



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir.

GAZİANTEP KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE EDİYOR PROJESİ

Kayıt Dışı İstihdama Bakış Açısı Analiz Raporu

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Hasan Kalyoncu Üniversitesi sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtılmamaktadır.



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



YÖNETİCİ ÖZETİ

Kayıtdışı ekonomi, 1980'li yıllar itibarıyle küresel rekabetin artması ve maliyetlerin yükselmesi nedeniyle önemli bir makroekonomik sorun haline gelmiştir.

Konuya ilişkin ilgili literatür incelemesiinde ilk ekonomik araştırmaların 1940'lı yıllara dayandığı fakat asıl bilimsel çalışmaların miladının ise Gutmann'ın 1977'de yayınlanan makalesi olduğu bilinmektedir. Bu nedenle 1980'li yıllara kadar kayıtdışı ekonomi uluslararası bir olgu olarak kabul edilmemiştir.

Yapılan çalışmalar irdelendiğinde; tanım ve isim üzerinden de ortak bir konsensüse varılamadığı görülmektedir. Nitekim; gayri resmi (unofficial), enformel (informal), düzensiz (irregular), paralel (parallel), ikinci (second), yeraltı (underground), yasadışı (illegal), gizli (hidden), görünmeyen (invisible), kayıtlı olmayan (unrecorded) ve gölge (shadow) ekonomi olarak çeşitli biçimlerde isimlendirilen kayıt dışı ekonomi kavramı genel bir tanımla "*ekonomik faaliyetlerin fiilen gerçekleşmiş olmasına rağmen bu faaliyetlerle ilgili kayıtların tutulmaması olarak nitelendirilmekte, kamu idarelerinin denetimi dışında kalan her türlü ekonomik işlem ve faaliyetler*" olarak bilinmektedir.

Daha genel bir tanımlamayla; kayıt dışı ekonomi resmi kayıtlara girmeyen, kanuni belgelerle belgelendirilmeyen, yetkili kamu organlarında normal kurallar çerçevesinde kontrol edilemeyen ve milli gelir hesaplamalarında dikkate alınmayan ekonomik işlem ve faaliyetlerin tamamıdır.

Bu araştırmada; kayıtdışı ekonominin sadece istihdam boyutu, Hasan Kalyoncu Üniversitesi tarafından yürütülen "**Gaziantep Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Ediyor Projesi**" kapsamında ele alınmış olup, marka şehir olan Gaziantep ilinde işçi ve işverenler evreninden seçilen örneklem üzerinde uygulanan anket neticesinde elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiş ve sonuçları yorumlanmıştır.

Projenin amacı; “Gaziantep ilindeki işverenleri, çalışanları ve işsiz gençleri bilinçlendirerek, kayıtlı istihdamı teşvik ederek çalışanların sosyal güvenlik şemsiyesi altına girmelerini ve İş Sağlığı Güvenliği koşullarının geliştirilmesini sağlamak, uzun vadede Gaziantep ve Türkiye'nin kayıtdışı istihdamının azaltılması için yerelde sürdürülebilir çözümler ve yapılar oluşturmak” olarak ifade edilebilir. Bu kapsamında literatürdeki çalışmalardan yararlanılarak tarafımızca geliştirilen yapılandırılmış anket formundaki soru ve ifadeler, **306 işçi ve 212 işveren**'den oluşan örneklem PAPI (yüz yüze görüşme) yöntemiyle yöneltilmiştir. Yapılandırılmış anket formunda “*kayıtdışı istihdam ve olası sonuçlarına ilişkin algılar*”, “*kayıtdışı istihdamın oluşumundaki faktörlerin önem düzeyi*” ve “*kayıtdışı istihdamın azaltılması için çözüm önerileri*” olmak üzere üç farklı alt boyutta, objektif kriterler çerçevesinde bilimsel tekniklerle analizler gerçekleştirilmiş ve çözüm önerileriyle birlikte yorumlanmıştır.

ArEgDa Eğitim Danışmanlık Şirketi olarak **“Gaziantep Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Ediyor Projesi”** kapsamında gerçekleştirilen araştırmada sahaya inerek işçi ve işverenler ile görüşen, verileri toplayarak analize katkı sağlayan proje ekibine, firmalarla görüşmelerimizde yardımcı olan Gaziantep Ticaret Odası'na ve projenin başından sonuna kadar her türlü desteği bizlerden esirgemeyen Hasan Kalyoncu Üniversitesi Rektörü Sn. Prof. Dr. Tamer YILMAZ'a teşekkür eder, çalışanın kayıtdışı istihdam sorununa bir nebze de olsa çözüm getirmesini ve bundan sonra yapılacak proje bazlı çalışmalara da altyapı teşkil etmesini temenni ederiz.

Kasım/2016 - Gaziantep

Yrd. Doç. Dr. İbrahim ÇÜTCÜ
ArEgDa Eğitim Danışmanlık
Genel Koordinatörü

İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ	1
1. KAYITDIŞI İSTİHDAMA GENEL BAKIŞ	4
2. ARAŞTIRMANIN AMACI	6
3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	6
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	7
4.1. Evren ve Örneklem	7
4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	8
4.3. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistikî Yöntemler	8
5. İŞVEREN ÖRNEKLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	10
5.1. Frekans Analizleri	10
5.2. Kayıtdışı İstihdam Ölçeği Boyut ve İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	19
5.3. Farklılık Testleri.....	22
6. İŞÇİ ÖRNEKLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR	38
6.1. Frekans Analizleri	38
6.2. Kayıtdışı İstihdam Ölçeği Boyut ve İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	45
6.3. Farklılık Testleri.....	48
7. SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER.....	62

1. KAYITDIŞI İSTİHDAMA GENEL BAKIŞ

Kayıt dışı istihdam; ilk defa 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) düzenlediği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) çerçevesindeki Kenya Raporu'nda "enformal sektör" olarak ifade edilmiştir. ILO enformel (resmi olmayan) sektörü; "*süreklik unsuru taşımadan bir kişinin veya birkaç kişinin oluşturdukları, başlıca amaçları kişilere istihdam ve gelir sağlamak olan, mal ve hizmet üretiminde bulunan, örgütsel kimliği gelişmemiş küçük ölçekli birimler*" olarak tanımlamıştır.¹

