tekliflerini kabul ya da reddetme kararında bir diğer etken, iş arayan bireyin eğitim durumu, deneyimleri ve kariyer hedefleridir. Özellikle eğitim düzeyi yüksek olan iş arayan kişilerin, teklif edilen işleri değerlendirme hususunda daha doğru değerlendirmeler yapabildikleri görülmüştür (Kanyılmaz Polat ve Bacak, 2018: 29). Bu noktada öne çıkan bir diğer kavram ise algılanan istihdam edilebilirlik<sup>2</sup>. Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin farklı işletmede yeni bir işe veya aynı işletmede farklı bir işe girip giremeyeceğine dair olan öznel değerlendirmelerini ve düşüncelerini kapsayan bir kavramdır (Gerçek ve Elmas Altay, 2017). Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinin yüksek olması, bireylerin iş tekliflerini değerlendirme sürecinde etkili olmaktadır. Zira bu durumda birey kendini yetkin bir çalışan/aday olarak değerlendirmekte ve mevcut işinden ya da gelen iş teklifinden daha farklı iş fırsatlarını değerlendirme şansının olduğunu düşünebilmektedir (Özçelik Bozkurt ve Özkoç, 2019: 276).

İşin kabulü noktasında, bireyin mevcut istihdam durumu da önemlidir. Çalışan ve yeni bir iş araya bir kişi ile işsiz bir kişinin iş teklifi üzerinde karar verirken yapacakları seçim ve ücret ile diğer çalışma koşullarını dikkate alma oranları da farklılık gösterebilir. Ücret, işin niteliği ve mevcut ikamet yerinden uzaklık gibi etkenlerin, çalışan ve işsiz bireylerin yeni iş tekliflerini kabul etme istekleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaklaşık 4.000 katılımcının yer aldığı bir çalışmada da işsiz katılımcıların genellikle yeni iş tekliflerini kabul etmeye çalışanlardan daha fazla istekli oldukları tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca işsiz bireylerin, belirli süreli iş tekliflerini kabul etme gibi işin niteliğine ilişkin konularda çalışan bireylerden daha fazla taviz vermelerinin muhtemel olduğu ifade edilmektedir (Abraham ve ark., 2013).

İş arama sürecinde iş teklifini kabul ya da reddetmeye etki eden faktörlerden bir diğeri, bireyin ne kadar süredir iş arama ve seçim sürecinde olduğudur. İş arama sürecinin başlangıcında birey tarafından önemli sayılan iş özellikleri, iş için karar verileceği noktada önemini yitirebilmektedir. Örneğin, iş arayanları, iş arama ve seçim süreci boyunca takip eden bir çalışmada, eğitim gibi faktörlerin iş arayışının başlangıcında önemli olarak değerlendirilirken, fiili iş seçimi kararlarında daha az rol oynadığı görülmüştür. Öte yandan, firmanın itibarı, firma büyüklüğü gibi organizasyonel düzeydeki faktörlerin, sürecin ilerleyen dönemlerinde önemli faktörler olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra ankete katılanların %83'ü, işe alım sırasındaki muamelenin kabul ya da ret kararları için önemli olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, gecikmelerin ve iş arayışındaki bireye yönelik kötü davranışların

<sup>2</sup> 1990'lı yıllardan itibaren ekonomide ve teknolojiye yaşanan gelişmeler örgütleri de etkileyip örgüt yapılarında değişikliğe gidilmesine neden olmuştur. Örgütlerin ayakta kalabilmesi için değişimi takip etmesi ve birçok baskı unsuruyla baş etmesi gereklilik haline gelmiştir. İş kültüründe yaşanan bu değişim iş görenlerin daha esnek, değişimle baş edebilecek becerilere sahip olma gereksinimini doğurmaktadır (Ünal, 2003: 282). "Beceri" geliştirilmiş ve edinilmiş bir yeterlilik ya da belli görevlerin bitirilmesi ve bir işin yapılabilmesi için ihtiyaç duyulan niteliklerdir. Buradan özetle beceri çok boyutlu bir kavramdır ve birçok iş, istenilen performansın gösterilebilmesi için zihinsel, iletişimsel ve fiziksel beceri bileşimlerini gerektirmektedir. 21. yüzyılda örgütler çalışan adaylarının yalnızca mesleki ve teknik bilgi becerilerine değil, teknik olmayan diğer adıyla "istihdam edilebilirlik becerileri" ne de önem vermektedir (Ünal, 2003: 282). Yirminci yüzyılın başlarında kullanılmaya başlanan "istihdam edilebilirlik" kavramı da çalışmaya ihtiyacı olan ve çalışmaya istekli olan, yani "istihdam edilebilir" kişileri işsiz olan kişilerden ayıran bir kavram olarak ortaya çıkmıştır (Gazier, 1998). İstihdam edilebilirlik sözlükte kişilerin istihdam edilmelerini sağlayan özellikler anlamına gelmektedir. İstihdam edilebilirlik, UNESCO tarafından "Bireyin iş bulma, istihdamda kalma ve mesleki becerilerini güncelleme konusunda gösterdiği uyum derecesi" olarak tanımlanmıştır (Unesco, 2009). İstihdam edilebilirlik nesnel istihdam edilebilirlik ve algılanan istihdam edilebilirlik olarak ikiye ayrılmaktadır.

(örneğin kaba ya da kibirli davranma) olumsuz etkisi olduğu görülmüştür (Boswell, Roehling, LePinezz ve Moynihan, 2003). Chapman ve Webster'ın çalışmasında da örgütsel çekiciliğin yanı sıra işe alım yapacak kişiyle yapılan görüşmelerin, işe başvuran kişilerin seçimlerini etkilediği görülmüştür. Buna göre; işe alım yapan kişilerin olumlu yaklaşımları, başvuran kişinin seçim sürecini hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilemektedir (Chapman ve Webster, 2006).

İşin kabul ya da ret kararına, yapılan iş görüşmesinin ardından iş teklifinin ne zaman geldiği de etki edebilmektedir. Öğrenciler ve deneyimler de dahil olmak üzere 3.012 kişi ile yapılan bir çalışmada teklif zamanlamasının teklif kabulü ve istihdam sonuçları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işe alım süreçleri iş başvurusu yapan bireylere göre farklılık gösterse de iş arayanların görüşme sonrası daha erken yapılan iş tekliflerini kabul etme olasılıkları daha yüksektir (Becker, Connolly ve Slaughter, 2010).

Yapılan bir diğer çalışmada ise işe kabulde ağızdan ağıza iletişimin etkisi incelenmiştir. 612 potansiyel başvuru sahibiyle yapılan çalışmada, işe alım sürecinin başlarında ağızdan ağıza firmada istihdama ilişkin olumlu bilgilerin alınmasının algısal ve fiili olarak olumlu sonuç verdiği görülmüştür. Ancak potansiyel adayların, tanıdık statüsündeki daha zayıf bağları olan kişilere kıyasla, arkadaş ve aile gibi daha güçlü bağları olan kişilerle ağızdan ağıza iletişimlerinin daha olumlu olduğu ifade edilmektedir (Van Hoye ve Lievens, 2009).