Kayıt dışı istihdam, çalışmaları hiç bildirilmeyenler ve çalışmaları eksik bildirilenler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.² Kayıtdışı istihdam ülkemizde oldukça sık görülen sosyo-ekonomik bir problemdir. Kayıtdışı istihdamın önemi, özellikle son yıllarda nüfusun yaşlanması ve sosyal güvenlik açılarının bütçe üzerinde oluşturduğu yükün artmasıyla daha çok gündeme gelmiş ve tartışılmıştır. Ülkemizde istihdamın yapısı, işgücü arz ve talebi, işgücüne katılım oranı ile birlikte kayıtdışı istihdam iç içe geçmiş acil çözüm bekleyen sorunlar arasındadır. Ülkemizde kayıtdışı istihdamın büyülüğu, bütçe üzerindeki olumsuz mali etkileri ve toplumsal yaşam üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler acil çözüm beklemektedir. Kayıtdışı çalışmanın nedenleri sanıldığından daha fazla ve karmaşık olup söz konusu nedenler birbirini etkilemeye ve birlikte gerçekleşmektedir. Bu nedenle kayıtdışı istihdamın tek bir nedeni yoktur. Dolayısıyla sorunun çözümü de nedenleri oranında karışiktır.³

Dünyada ve Türkiye'de kayıt dışı istihdamın en temel nedenleri aşağıda sıralanmıştır.⁴

- ✓ Hızlı nüfus artışı, kırdan kente iç göç,
- ✓ Bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarını,
- ✓ İşgücü maliyetlerinin (vergi-sigorta prim yükü) yüksek olması,

¹ Tuncay GÜLOĞLU (2005), The Reality of Informal Employment in Turkey, International Programs Visiting Fellow Working Papers, Cornell University

² Mehmet TUNÇ (2007), Kayıtdışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi

³ Erkan KARAASLAN (2010), Kayıtdışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği, Mali Hizmetler Derneği, Yayın No:7, Ankara. S.III

⁴ Yakup Süngü (2004), Kayıt dışı İstihdamın Mali Etkileri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- ✓ Bürokratik işlemlerin fazla ve karışık olması,
- ✓ Etkin denetimin gerçekleştirilememesi,
- ✓ Bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyalarındaki eksiklikler,
- ✓ Sosyal güvenlik ve vergi kanunlarının sıkılıkla değiştirilmesi,
- ✓ Sosyal güvenlik hizmetlerinin iyi sunulamaması,
- ✓ Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon eksikliği,
- ✓ Çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimeler,
- ✓ Gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk ve işsizlik,
- ✓ Ekonominin tarım ve hizmetler sektörüne dayanıyor olması,
- ✓ Küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayıca çokluğu,
- ✓ İşsizlik oranının yüksekliği,
- ✓ İstihdamın katma değerinin düşük olması,
- ✓ Enflasyonun yüksek seviyelerde olması,
- ✓ Büyük sanayinin işgücü arzını emebilecek istihdamı yaratamaması,
- ✓ Ekonomik büyümeye problemleri ve ekonomik krizlerin varlığı,
- ✓ Çalışma mevzuatındaki esneklik hükümlerinin uygulanamaması,
- ✓ Sendikalaşma oranının düşük olması.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Kayıtdışı istihdamın tarafları olan işçi ve işverenlerin yukarıda sıralanan nedenlerle birlikte somut durum hakkındaki algıları, kayıtdışı istihdama neden olan faktörlerin önemlilik düzeyi değerlendirmeleri ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi ve/veya azaltılmasına yönelik çözüm önerileri kayıtdışı istihdamın doğru teşhis edilebilmesi ve çareler üretilebilmesi açısından büyük bir anlam ifade etmektedir.

Bu önemden hareketle hazırlanıp Hasan Kalyoncu Üniversitesi tarafından yürütülmekte olan ve amacı; “*Gaziantep ilindeki işverenleri, çalışanları ve işsiz gençleri bilinçlendirerek, kayıtlı istihdamı teşvik ederek çalışanların sosyal güvenlik şemsiyesi altına girmelerini ve İş Sağlığı Güvenliği koşullarının geliştirilmesini sağlamak, uzun vadede Gaziantep ve Türkiye'nin kayıt dışı istihdamının azaltılması için yerde sürdürülebilir çözümler ve yapılar oluşturmak*” olarak tanımlanan “**Gaziantep Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Ediyor Projesi**” bağlamında Gaziantep ilindeki işçi ve işverenlerin “*kayıtdışı istihdam ve olası sonuçlarına ilişkin algıları*”, “*kayıtdışı istihdamın oluşumunda bazı faktörlerin önem düzeyi algıları*” ve “*kayıtdışı istihdamın azaltılması için çözüm önerileri*” tespit edilerek gerek sektör aktörleri olan işverenlere gerek devletimizin istihdam ve/veya çalışma ile ilgili kurum/kuruluşlarına ve gerekse de işçi ve işveren temsilcisi pozisyonunda olan sivil toplum kuruluşlarına mevcut durumun fotoğrafını sunmak ve aynı zamanda sonuçlardan yola çıkararak bazı önerilerde bulunmak bu araştırmmanın amaçları arasında addedilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İstihdam ve üretimin genişlemesi, sosyal güvenliğin yaygınlaşması, sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinin belli bir standarda kavuşturulması, sosyal güvenlik kurumları ve devlet maliyesindeki mali krizlerin ortadan kalkması doğrultusunda devletin bütün kurum ve kuruluşlarının birlikteliği yoluyla kayıtdışı istihdamla mücadele edilmesi kaçınılmazdır.⁵ Bu bağlamda

⁵Erkan KARAASLAN (2010), Kayıtdışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği, Mali Hizmetler Derneği, Yayın No:7, Ankaras.III

istihdam ve çalışma yaşamının iki önemli sacayağı olan işçi ve işverenlerin somut duruma bakış açları ve buna ilişkin algıları büyük bir önem taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığına Gaziantep ilindeki işçi ve işverenlerin “*kayıtdışı istihdam ve olası sonuçlarına ilişkin algıları*”, “*kayıtdışı istihdamın oluşumunda bazı faktörlerin önem düzeyi algıları*” ve “*kayıtdışı istihdamın azaltılması için çözüm önerileri*”ni tespit etmeye dönük olan bu araştırmmanın, kayıtdışı istihdam sorununa duyuşsal, bilişsel ve davranışsal açıdan bakması açısından önem arz ettiği söylenebilir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmacıların evrenini; Gaziantep ili sınırlarında çeşitli sektörlerde KOBİ Yönetmeliği⁶ sınıflamasına göre mikro, küçük ve orta büyülükte faaliyet gösteren ve bu sınıflamanın sınırlarını aşarak büyük işletme pozisyonuna bürünüen işletmeler ile bahse konu işletmelerde ücret karşılığında çeşitli pozisyonlarda tam zamanlı istihdam edilen ve 4857 sayılı İş Kanunu’na⁷ göre işçi sayılan bireyler oluşturmaktadır.