Sonuç olarak, iş arayışındaki bireyler yapılan iş tekliflerini, eğitim, deneyim, aile ve çevre etkisi, iş teklifi yapan kurum, teklif edilen çalışma koşulları ve işyerinin konumu gibi faktörleri değerlendirerek kabul veya reddedebilmektedir. Buradan hareketler iş arayan bireyin karar aşamasında maruz kaldığı etkenlerden bazıları kişinin kendisinin yönetebileceği kararlarken, bazı etkenler kişinin iradesi dışında gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda kişi her ne kadar kendi iradesi dahilinde iş teklifini kabul veya reddediyor olsa da yönetemediği faktörlerin etkisi altında kalabilmektedir. Teklifin kabulü halinde kişi iş arayışını sonlandırırken, teklifin reddi durumunda kişi için iş arama süreci devam etmekte ya da iş arayışı sonlanmaktadır.

## Yöntem

“İşe yönelmeme nedenleri” ölçeği geliştirme sürecinin aşamaları ve çalışma grubunun özellikleri aşağıdaki başlıklarda detaylandırılmıştır.

### Soru Formu Geliştirme Süreci

Ölçek geliştirme çalışmaları kapsamında ilk adım olarak uluslararası ve ulusal düzeyde literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte 3 iş ve meslek danışmanı ile işe yönlendirme faaliyetleri ve işin kabul veya ret durumlarına ilişkin derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Çalışmanın amacı, literatür taramasından elde edilen bulgular ve yapılan ön görüşmeler sonucunda 62 maddeden oluşan “İşe yönelmeme nedenleri” ölçeği taslak formu hazırlanmıştır.

Ölçeğin kapsam geçerliliğinin test edilmesine yönelik olarak uzman görüşü alınması yöntemine başvurulmuştur. Bu kapsamda 62 maddeden oluşan taslak nitelikteki ölçek formunun değerlendirilmesi için çalışma ekonomisi, istihdam, işsizlik, iş ve meslek danışmanlığı, ölçme ve değerlendirme ve istatistik alanlarında uzman 10 kişi ile görüşmeler yapılmıştır. Uzmanlarla yapılan görüşmelerin sonucunda 62 maddeden oluşan madde havuzundan uzmanların önerisi ile amaca uygun olmayan 20 madde çıkarılmış ve 5 yeni madde eklenmiş, 47 maddelik taslak ölçek formu oluşturulmuştur. 5’li likert tipinde (Kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kısmen katılıyorum, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum) hazırlanan 47 maddelik taslak ölçek formu, Sultanbeyli’de ikamet eden, aktif olarak iş arayan ve bir işe yönlendirildiği halde işe yönelmeyen toplam 42 kişi ile pilot niteliğinde yüz yüze bir anket uygulaması yapılmıştır. Pilot anket uygulaması sonucunda katılımcılar tarafından anlaşılmadığı tespit edilen 4 madde ölçek formundan çıkarılarak madde havuzu 43 maddeye düşürülmüştür. Ön çalışmaya katılan 42 kişinin verisi geçerli 424 kişi ile yapılan anket verilerine dahil edilmemiştir.

### Çalışma Grubu

Araştırma, artan işsizlik durumu, öngörülemeyen fiyat artışlarının getirdiği yoksullaşma ve bireylerin işgücü piyasalarına katılmasının zorlaştığı bir dönemde İstanbul ili içerisinde sosyo-ekonomik yapısı itibarıyla en kırılgan nüfusa sahip Sultanbeyli’de ikamet eden, iş arama kanallarını kullanarak cari ücret düzeyinde iş arayan, bir kurum tarafından en az bir işe yönlendirildiğini beyan eden ancak işe yönelmeyen 18 yaş ve üzeri çalışma çağı nüfus içerisindeki 424 kişi ile çevrimiçi anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında hazırlanan ölçme aracı, Sultanbeyli ilçesinde faaliyet gösteren yerel istihdam hizmetleri sunan kurumlarda (İŞKUR, Sultanbeyli Belediyesi Kariyer Merkezi, Özel İstihdam Büroları ve yakın çevrede işe yönlendirme faaliyeti yapan kurumlarda) aktif kaydı bulunan ve en az bir işe yönlendirilmesine rağmen istihdamı gerçekleştirilmeyenlere kolayda örnekleme yöntemi ile dijital kanallardan ulaştırılmıştır. 2022 yılı mayıs ayında başlayan saha çalışması dört ay sürmüş ve Ağustos ayında tamamlanmıştır. Tablo 1’de araştırmaya gönüllü olarak katılan 424 kişinin demografik dağılımına yer verilmiştir.

**Tablo 1. Çalışma Grubuna Dair Demografik Bilgiler**

| Değişkenler                   | Frekans    | Yüzde (%)  |
|-------------------------------|------------|------------|
| <b>Yaş Grubu</b>              |            |            |
| 18-24 Yaş                     | 77         | 18.16      |
| 25-29 Yaş                     | 109        | 25.71      |
| 30-34 Yaş                     | 105        | 24.76      |
| 35-44 Yaş                     | 111        | 26.18      |
| 45-54 Yaş                     | 19         | 4.48       |
| 55-64 Yaş                     | 3          | 0.71       |
| <b>Cinsiyet</b>               |            |            |
| Kadın                         | 161        | 37.97      |
| Erkek                         | 263        | 62.03      |
| <b>Uyruk</b>                  |            |            |
| Türkiye Cumhuriyeti           | 419        | 98,8       |
| Suriye                        | 5          | 1,2        |
| <b>Eğitim Durumu</b>          |            |            |
| İlkokul mezun                 | 45         | 10.61      |
| Ortaokul mezun                | 72         | 16.98      |
| Lise Mezun                    | 140        | 33.02      |
| Ön Lisans Mezun               | 71         | 16.75      |
| Lisans Mezun                  | 90         | 21.23      |
| Lisansüstü Mezun              | 6          | 1.42       |
| <b>Medeni Durum</b>           |            |            |
| Evli                          | 245        | 57.78      |
| Bekâr/Hiç evlenmemiş          | 156        | 36.79      |
| Evli ama eşinden ayrı yaşıyor | 5          | 1.18       |
| Boşanmış                      | 14         | 3.30       |
| Eşi Hayatta Değil             | 4          | 0.94       |
| <b>Gelir Düzeyi</b>           |            |            |
| 4.250 altı                    | 214        | 50.47      |
| 4.251-6.000 TL                | 139        | 32.78      |
| 6.001-9.000 TL                | 57         | 13.44      |
| 9.001-12.000 TL               | 9          | 2.12       |
| 12.001 TL ve üzeri            | 5          | 1.18       |
| <b>Toplam</b>                 | <b>424</b> | <b>100</b> |

Tablo 1’de görüleceği üzere çalışma grubunun %39,97’si kadın %62,03’ü erkek katılımcılardan oluşmaktadır. 424 katılımcının %26,18’i 35-44 yaş aralığında iken yaklaşık olarak yarısı 25-34 yaş aralığındadır. Çalışma grubu içerisinde Suriye uyruklu katılımcı oranı %1,2’dir. Çalışma grubunun eğitim durumuna bakıldığında, %60,6’sı lise ve altı eğitim düzeyindedir. Çalışma grubu içerisinde evli olanların oranı %57,78 iken bekârların oranı %36,79’dur. Katılımcıların %3,30’u boşanmış durumda iken evli ama eşinden ayrı yaşayan (%1,18) katılımcılar da söz konusudur. Gelir durumu açısından bir değerlendirme yapıldığında 2022 yılı Nisan-Temmuz dönemi rakamları ile katılımcıların büyük bir kısmının (%83,3) hane geliri 6.000 TL ve altında belirlenmiştir. Son olarak çalışma grubunun %18,6’sının toplam çalışma süresi 5-10 yıl arasında iken, %17,2’sinin 0-1 yıl arasında kısa süreli bir deneyime sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların %45,1’i 0-5 yıl arası toplam çalışma süresi olduğunu beyan etmiştir. Ayrıca çalışma grubunun %98,3’ünün bulunduğu hanede gelir getirici bir işte çalışan kişi sayısı 3 olarak tespit edilmiştir.

### Ölçek Geliştirme

Ölçek geliştirme çalışmaları kapsamında ilk adım olarak uluslararası ve ulusal düzeyde literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte 3 iş ve meslek danışmanı ile işe yönlendirme faaliyetleri ve işin kabul veya ret durumlarına ilişkin derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Çalışmanın amacı, literatür taramasından elde edilen bulgular ve yapılan ön görüşmeler sonucunda 62 maddeden oluşan “İşe yönelmeme nedenleri” ölçeği taslak formu hazırlanmıştır.

Ölçeğin kapsam geçerliliğinin test edilmesine yönelik olarak uzman görüşü alınması yöntemine başvurulmuştur. Bu kapsamda 62 maddeden oluşan taslak nitelikteki ölçek formunun değerlendirilmesi için çalışma ekonomisi, istihdam, işsizlik, iş ve meslek danışmanlığı, ölçme ve değerlendirme ve istatistik alanlarında uzman 10 kişi ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin sonucunda 62 maddeden oluşan madde havuzundan amaca uygun olmayan 20 madde çıkarılmış ve 5 yeni madde eklenerek 47 maddelik taslak ölçek formu oluşturulmuştur. 5’li likert tipinde (Kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kısmet katılıyorum, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum) hazırlanan 47 maddelik taslak ölçek formu, Sultanbeyli ilçesinde ikamet eden, aktif olarak iş arayan ve bir işe yönlendirildiği halde işe yönelmeyen toplam 42 kişi ile pilot niteliğinde yüz yüze bir anket uygulaması yapılmıştır. Pilot anket uygulaması sonucunda katılımcılar tarafından anlaşılmayan 4 madde ölçek formundan çıkarılarak madde havuzu 43 maddeye düşürülmüştür.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmanın amacı, kapsamı, metodolojisi ve 43 maddelik ölçek ve kişisel bilgilerden oluşan anket formu İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı 21.02.2022 tarih ve 02 sayılı toplantısında görüşülerek oybirliği ile etik yönden uygun bulunmuş olup 29.03.2022 tarih ve 828249 sayılı kararın tebliği sonrasında çalışmanın saha uygulamasına 02.05.2022 tarihinde başlanmıştır. Çalışma kapsamında katılımcıların demografik bilgilerini de içeren kişisel



bilgiler formu ve 43 maddelik ölçeğin yer aldığı anket formu linke dönüştürülerek dijital kanallardan örnekleme ulaştırılarak veri elde edilmiştir. Çalışmaya gönüllü olarak katılan katılımcılardan araştırmaya ilişkin onam formu dijital olarak alınmıştır.

## Veri Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programına girilerek analiz edilmiştir. İş arayan ve bir işe yönlendirilmiş olanların işe yönelmeme nedenlerini belirlemek için hazırlanan ölçek sorularının boyutlarını keşfetmek adına açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizlerine (DFA) başvurulmuştur. AFA analiz sürecinde faktör yüklerinin hesaplanması ve hangi boyutlar altında toplandığını görmek adına “Varimax” döndürme tekniği ve Temel Bileşenler Analizi (Principal Component) kullanılmıştır. AFA sonucu elde edilen “İşe Yönelmeme Nedenleri Ölçeği”nin 2 faktör ve 19 maddeden oluşan formunun güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. AFA’dan elde edilen iki boyutlu ölçek formunun uygunluğunu test etmek adına DFA’dan yararlanılmıştır. Son olarak AFA ve DFA sonucu 2 faktör ve 19 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi adına maddeler ile boyutların ortalama puanları arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir.

## Bulgular

### Geçerlilik Analizi Sonuçları

“İşe Yönelmeme Nedenleri Ölçeği”nin kapsam açısından geçerliliği, taslak ölçek formunu değerlendiren 10 uzmanın görüşleri ve 42 kişi ile yapılan pilot uygulama sonuçları dikkate alınarak oluşturulan 43 maddelik nihai form ile sağlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine başvurulmuştur.

### Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

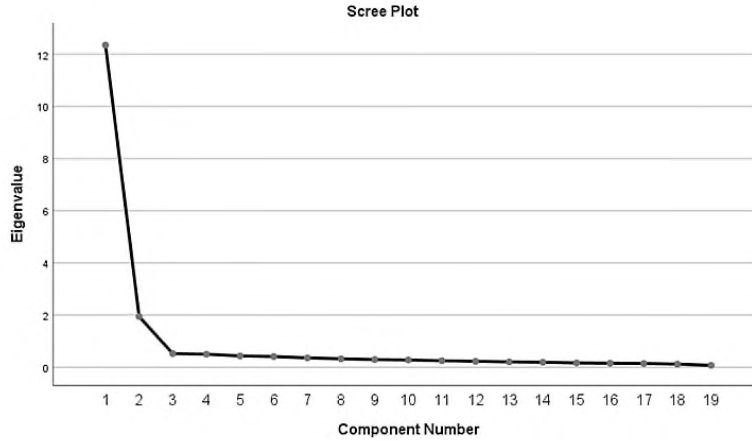
Ölçek maddelerinin boyutlarını keşfetmek adına 43 madde ile 424 katılımcıdan toplanan veriler üzerinden Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Veri setinin KMO katsayısı 0,966 olarak bulunmuştur. Bu sayı AFA yapmak için verilerin uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006). Literatüre göre, bir maddenin faktörü iyi derecede ölçtüğünü söyleyebilmek için faktör yükünün en az .30 olması beklenmektedir. 0.30- 0.60 faktör yükleri olan maddeler yapıyı orta derecede, 0.60 üzeri faktör yükü olanlar ise yüksek derecede yapıyı ölçmektedir (Kline, 1994). Tablo 2’de ölçeği oluşturan 43 madde içerisindeki 19 maddenin ortak faktör varyanslarının ve faktör-I değerlerine yer verilmiştir. 43 madde ile AFA yapılmıştır. Analiz sonucunda faktör yükleri .30’ un altında olan ve birden fazla faktör altında yakın faktör yüklerine sahip 24 madde peyderpey modelden çıkartılarak AFA tekrarlanmıştır. Böylelikle her faktör altında birbirleri ilişkili ve diğer faktörden ayrılmış çok boyutlu bir ölçek yapısına ulaşılmıştır. Sonuç olarak iki boyuttan oluşan 19 maddelik ölçek yapısı ortaya çıkmıştır. Bu maddelere ait tüm değerlerin .60’ın üzerinde olduğu görülmektedir. Sonuç olarak tabloda yer alan 19 madde, faktör yükleri bakımından yüksek derecede “İşe Yönelmeme Nedenleri Ölçeğini” ölçmektedir ve AFA gerçekleştirmek için uygundur.