Araştırmacıların örneklemi ise; çalışmaya dayanak teşkil eden “**Gaziantep Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Ediyor Projesi**” proje amaçları çerçevesinde belirlenen ve kota örneklemesi metoduyla tespit edilen 306 (üç yüz altı) işçi ile 212 (iki yüz on iki) işveren oluşturmaktadır. Sosyal bilimler alanında yapılan birçok araştırma için 500 ve üzeri örneklerin ana kütleyi temsil kabiliyetine sahip olduğu kabul edilir.⁸

⁶<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121104-11.htm> - Erişim Tarihi: 08.11.2016

⁷<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20140910.pdf> - Erişim Tarihi: 08.11.2016

⁸Remzi Altunışık,,, R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu, ve E. Yıldırım. (2012), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Geliştirilmiş 7. Baskı. Sakarya Yayıncılık.

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Gaziantep ili sınırları içerisinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin ve bu işletmelerde istihdam edilen işçilerin kayıtlı istihdama yönelik bakış açısını ortaya koymaya çalışan bu araştırmada kullanılan ölçek; literatürde yer alan ve kayıtlı ekonomi ile ilgili algıyı ölçmek üzere hazırlanan bir çalışmada⁹ kullanılan ölçünün kayıtlı istihdama uyarlanması yoluyla oluşturulmuştur. Söz konusu ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır; *Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar* boyutu 9 (dokuz) ifadeden, *Kayıtlı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri* boyutu 15 (on beş) ifadeden ve *Kayıtlı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri* boyutu 9 (dokuz) ifadeden meydana gelmektedir. Ölçekler 5'li Likert tipi ifadelerden oluşmaktadır (1=Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum).

4.3. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada işveren örneklemi için aşağıdaki istatistiksel yöntemler kullanılmıştır:

- ✓ Katılımcıların, firmadaki pozisyonu, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, aylık net ücreti, çalıştığı firmanın faaliyet gösterdiği sektör, firmanın nerede faaliyet gösterdiği, firmanın hukuki statüsü, firmanın kaç yıldır faaliyet gösterdiği, firmanın ortak sayısı, firmadaki çalışan sayısı, firmanın 2015 yılı cirosu, firmanın dış ticarette bulunup bulunmadığı, firmada insan kaynakları departmanı bulunup bulunmadığı, firmanın herhangi bir kalite belgesine sahip olup olmadığı, devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden bilgisinin olup olmadığı ve firmanın devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden yararlanıp yararlanmadığına yönelik soruların frekans değerleri tablo ve bar diyagram biçiminde verilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.
- ✓ Katılımcıların, Kayıtlı İstihdam Ölçeğinin alt boyutları olan *Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar*, *Kayıtlı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri* ve *Kayıtlı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri*

⁹Mahmut Güven (2015), *Kayıt Dışı Ekonomi İle Mücadelede Muhasebe Meslek Mensuplarının Rolü: Adiyaman-Gaziantep Örneği*, Adiyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi

bileşenlerine verdiklerin yanıtlarının ortalama ve standart sapma değerleri tablo halinde sunulmuş olup sonuçlar yorumlanmıştır.

- ✓ Katılımcıların, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin alt boyutları olan *Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar*, *Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri* ve *Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri* bileşenlerine yönelik algılarının; firmadaki pozisyonu, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, aylık net ücreti, çalıştığı firmanın faaliyet gösterdiği sektör, firmanın nerede faaliyet gösterdiği, firmanın hukuki statüsü, firmanın kaç yıldır faaliyet gösterdiği, firmanın ortak sayısı, firmadaki çalışan sayısı, firmanın 2015 yılı cirosu, firmanın dış ticarette bulunup bulunmadığı, firmada insan kaynakları departmanı bulunup bulunmadığı, firmanın herhangi bir kalite belgesine sahip olup olmadığı, devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden bilgisinin olup olmadığı ve firmanın devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden yararlanıp yararlanmadığını dair sorulara göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Farklılık Testleri (Independent T Testi ve One-Way Anova Testi) uygulanmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Araştırmada işçi örneklemi için aşağıdaki istatistiksel yöntemler kullanılmıştır:

- ✓ Katılımcıların, çalıştığı firmadaki pozisyonu, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, aylık net ücreti, çalıştığı firmanın faaliyet gösterdiği sektör, çalıştığı firmanın kaç yıldır faaliyet gösterdiği, çalıştığı firmanın nerede faaliyet gösterdiği ve devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden bilgisinin olup olmadığına yönelik soruların frekans değerleri tablo ve bar diyagram biçiminde verilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.
- ✓ Katılımcıların, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin alt boyutları olan *Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar*, *Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeylerine Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri* bileşenlerine verdiklerin yanıtlarının ortalama ve standart sapma değerleri tablo halinde sunulmuş olup sonuçlar yorumlanmıştır.

- ✓ Katılımcıların, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin alt boyutları olan *Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar*, *Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeylerive Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri* bileşenlerine yönelik algılarının,; çalıştığı firmadaki pozisyonu, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, aylık net ücreti, çalıştığı firmanın faaliyet gösterdiği sektör, çalıştığı firmanın kaç yıldır faaliyet gösterdiği, çalıştığı firmanın nerede faaliyet gösterdiği ve devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden bilgisinin olup olmadığına dair sorulara göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Farklılık Testleri (Independent T Testi ve One-WayAnova Testi) uygulanmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

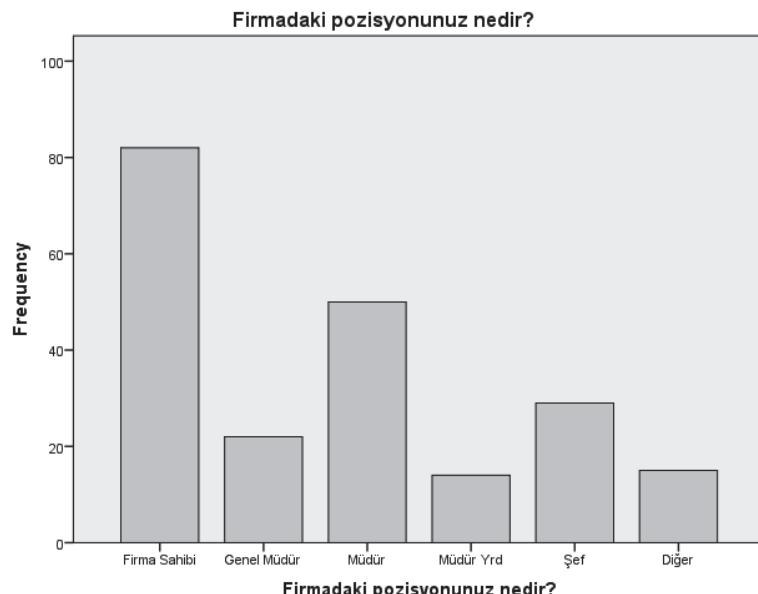
5. İŞVEREN ÖRNEKLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

5.1. Frekans Analizleri

Katılımcıların, firmadaki pozisyonu, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, aylık net ücreti, çalıştığı firmanın faaliyet gösterdiği sektör, firmanın nerede faaliyet gösterdiği, firmanın hukuki statüsü, firmanın kaç yıldır faaliyet gösterdiği, firmanın ortak sayısı, firmadaki çalışan sayısı, firmanın 2015 yılı cirosu, firmanın dış ticarette bulunup bulunmadığı, firmada insan kaynakları departmanı bulunup bulunmadığı, firmanın herhangi bir kalite belgesine sahip olup olmadığı, devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden bilgisinin olup olmadığı ve firmanın devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden yararlanıp yararlanmadığına yönelik soruların frekans değerleri aşağıdaki tablo ve diyagramlarda sunulmuştur.

Tablo-5.1.1: Firmadaki pozisyonunuz nedir?

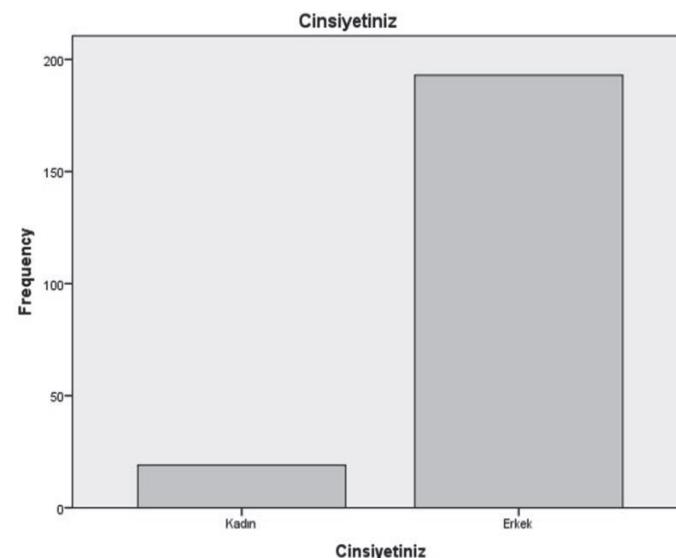
Firmadaki Pozisyon	N	%
Firma Sahibi	82	38,7
Genel Müdür	22	10,4
Müdür	50	23,6
Müdür Yrd	14	6,6
Şef	29	13,7
Diger	15	7,1
Toplam	212	100,00



İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmadaki pozisyonlarına ilişkin dağılımını gösteren Tablo-5.1.1 incelendiğinde; %38,7'sinin Firma Sahibi, %23,6'sının Müdür, %13,7'sinin Şef, %10,4'ünün Genel Müdür, %7,1'inin Diğer ve %6,6'sının ise Müdür Yardımcısı pozisyonunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Tablo-5.1.2: Cinsiyetiniz

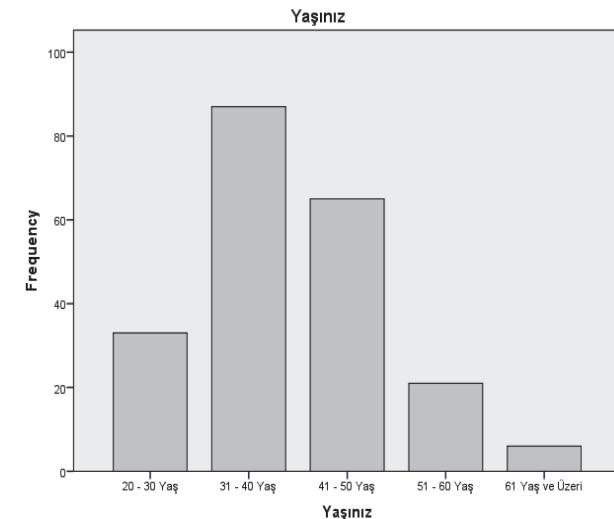
Cinsiyet	N	%
Kadın	19	9,0
Erkek	193	91,0
Toplam	212	100,0



İşveren anketine katılan cevaplayıcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımını gösteren Tablo-5.1.2 incelendiğinde; %9'unun Kadın ve %91'inin Erkek olduğu görülmektedir.

Tablo-5.1.3: Yaşınız

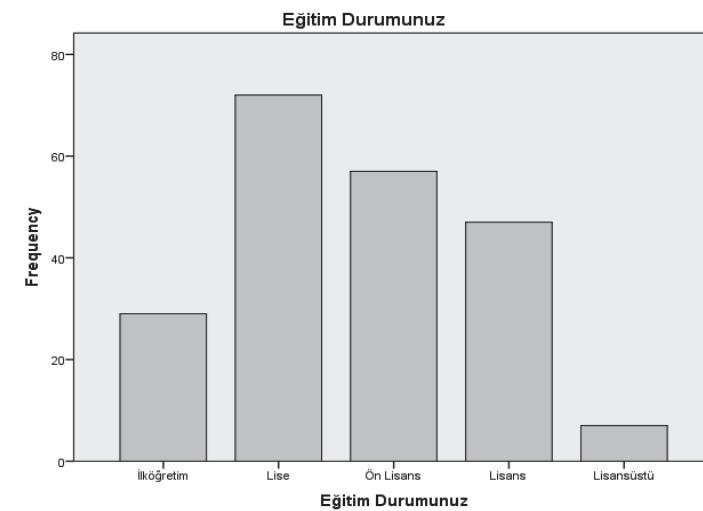
Yaş	N	%
20 - 30	33	15,6
31 - 40	87	41,0
41 - 50	65	30,7
51 - 60 Yaş	21	9,9
61 Üzeri	6	2,8
Toplam	212	100,0