**Tablo 2. Ölçek Maddelerinin Faktör Yüğü Değerleri**

| Madde Numarası   | Faktör Ortak Varyansı | Faktör-I Yük Değeri |
|--|-----------------------|---------------------|
| Madde 1: Yeterli özgüvenim olmadıktan yönlendirildiğim işi kabul etmedim.  | 0,688                 | 0,776               |
| Madde 3: Yönlendirildiğim işte birlikte çalışacağım kişilerin çoğunluğunun hemcinsim olmaması nedeniyle işi kabul etmedim. | 0,807                 | 0,859               |
| Madde 5: Gelirim yeterli düzeyde olduğu için yönlendirildiğim işi kabul etmedim.   | 0,755                 | 0,805               |
| Madde 6: Aldığım sosyal yardımların kesilmesini istemediğim için yönlendirildiğim işi kabul etmedim.                       | 0,875                 | 0,869               |
| Madde 7: Aile bireyleri yönlendirildiğim iş pozisyonunu ve çalışma koşullarını onaylamadığı için işi kabul etmedim.        | 0,776                 | 0,845               |
| Madde 9: Ev sorumluluklarını yerine getirebilmek için yönlendirildiğim işi kabul etmedim.                                  | 0,682                 | 0,791               |
| Madde 10: Aile/hane gelir düzeyi yeterli olduğu için yönlendirildiğim işi kabul etmedim.                                   | 0,824                 | 0,856               |
| Madde 11: Aile bireylerimin zorlamasıyla başvuru yaptığım için yönlendirildiğim işi kabul etmedim.                         | 0,901                 | 0,883               |
| Madde 12: Yönlendirildiğim işi kreş imkânı sunmadığı için kabul etmedim.   | 0,803                 | 0,850               |
| Madde 14: Eğitim düzeyimin yeterli olmaması nedeniyle yönlendirildiğim işe kabul edilmedim.                                | 0,697                 | 0,806               |
| Madde 29: Yönlendirildiğim işin ücret düzeyi düşük olduğu için işi kabul etmedim.  | 0,713                 | 0,732               |
| Madde 31: Yönlendirildiğim iş kendimi mesleki olarak geliştirebileceğim imkanlar sunmadığı için işi kabul etmedim.         | 0,721                 | 0,782               |
| Madde 32: Yönlendirildiğim işin vardiya olması nedeniyle işi kabul etmedim.  | 0,713                 | 0,800               |
| Madde 34: Yönlendirildiğim işi bedenen ağır çalışma koşulları nedeniyle kabul etmedim.                                     | 0,723                 | 0,796               |
| Madde 36: Yönlendirildiğim iş uzak bir konumda olduğu için işi kabul etmedim.  | 0,688                 | 0,765               |
| Madde 39: İşverenin fazla mesai talebi olduğu için yönlendirildiğim işi kabul etmedim.                                     | 0,751                 | 0,808               |
| Madde 43: İşverenin sigortasız çalışma eğitimi / teklifi olduğu için yönlendirildiğim işi kabul etmedim.                   | 0,648                 | 0,726               |
| Madde 40: İşverenin yönlendirildiğim işin kapsamı dışında işleri de yapmamı istemesi nedeniyle işi kabul etmedim.          | 0,748                 | 0,755               |
| Madde 35: Yönlendirildiğim iş, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun olmadığı için işi kabul etmedim.                  | 0,779                 | 0,789               |

Faktör yüklerinin hesaplanması ve hangi boyutlar altında toplandığını görmek adına “Varimax” döndürme tekniği ve Temel Bileşenler Analizi (Principal Component) kullanılmıştır. Bu analiz sonucunda 43 madde olarak tasarlanan ölçeğin AFA sonucunda 19 ölçek maddesinin iki boyut altında toplandığı gözlenmiştir. Şekil 1’de bir ve iki numaralı faktörün, modeli en çok açıklayan iki faktör olduğu görülmektedir.

Şekil 1. Scree Plot.



“Varimax” döndürme tekniği sonucunda elde edilen veriler Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Döndürme Sonrası AFA Sonuçları

| Madde Numarası | Faktör- I* | Faktör- II** | Cronbach Alpha |      |
|----------------|------------|--------------|----------------|------|
| Madde 11       | 0,888      |              | ,967           |      |
| Madde 6        | 0,876      |              |                |      |
| Madde 10       | 0,837      |              |                |      |
| Madde 12       | 0,821      |              |                |      |
| Madde 5        | 0,816      |              |                |      |
| Madde 3        | 0,813      |              |                |      |
| Madde 7        | 0,794      |              |                |      |
| Madde 1        | 0,771      |              |                |      |
| Madde 9        | 0,746      |              |                |      |
| Madde 14       | 0,744      |              |                |      |
| Madde 35       |            | 0,823        |                | ,950 |
| Madde 40       |            | 0,820        |                |      |
| Madde 29       |            | 0,804        |                |      |
| Madde 39       |            | 0,775        |                |      |
| Madde 31       |            | 0,771        |                |      |
| Madde 34       |            | 0,757        |                |      |
| Madde 36       |            | 0,751        |                |      |
| Madde 43       |            | 0,745        |                |      |
| Madde 32       |            | 0,736        |                |      |

Açıklanan Varyans: Toplam: % 75,223

\*Faktör- I (Bireysel nedenler): % 64,983

\*\*Faktör- II (İş ve işveren kaynaklı nedenler): % 10,240

Tablo 3’e göre; birinci boyut 10 maddeden (11., 6., 10., 12., 3., 5.,7.,1., 9. ve 14. maddeler) oluşmaktadır. Birinci boyutta yer alan maddelerin faktörler yükleri 0,744 ve 0,888 arasında değişmektedir. İkinci boyut ise 9 maddeden (40., 35., 29., 39., 43., 31., 34., 36. ve 32. maddeler) oluşmaktadır. İkinci boyutta yer alan maddelerin faktör yükleri 0,736 ve 0,823 arasında değişmektedir. Tabloya göre birinci boyut varyansın %64,983’ünü, ikinci boyut ise %10,240’ını açıklamaktadır. Birinci ve ikinci boyutlar birlikte toplam varyansın %75,223’ ünü açıklamaktadırlar.