İşveren anketine katılan cevaplayıcıların yaşlarına ilişkin dağılımını gösteren Tablo-5.1.3 incelendiğinde; %41'inin 31-40 yaş, %30,7'sinin 41-50 yaş, %15,6'sının 20-30 yaş, %9,9'unun 51-60 yaş ve %2,8'inin ise 61 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

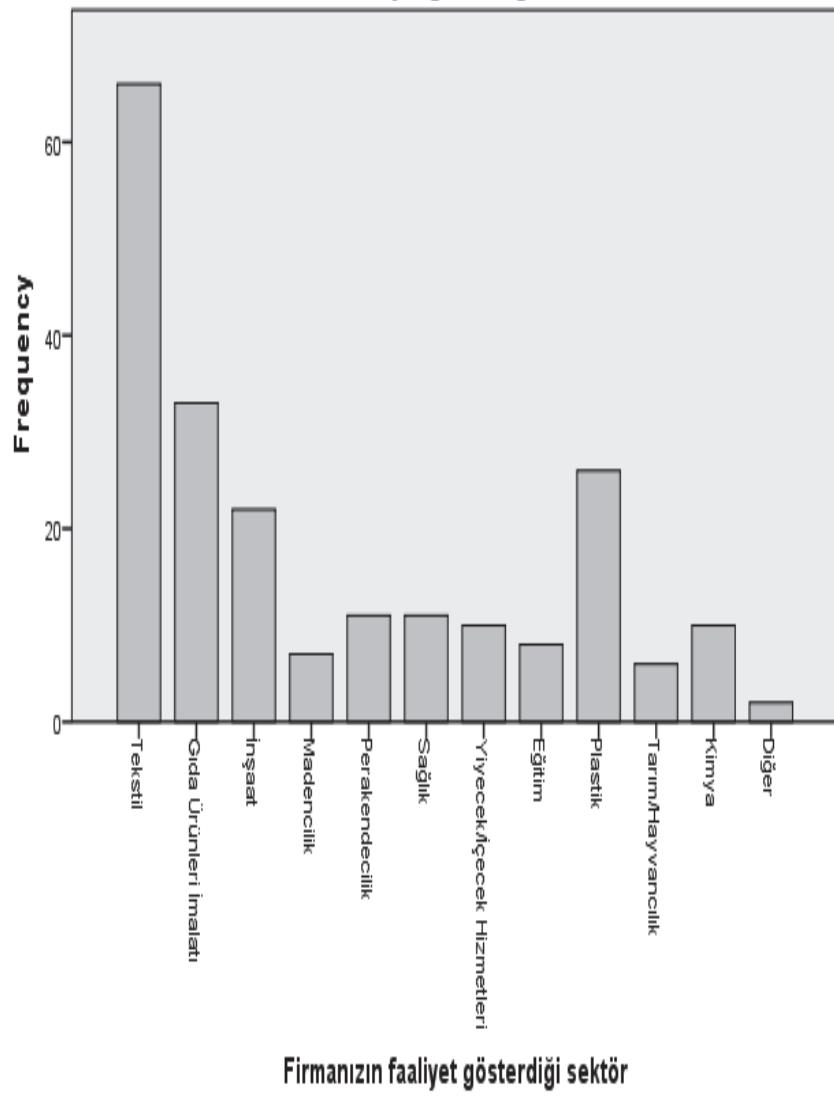
Tablo-5.1.4: Eğitim Durumunuz

Eğitim Durumu	N	%
İlköğretim	29	13,7
Lise	72	34,0
Ön Lisans	57	26,9
Lisans	47	22,2
Lisansüstü	7	3,3
Toplam	212	100,0



İşveren anketine katılan cevaplayıcıların eğitim durumlarının dağılımını gösteren Tablo-5.1.4 incelendiğinde; %34'ünün lise, %26,9'unun ön lisans, %22,2'sinin lisans, %13,7'sinin ilköğretim ve %3,3'unun lisansüstü mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Firmanızın faaliyet gösterdiği sektör



Tablo-5.1.5: Firmanızın faaliyet gösterdiği sektör

Sektör	N	%
Tekstil	66	31,1
Gıda Ürünleri İmalatı	33	15,6
İnşaat	22	10,4
Madencilik	7	3,3
Perakendecilik	11	5,2
Sağlık	11	5,2
Yiyecek/İçecek Hizmetleri	10	4,7
Eğitim	8	3,8
Plastik	26	12,3
Tarım/Hayvancılık	6	2,8
Kimya	10	4,7
Diger	2	0,9
Toplam	212	100,0

İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarının faaliyet gösterdiği sektör'e göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.5 incelendiğinde; %31,1'inin tekstil, %15,6'sının gıda ürünleri imalatı, %12,3'ünün plastik, %10,4'ünün inşaat, %5,2'sinin perakendecilik, %5,2'sinin sağlık, %4,7'sinin yiyecek-icecek hizmetleri, %4,7'sinin kimya, %3,8'inin eğitim, %3,3'ünün madencilik, %2,8'inin tarım/hayvancılık ve %0,9'unun ise diğer sektörlerde faaliyette bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo-5.1.6: Firmanız nerede faaliyet göstermektedir?

Faaliyet Yeri	N	%
Organize Sanayi Bölgesi	130	61,3
Küçük Sanayi Sitesi	18	8,5
Şehir Merkezi	58	27,4
Diger	6	2,8
Toplam	212	100,0

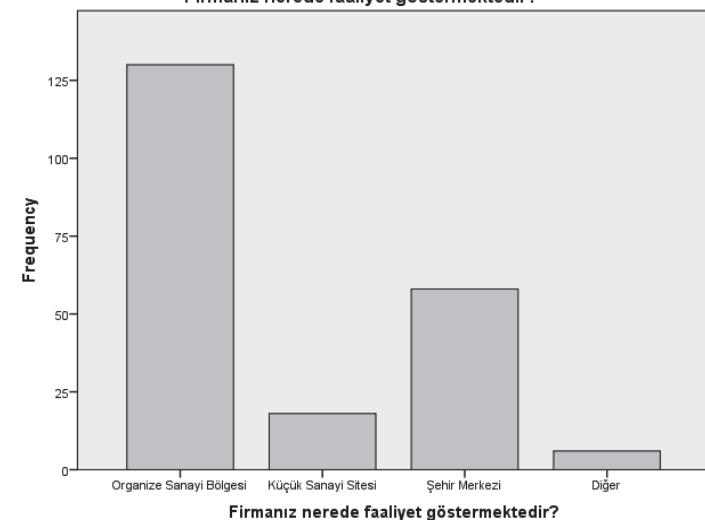
İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarının faaliyet gösterdiği yere göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.6 incelendiğinde; %61,3'ünün organize sanayi bölgesinde, %27,4'ünün şehir merkezinde, %8,5'inin küçük sanayi sitesinde ve %2,8'inin ise diğer yerlerde faaliyette bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo-5.1.7: Firmanızın Hukuki Statüsü

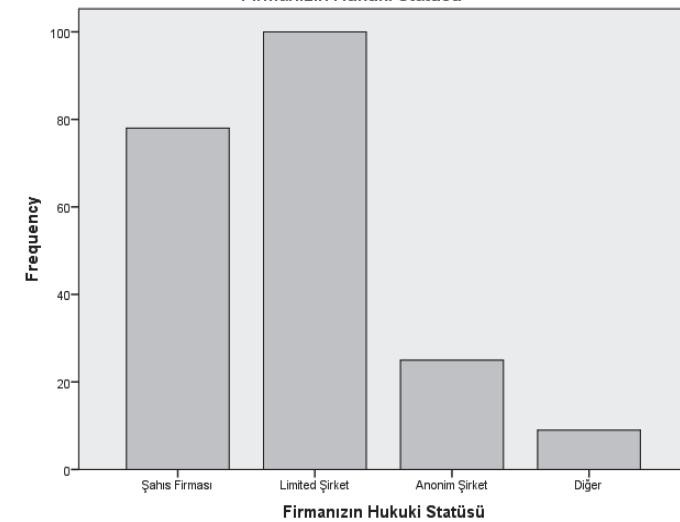
Hukuki Statü	N	%
Şahıs Firma	78	36,8
Limited Şirket	100	47,2
Anonim Şirket	25	11,8
Diger	9	4,2
Toplam	212	100,0

İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarının hukuki statüsüne göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.7 incelendiğinde; %47,2'sinin limited şirket, %36,8'inin şahıs firma, %11,8'inin anonim şirket ve %4,2'sinin ise diğer statüde olduğu ortaya çıkmıştır.

Firmanız nerede faaliyet göstermektedir?

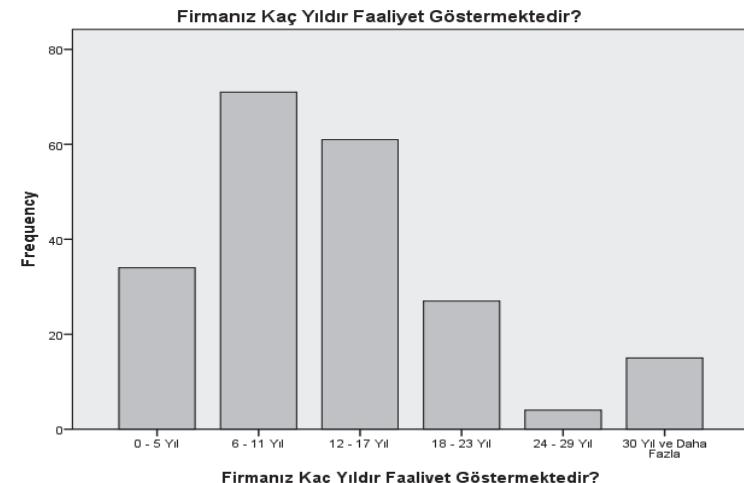


Firmanızın Hukuki Statüsü



Tablo-5.1.8: Firmanız Kaç Yıldır Faaliyet Göstermektedir?

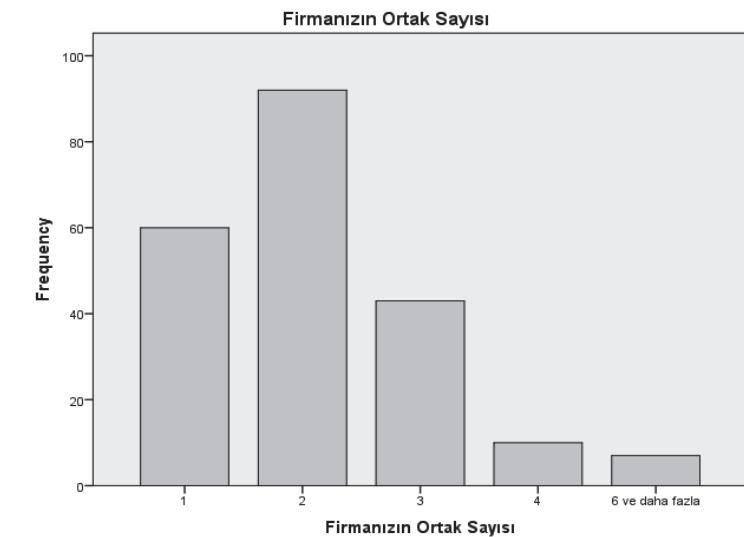
Faaliyet Yılı	N	%
0 - 5 Yıl	34	16,0
6 - 11 Yıl	71	33,5
12 - 17 Yıl	61	28,8
18 - 23 Yıl	27	12,7
24 - 29 Yıl	4	1,9
30 Yıl ve Daha Fazla	15	7,1
Toplam	212	100,0



İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarının faaliyet yılina göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.8 incelendiğinde; %33,5'inin 6-11 yıl arasında, %28,8'inin 12-17 yıl arasında, %16,'sının 0-5 yıl arasında, %12,7'sinin 18-23 yıl arasında, %7,1'inin 30 yıl ve daha fazla ve %1,9'unun ise 24-29 yıl arasında faaliyet süresi olduğu görülmektedir.

Tablo-5.1.9: Firmanızın Ortak Sayısı

Ortak Sayısı	N	%
1	60	28,3
2	92	43,4
3	43	20,3
4	10	4,7
5 ve daha fazla	7	3,3
Toplam	212	100,0



İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarının ortak sayısına göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.9 incelendiğinde; %43,4'ünün 2, %28,3'ünün 1, %20,3'ünün 3, %4,7'sinin 4 ve %3,3'ünün ise 5 ve daha fazla ortaşa sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-5.1.10: Firmanızda çalışan sayısı kaçtır?