AFA sonucu elde edilen “İşe Yönelmeme Nedenleri Ölçeği”nin 2 faktör ve 19 maddeden oluşan formunun güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmış ve Tablo 3’e eklenmiştir. Buna göre Faktör-I’in Cronbach Alpha katsayısı ,967 iken Faktör- II’nin Cronbach Alpha katsayısı ,950’dir. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir ve .70’ den yüksek olan değerlerin güvenilirliği gösterdiği kabul edilmektedir (Büyükoztürk, 2019). Bu bağlamda Faktör-I ve Faktör-II’nin oldukça güvenilir olduğu söylenebilmektedir. Maddelerin içerikleri incelenerek Faktör-I’e “bireysel nedenler”, Faktör-II’ye ise “iş ve işveren kaynaklı nedenler” adı verilmiştir. Burada ölçeğin tamamı için ayrı bir Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmamıştır. Bunun nedeni ölçeğin toplam puan alınarak kullanılabilen bir ölçek olarak tasarlanmamış olmasıdır. Ölçeğin amacı, iş arayan ve bir işe yönlendirilmiş bir bireyin işe yönelmeme nedeninin daha çok hangi sebeplerden kaynaklandığının tespit edilmesidir. Diğer bir ifade ile, bu ölçeği cevaplayan bir kişinin “bireysel nedenler” faktöründe, “iş ve

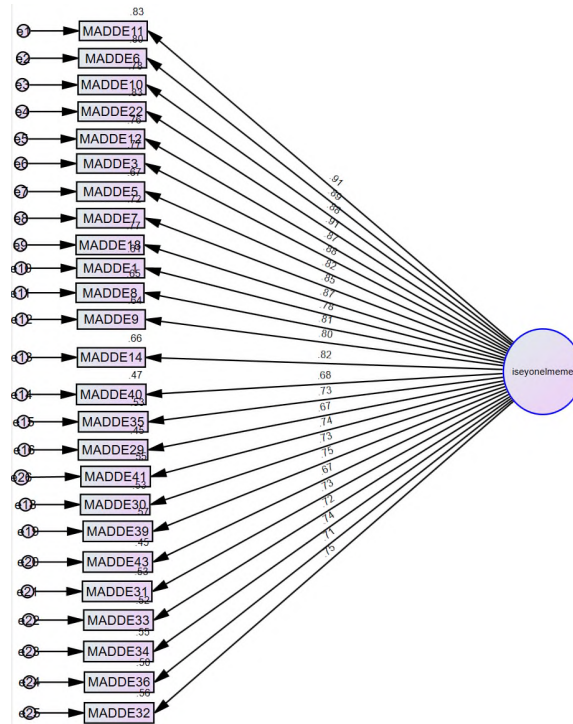
işveren kaynaklı nedenler” faktöründen daha yüksek ortalama puana sahip olması işe yönelmeme nedeninin bireysel olduğu anlamına gelmektedir.

### Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin ikinci bir çalışma olarak AFA'dan elde edilen iki boyutlu ölçek formu Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile AMOS 26 programında test edilmiştir. DFA uyum indeksleri olarak bilinen değerlerin belli aralıklarda olması modelin uygun olduğunu göstermektedir. Bu uyum indeksleri  $\chi^2/sd$  (ki-kare/serbestlik derecesi) oranı, RMSEA, AGFI, GFI, CFI ve NFI'dir. Literatüre göre  $\chi^2/sd$  oranının 4' den küçük olması (Şimşek, 2007), RMSEA değerinin 0,08'in altında olması, GFI ve AGFI değerlerinin .85' in üzerinde olması, IFI ve CFI değerlerinin ise .90' nın üzerinde olması modelin kabul edilebilir uygunluğa sahip olduğunu göstermektedir (Schermmelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

AFA sonucunda elde edilen iki faktörlü 19 maddeden oluşan yapının optimum model olup olmadığını test etmek için tüm maddeler tek bir boyut altında toplanarak uyum indeksleri incelenmiştir. Şekil X' de tek birinci düzey tek faktörlü model DFA modeli görülebilir. Bu modele ait uyum indeksleri sonuçları ise şöyledir;  $\chi^2/sd$  (ki-kare/serbestlik derecesi) 12. 550; RMSEA değeri .165 ve CFI değeri .748 olarak bulunmuştur. Literatüre göre bu değerler kabul edilebilir sınırların dışında kalmaktadır (Schermmelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Buna göre tek faktörlü DFA modelinin kabul edilebilir model olmadığı söylenebilir.

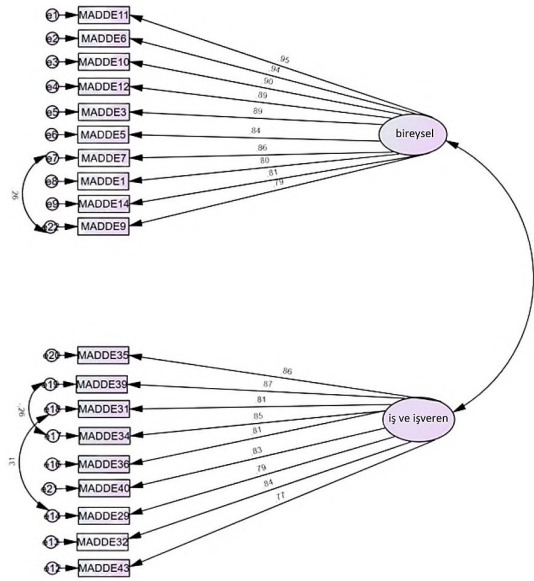
Şekil 2. Tek Boyutlu DFA Modeli.



Sonrasında iki faktörlü DFA modeli test edilmiştir. İki faktörlü “İşe Yönelmeme Nedenleri Ölçeği” için yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri değerleri şöyledir:  $\chi^2/sd= 3,381$ , RMSEA= 0,75, AGFI= ,861, GFI= 891, CFI= ,959, NFI= ,943, IFI= ,959. Bu değerlere göre 19 madde ve 2 faktörden oluşan “İşe Yönelmeme Ölçeğinin” literatürdeki kabul edilebilir değer aralıklarında ve uygun bir ölçek modeli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. DFA ile test edilen model Şekil 3' de gösterilmiştir.

Modelin uyum indekslerini iyileştirmek amacıyla aynı faktör içinde yer alan ve benzer ifadeler içeren maddeler arasında hata kovaryansı modifikasyonları yapılmıştır. Teorik olarak benzer ifadeler içeren maddeler arasında hata kovaryansının çizilmesi ortak paylaştıkları varyansları toplam varyanstan ayırarak modelin uyumluluğunu yükseltmektedir (Doğan & Aybek, 2021; Diamantopoulos, Siguaw & Siguaw, 2000). Maddeler kuramsal olarak incelendiğinde 7. ve 9. maddelerin bireylerin aile-iş dengesi ile, 29. ve 31. maddelerin işin umut vadeciliği ile, 34. ve 39. maddelerin ise işin yorgunluk seviyesi ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu maddeler arasında hata kovaryanslarının çizilmesi modelin uyumluluğunu yükseltmiştir.