Çalışan Sayısı	N	%
1 - 10 Arası	60	28,3
11 - 50 Arası	126	59,4
51- 250 Arası	15	7,1
250 ve üzeri	11	5,2
Toplam	212	100,0

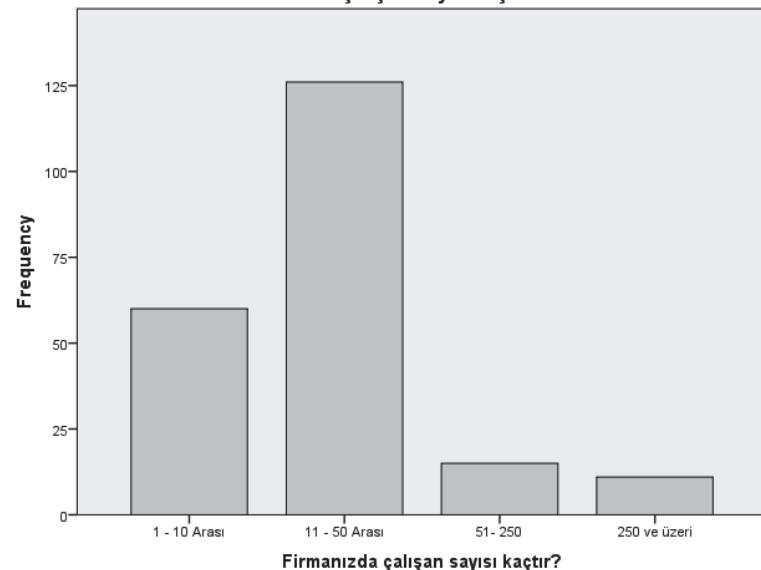
İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarında çalışan sayısına göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.10 incelediğinde; %59,4'ünün 11-50 arası, %28,3'ünün 1-10 arası, %7,1'inin 51-250 arası ve %5,2'sinin ise 250 ve üzeri çalışana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo-5.1.11: Firmanızda 2015 yılı cirosu ne kadar? (Milyon TL)

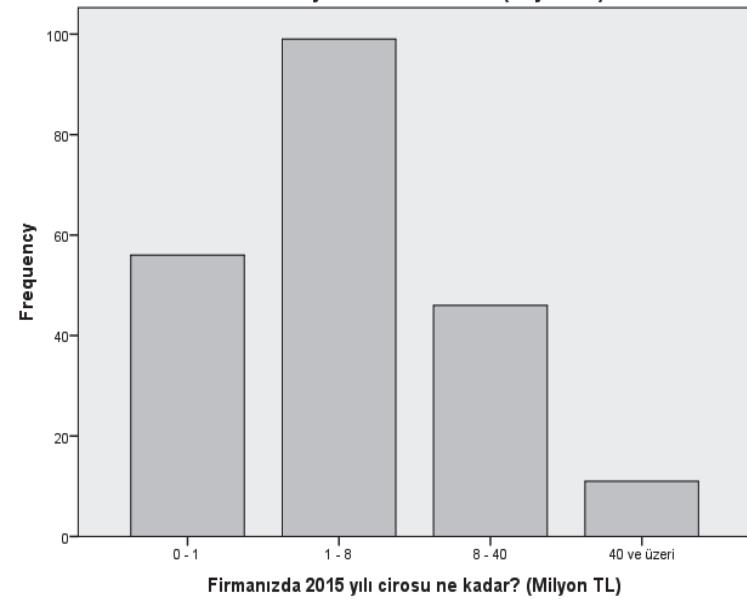
Ciro	N	%
0 – 1	56	26,4
1 - 8	99	46,7
8 - 40	46	21,7
40 ve üzeri	11	5,2
Toplam	212	100,0

İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarının 2015 yılı cirosuna göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.11 incelediğinde; %46,7'sinin 1-8 Milyon TL arasında, %26,4'ünün 0-1 Milyon TL arasında, %21,7'sinin 8-40 Milyon TL arasında ve %5,2'sinin 40 Milyon TL ve üzeri ciroya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Firmanızda çalışan sayısı kaçtır?



Firmanızda 2015 yılı cirosu ne kadar? (Milyon TL)

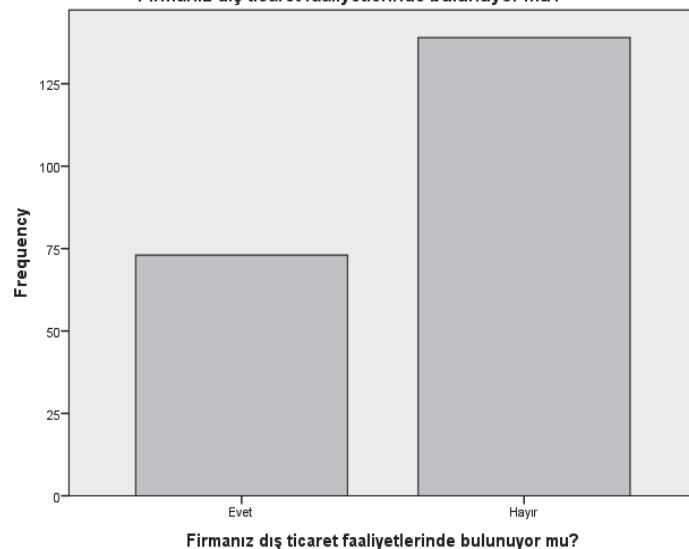


Tablo-5.1.12: Firmanız dış ticaret faaliyetlerinde bulunuyor mu?

Dış Ticaret Faaliyetinde Bulunma	N	%
Evet	73	34,4
Hayır	139	65,6
Toplam	212	100,0

İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarının dış ticaret faaliyetinde bulunmalarına göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.12 incelendiğinde; %34,4'ünün dış ticaret faaliyetinde bulunduğu ve %65,6'sının bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

Firmanız dış ticaret faaliyetlerinde bulunuyor mu?