Şekil 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi.



### Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek geçerliliğini belirlemek için yapılan AFA ve DFA sonucu iki boyut ve 19 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi adına maddeler ile boyutların ortalama puanları arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Ölçek toplam puan alınarak kullanılmayacak bir yapıda tasarlandığı için her bir maddenin yer aldığı faktörün ortalama puanları ile olan korelasyonu incelenmiştir. Bu kapsamda “bireysel nedenler” faktöründe yer alan 10 maddenin, birinci faktör ortalama puanı ile korelasyonuna; “iş ve işveren kaynaklı” nedenler faktöründe yer alan 9 maddenin ise “iş ve işveren kaynaklı nedenler” faktörü ortalama puanı ile korelasyonuna yer verilmiştir.

Tablo 4. Madde-Ortalama Puan Korelasyonu

| Madde Numarası | Bireysel Nedenler Boyutu Korelasyon Katsayısı | Madde Numarası | İş ve İşveren Kaynaklı Nedenler Boyutu Korelasyon Katsayısı |
|----------------|---|----------------|---|
| Madde 11       | ,777**  | Madde 35       | ,831**  |
| Madde 6        | ,739**  | Madde 40       | ,851**  |
| Madde 10       | ,761**  | Madde 29       | ,820**  |
| Madde 12       | ,748**  | Madde 39       | ,823**  |
| Madde 5        | ,742**  | Madde 31       | ,832**  |
| Madde 3        | ,733**  | Madde 34       | ,832**  |
| Madde 7        | ,795**  | Madde 36       | ,814**  |
| Madde 1        | ,737**  | Madde 43       | ,796**  |
| Madde 9        | ,802**  | Madde 32       | ,785**  |
| Madde 14       | ,801**  |                |   |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level

Tablo 4’te maddelerin yer aldıkları faktör ile korelasyonlarının katsayıları gösterilmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddelerin, altında toplandığı faktörün ortalama puanı ile korelasyon katsayılarının .70’ in üzerinde olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısının 0.70 ile 1.00 arasında olması yüksek, 0.70 - 0.30 arasında olması orta, 0.0 ve 0.30 arasında olması ise değişkenler arasında düşük bir düzeyde korelasyon ilişkisini göstermektedir (Büyüköztürk, 2019). Buna göre faktör analizi sonucu elde edilen iki faktör altında toplanmış 19 maddelik ölçek formunun yüksek düzeyde geçerli olduğu söylenebilir.

Ölçeğin geçerliliğini test etmek için DFA modelinde elde edilen standart regresyon katsayıları üzerinden Açıklanan Ortalama Varyans AVE (Average Variance Extracted) değeri hesaplanmıştır. AVE değerinin .50’ den büyük olması ölçeğin benzeşme geçerliliğini sağladığını göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981). Tablo X’ de görülebileceği gibi AVE değeri Faktör 1 için 0.754, Faktör 2 için ise 0.682 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakarak geliştirilen ölçeğin benzeşme geçerliliğini sağladığını söylemek mümkündür.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek adına Cronbach Alpha katsayısına ilaveten DFA modelinden elde edilen standart regresyon katsayıları üzerinden bileşik güvenilirlik CR (Composite Reliability) katsayısı da hesaplanmıştır. CR katsayısının .70’ten büyük olması kurulan modelin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981). CR katsayısı Faktör 1 için .96, Faktör 2 için ise .95 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

**Tablo 5. AVE ve CR katsayıları**

| Maddeler                                   | Standart Regresyon Katsayıları | Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) | Birleşik Güvenilirlik (CR) |
|--|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Faktör 1 (Bireysel Nedenler)               |                                | 0.75                             | 0.96                       |
| Madde 11                                   | 0.95                           |                                  |                            |
| Madde 6                                    | 0.93                           |                                  |                            |
| Madde 10                                   | 0.90                           |                                  |                            |
| Madde 12                                   | 0.89                           |                                  |                            |
| Madde 3                                    | 0.88                           |                                  |                            |
| Madde 5                                    | 0.84                           |                                  |                            |
| Madde 7                                    | 0.85                           |                                  |                            |
| Madde 1                                    | 0.79                           |                                  |                            |
| Madde 14                                   | 0.81                           |                                  |                            |
| Madde 9                                    | 0.78                           |                                  |                            |
| Faktör 2 (İş ve İşveren Kaynaklı Nedenler) |                                | 0.68                             | 0.95                       |
| Madde 35                                   | 0.85                           |                                  |                            |
| Madde 39                                   | 0.87                           |                                  |                            |
| Madde 31                                   | 0.81                           |                                  |                            |
| Madde 34                                   | 0.84                           |                                  |                            |
| Madde 36                                   | 0.80                           |                                  |                            |
| Madde 29                                   | 0.78                           |                                  |                            |
| Madde 32                                   | 0.83                           |                                  |                            |
| Madde 43                                   | 0.77                           |                                  |                            |
| Madde 40                                   | 0.83                           |                                  |                            |

### Demografik Göstergeler ile İşe Yönelmeme Nedenleri Ölçeği Boyutlarının Ortalamaları

Çalışma kapsamında 424 katılımcının demografik bilgilerine göre ortalama puanlarının dağılımına Tablo 6’da yer verilmiştir. Toplamda ise katılımcıların “iş ve işveren kaynaklı nedenler” boyutunda yer alan maddelere verdikleri cevapların ortalamaları 1,8456 iken bireysel nedenler boyutunda yer alan maddelere verdikleri cevapların ortalaması ise 1,4811’dir. İş ve işveren kaynaklı nedenler boyutundaki maddelerin ortalamasının daha yüksek olması, katılımcıların işe yönelmeme nedenlerinin daha çok iş ve işveren kaynaklı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 6. Demografik Veriler ve Boyutların Ortalamaları**

|                                   | İş ve İşveren Kaynaklı Nedenler Boyutu Ortalaması | Bireysel Nedenler Boyutu Ortalaması |
|-----------------------------------|---|-------------------------------------|
| <b>Cinsiyet</b>                   |   |                                     |
| Kadın                             | 1,7553  | 1,3577                              |
| Erkek                             | 1,8969  | 1,5557                              |
| <b>Yaş</b>                        |   |                                     |
| 18- 24 yaş arası                  | 1,9913  | 1,4026                              |
| 25- 29 yaş arası                  | 1,8695  | 1,2780                              |
| 30- 34 yaş arası                  | 1,6921  | 1,5762                              |
| 35-44 yaş arası                   | 1,7868  | 1,5171                              |
| 45-54 yaş arası                   | 2,2281  | 2,0474                              |
| 55-64 yaş arası                   | 2,3704  | 2,6333                              |
| <b>Uyruk</b>                      |   |                                     |
| Türkiye Cumhuriyeti               | 1,4792  | 1,8494                              |
| Suriye                            | 1,6400  | 1,5333                              |
| <b>Eğitim Durumu</b>              |   |                                     |
| İlkokul mezun                     | 2,2198  | 2,0244                              |
| Ortaokul mezun                    | 2,0231  | 1,7528                              |
| Lise Mezun                        | 1,7730  | 1,4614                              |
| Ön Lisans Mezun                   | 1,8200  | 1,2070                              |
| Lisans Mezun                      | 1,6185  | 1,1856                              |
| Lisansüstü Mezun                  | 2,3148  | 2,2833                              |
| <b>Medeni Durum</b>               |   |                                     |
| Evli                              | 1,8413  | 1,5563                              |
| Bekar/Hiç evlenmemiş              | 1,8291  | 1,3096                              |
| Evli ama eşinden ayrı yaşıyor     | 1,3778  | 1,5800                              |
| Boşanmış                          | 1,9603  | 1,7929                              |
| Eşi Hayatta Değil                 | 2,9444  | 2,3500                              |
| <b>Hane Geliri</b>                |   |                                     |
| 4.250 altı                        | 1,9470  | 1,6262                              |
| 4.251 -6.000 TL                   | 1,7130  | 1,2597                              |
| 6.001-9.000 TL                    | 1,7485  | 1,4632                              |
| 9.001-12.000 TL                   | 1,5556  | 1,2333                              |
| 12.001-15.000TL                   | 2,8222  | 2,0800                              |
| <b>Hane Nüfusu</b>                |   |                                     |
| 1                                 | 2,4259  | 1,9167                              |
| 2                                 | 2,0049  | 1,5067                              |
| 3                                 | 1,8847  | 1,4519                              |
| 4                                 | 1,8051  | 1,5263                              |
| 5 ve üzeri                        | 1,7725  | 1,4259                              |
| <b>Hanede Çalışan Kişi Sayısı</b> |   |                                     |
| 3                                 | 1,8511  | 1,4830                              |
| 4                                 | 1,4444  | 1,3000                              |
| 5 ve üzeri                        | 2,0000  | 1,8000                              |
| <b>Toplam</b>                     | <b>1,8456</b>                                     | <b>1,4811</b>                       |



## Değerlendirme ve Sonuç

Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonucu elde edilen iki boyut ve on dokuz maddeden oluşan “İşe Yönelmeme Nedenleri Ölçeği”, aktif olarak bir istihdam kurumunda iş arayan olarak kayıtlı olup iş ve meslek danışmanı tarafından bir işe yönlendirilen bireylerin o işe yönelmeme nedenlerini anlamak için geliştirilmiş geçerli ve güvenilir bir ölçektir. 5’li likert yapıda tasarlanan ölçeğin, faktör analizi sonucu iki boyut altında toplanan 19 madde incelendiğinde on maddeden oluşan birinci boyut “bireysel işe yönelmeme nedenleri”, dokuz maddeden oluşan ikinci boyut ise “iş ve işveren kaynaklı işe yönelmeme nedenleri” olarak adlandırılmıştır.

“İşe yönelmeme nedenleri ölçeği” boyutlarını keşfetmek adına açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizlerine (DFA) başvurulmuştur. AFA analiz sürecinde faktör yüklerinin hesaplanması ve hangi boyutlar altında toplandığını görmek adına “Varimax” döndürme tekniği ve Temel Bileşenler Analizi (Principal Component) kullanılmıştır. Buna göre ölçeğin alt faktörler arasındaki ilişki incelenmiş ve faktörlerin olumlu ve anlamlı ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Veri setinin KMO katsayısı 0,966 olarak bulunmuştur. Ölçeği oluşturan 19 maddenin ortak faktör varyanslarının ve faktör-I değerleri incelendiğinde birinci boyutta yer alan maddelerin faktörler yükleri 0,744 ve 0,888 arasında değişmektedir. İkinci boyutta yer alan maddelerin faktör yükleri ise 0,736 ve 0,823 arasında değişmektedir. Bununla birlikte birinci boyut varyansın %64,983’ünü, ikinci boyut ise %10,240’ını açıklamaktadır. Birinci ve ikinci boyutlar birlikte toplam varyansın

Ölçeğin güvenilirlik analizi için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları ise Faktör-I için,967 iken Faktör- II için ,950’dir. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri değerleri ( $\chi^2/sd= 3,381$ , RMSEA= 0,75, AGFI= ,861, GFI= 891, CFI= ,959, NFI= ,943, IFI= ,959.) 19 madde ve 2 faktörden oluşan “İşe Yönelmeme Ölçeğinin” literatürdeki kabul edilebilir değer aralıklarında ve uygun bir ölçek modeli olduğunu doğrulamıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi adına maddeler ile boyutların ortalama puanları arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Ölçek toplam puan alınarak kullanılmayacak bir yapıda tasarlandığı için her bir maddenin yer aldığı faktörün ortalama puanları ile olan korelasyonu incelenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddelerin, altında toplandığı faktörün ortalama puanı ile korelasyon katsayıları .70’in üzerinde tespit edilmiştir. Buna göre faktör analizi sonucu elde edilen iki faktör altında toplanmış 19 maddelik ölçek formu yüksek düzeyde geçerlidir.

Son olarak iki boyuttaki madde sayıları eşit olmadığından, boyutların toplam puanlarının değil ortalama puanlarının karşılaştırılması yapılmış; bireyin işe yönelmeme sebebinin bireysel nedenlerden ziyade, daha yoğunluklu olarak “iş ve işveren kaynaklı” olduğu tespit edilmiştir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmiştir.

**Yazar Katkısı:** Çalışma Konsepti/Tasarımı: M.E.K., S.K.T., K.Y., A.K., Y.A.; Veri Toplama: S.K.T., K.Y., A.K.; Veri Analizi /Yorumlama: M.E.K., B.T.; Yazı Taslağı: M.E.K., Y.A., S.K.T., K.Y., A.K.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: M.E.K., Y.A., S.K.T., K.Y., A.K.; Son Onay ve Sorumluluk: M.E.K., Y.A., S.K.T., K.Y., A.K., B.T.

**Peer Review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

**Author Contributions:** Conception/Design of study: M.E.K., S.K.T., K.Y., A.K., Y.A.; Data Acquisition: S.K.T., K.Y., A.K.; Data Analysis/Interpretation: M.E.K., B.T.; Drafting Manuscript: M.E.K., Y.A., S.K.T., K.Y., A.K.; Critical Revision of Manuscript: M.E.K., Y.A., S.K.T., K.Y., A.K.; Final Approval and Accountability: M.E.K., Y.A., S.K.T., K.Y., A.K., B.T.

---

## Yazarların ORCID ID’leri / ORCID IDs of the authors

|                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| Muhammed Erkam Kocakaya | 0000-0001-6768-5516 |
| Sude Karanfil Tamer     | 0000-0001-5065-123X |
| Kübra Yetkin            | 0009-0001-3349-0064 |
| Ayşe Korkmaz            | 0009-0008-8015-2106 |
| Betül Tozar             | 0000-0002-9139-1566 |
| Yüstra Ak               | 0000-0001-7982-9548 |

## KAYNAKLAR / REFERENCES

- Abraham, M., Auspurg, K., Bähr, S., Frodermann, C., Gundert, S., & Hinz, T. (2013). Unemployment and willingness to accept job offers: results of a factorial survey experiment. *Journal for Labour Market Research*, 46(4), 283–305. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0142-1>
- Autor, D. H. (2008). *The economics of labor market intermediation: An analytic framework* (No. 14348).
- Arntz M., Wilke R. A. (2006). Unemployment duration in Germany: Individual and regional determinants of local job finding, migration and subsidized employment. ZEW Discussion Paper No. 06-092.
- Avcu, T. (2019). Yoksulluğun önlenmesinde iradi işsizliğe neden olan “iş beğenmeme davranışı”. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 221–238. <https://doi.org/10.33416/baybem.569374>
- Ayaita, A., Grund, C., & Pütz, L. (2021). *Job placement via private vs. public employment agencies: Investigating selection effects and job match quality in Germany* (Discussion Paper Series No. 14024). Bonn.
- Babcock, L., Congdon, W. J., Katz, L. F., & Mullainathan, S. (2012). Notes on behavioral economics and labor market policy. *IZA Journal of Labor Policy*, 1(2), 1–14.
- Becker, W. J., Connolly, T., & Slaughter, J. E. (2010). The effect of job offer timing on offer acceptance, performance, and turnover. *Personnel Psychology*, 63(1), 223–241. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01167.x>
- Boswell, W. R., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Moynihan, L. M. (2003). Individual job-choice decisions and the impact of job attributes and recruitment practices: A longitudinal field study. *Human Resource Management*, 42(1), 23–37. <https://doi.org/10.1002/hrm.10062>
- Büyükoztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928–944. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>
- Chapman, D., & Webster, J. (2006). Toward an integrated model of applicant reactions and job choice. *International Journal of Human Resource Management*, 17(6), 1032–1057. <https://doi.org/10.1080/09585190600696572>
- Devine, T. J., & Kiefer, N. M. (1991). *Empirical labor economics: The search approach*. New York: Oxford University Press.
- Diamantopoulos, A., Sigua, J. A., & Sigua, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage.
- Doğan, C. D., & Aybek, E. C. (2021). R Shiny ile psikometri ve istatistik uygulamaları. *Pegem Akademi*.
- European Commission. (2017). *European semester thematic factsheet: Public employment services (PES)*. Brussels.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39–50.
- Gazier, B. (1998). Employability: Definitions and trends. In B. Gazier (Ed.), *Employability: Concepts and policies* (ss. 37–71). Berlin: European Employment Observatory.
- Green, A. E., Hoyos, M. De, Li, Y., & Owen, D. (2011). *Job search study: literature review and analysis of the Labour Force Survey*. London.
- Güler, B. (2011). İşsizlik ve yarattığı psiko-sosyal sorunların öğrenilmiş çaresizlik bağlamında incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. İstanbul Üniversitesi.
- Günaydın, İ., & Yıldız, B. (2016). Aktif istihdam politikalarının etkililiği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 7(17), 264–200.
- Harold, C. M., Holtz, B. C., Griepentrog, B. K., Brewer, L. M., & Marsh, S. M. (2016). Investigating the effects of applicant justice perceptions on job offer acceptance. *Personnel Psychology*, 69(1), 199–227. <https://doi.org/10.1111/peps.12101>
- Kalaycı, Ş. (2006). Faktör analizi. Ş. Kalaycıoğlu (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* içinde (s. 320-331). İkinci baskı, Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & 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>
- Kanyılmaz Polat, E., & Bacak, B. (2018). Yükseköğrenim mezunu işsizlerde işsizliğin psikolojik sonuçları ve işsizlik süresi ilişkisi: Çanakkale örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(2), 24–47.
- Kley, S. A. (2018). Migration in the face of unemployment and unemployment risk: A case study of temporal and regional effects. *Comparative Population Studies*, 38(1), 109–136.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Kümbül Güler, B. (2012). İş arama davranışı: Bütüncül psiko-sosyal Bir yaklaşım. “İş Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 7–32.
- Küpeli, Ö. (2014). *Pasif işgücü politikaları uygulanan kişilerin aktif işgücü politikaları yolu ile istihdama yönlendirilmesi: Seçilmiş ülke örnekleri*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Manroop, L., & Richardson, J. (2015). Job search: A multidisciplinary review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 206–227. doi:10.1111/ijmr.12066
- McFadyen, R. G., & Thomas, J. P. (1997). Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed. *Human Relations*, 50(12), 1461–1484. <https://doi.org/10.1177/001872679705001201>
- Millington, M. J., Butterworth, R., Fesko, S. L., & McCarthy, H. (1998). The constructs and practices of job placement the constructs and practices of job placement. In R. Parker & E. Szymanski (Eds.), *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (3rd baskı, ss. 379–409).

Austin TX: Pro-Ed.

- Önel, N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*. Sakarya Üniversitesi.
- Özçelik Bozkurt, H., & Özkoç, A. G. (2019). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 265–285. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.363>
- Özen, S., & Can, D. (2018). İnsan kaynakları yöneticilerinin işyerinde toplumsal cinsiyet algıları. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19(42), 13–34.
- Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Barber, A. E. (2004). *The dynamics of salary negotiations: Effects on applicants' justice perceptions and recruitment decisions*. *International Journal of Conflict Management* (C. 15). <https://doi.org/10.1108/eb022915>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Sharone, O. (2007). Constructing unemployed job seekers as professional workers: the depoliticizing work–game of job searching. *Qualitative sociology*, 30(4), 403–416. doi:10.1007/s11133-007-9071-z
- Solmaz, U. (2018). Belediyelerin istihdam odaklı sosyal hizmet uygulamaları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 1212–1253.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinox.
- Ünal, F. (2003). İstihdam edilebilirlik becerileri ve bu becerilerin kazandırılmasına yönelik stratejiler. *Kurgu*. Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi 26470 Tepebaşı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Unesco. (2009). Employability. TVETipedia Glossary
- van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674–713. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- van Hooft, G. (2014). *Job-search behavior as a multidimensional construct: A review of different job-search behaviors and sources*. (U.-C. Klehe & E. van Hooft, Ed.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.009>
- Van Hooft, G., & Lievens, F. (2009). Tapping the grapevine: A closer look at word-of-mouth as a recruitment source. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 341–352. <https://doi.org/10.1037/a0014066>
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(January), 315–337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>
- Yıldız, K., & Çiloğlu Yörübulut, M. (2017). Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı sisteminin işlerliği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, XIII(1), 97–109.

### Atf Biçimi / How Cite This Article

Kocakaya, M. E., Karanfil Tamer, S., Yetkin, K., Korkmaz, A., Tozar, B., & Ak, Y. (2023). İş arayanların işe yönelmeme nedenleri: bir ölçek geliştirme çalışması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 85, 127-142. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.85.1357939>