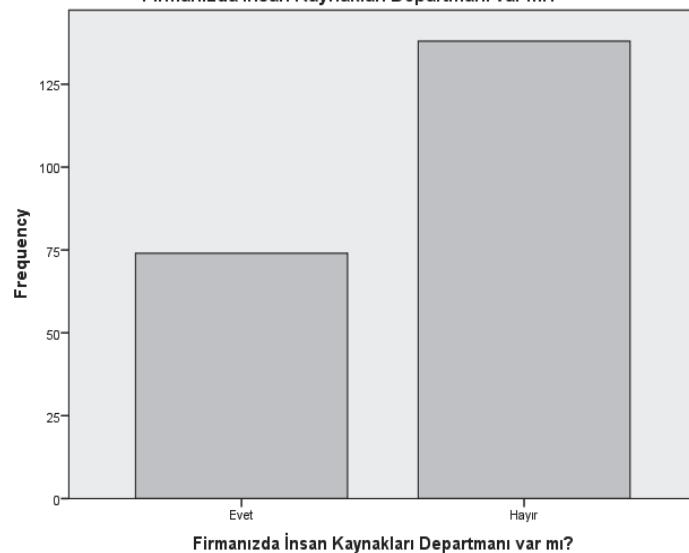


Tablo-5.1.13: Firmanızda İnsan Kaynakları Departmanı var mı?

İK Departmanının Bulunması	N	%
Evet	74	34,9
Hayır	138	65,1
Toplam	212	100,0

İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarında insan kaynakları departmanı bulunmasına göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.13 incelendiğinde; %34,9'unda insan kaynakları departmanı bulunduğu ve %65,1'inde ise bulunmadığı görülmüştür.

Firmanızda İnsan Kaynakları Departmanı var mı?

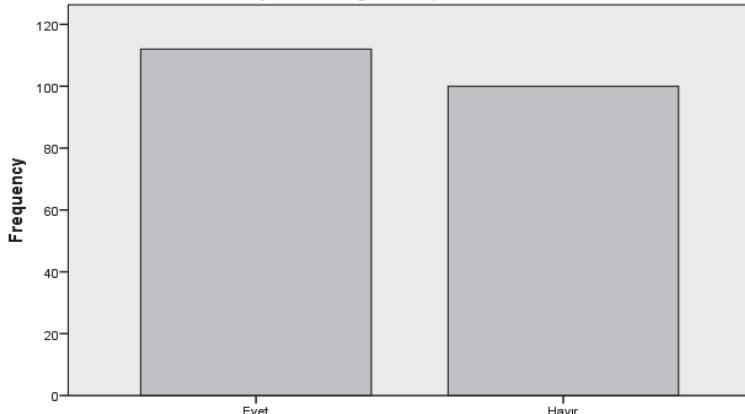


Tablo-5.1.14: Firmanızın sahip olduğu kalite belgesi (ISO 9001-TSE Belgesi-Marka Tescil Belgesi-CE İşareti Belgesi-OHSAS 18001 İş Sağlığı Güvenliği Yönetimi Sistemi-Sanayi Sicil Belgesi... vb) var mıdır?

Kalite Belgesinin Bulunması	N	%
Evet	112	52,8
Hayır	100	47,2
Toplam	212	100,0

İşveren anketine katılan cevaplayıcıların firmalarında kalite belgesi bulunmasına göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.14 incelediğinde; %52,8'inin kalite belgesine sahip olduğu ve %47,2'sinin ise sahip olmadığı görülmüştür.

Firmanızın sahip olduğu kalite belgesi (ISO 9001-TSE Belgesi-Marka Tescil Belgesi-CE İşareti Belgesi-OHSAS 18001 İş Sağlığı Güvenliği Yönetimi Sistemi-Sanayi Sicil Belgesi...vb) var mıdır?



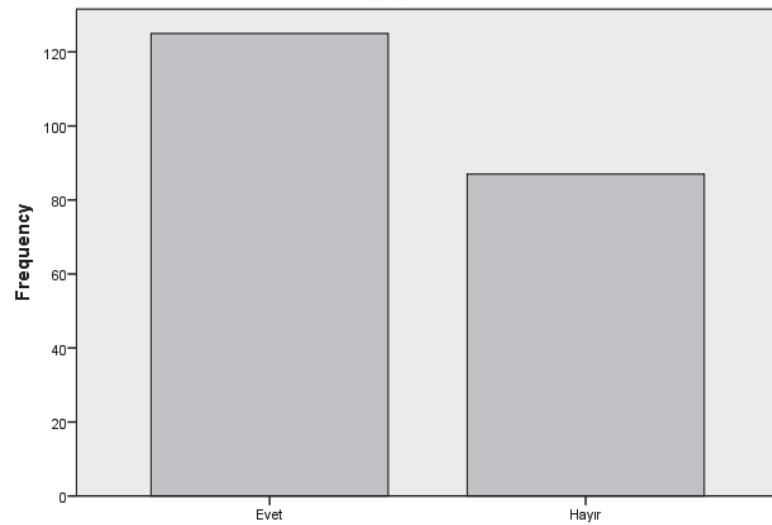
Firmanızın sahip olduğu kalite belgesi (ISO 9001-TSE Belgesi-Marka Tescil Belgesi-CE İşareti Belgesi-OHSAS 18001 İş Sağlığı Güvenliği Yönetimi Sistemi-Sanayi Sicil Belgesi...vb) var mıdır?

Tablo-5.1.15: Devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilginiz var mı?

Devlet Desteklerinden Bilgisi Bulunma	N	%
Evet	125	59,0
Hayır	87	41,0
Toplam	212	100,0

İşveren anketine katılan cevaplayıcıların, devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgilerinin olup olmamasına göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.15 incelediğinde; %59'unun bilgilerinin bulunduğu ve %41'inin ise bilgilerinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilginiz var mı?



Devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilginiz var mı?

Tablo-5.1.16: Daha önce Devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından yararlandınız mı?

	N	%
Evet	44	20,8
Hayır	168	79,2
Toplam	212	100,0

İşveren anketine katılan cevaplayıcıların, devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından yararlanıp yararlanmasına göre dağılımını gösteren Tablo-5.1.16 incelendiğinde; %20,8'inin yararlandığı ve %79,2'sinin ise yararlanmadığı görülmüştür.



5.2. Kayıtdışı İstihdam Ölçeği Boyut ve İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Katılımcıların, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin alt boyutları olan *Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar*, *Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeylerive Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri* bileşenlerine verdiklerin yanıtlarının ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-5.2.1: Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkinAlgılar

İfadeler	N	Ort.	S.S.
Bir kısım çalışanların sosyal güvenlik denetimi dışında bırakılmasıdır	212	4,11	,996
Sigortasız çalışanların kayıtlı çalışanlar gibi gösterilmesidir	212	3,96	1,103
Yasa dışı işçi çalıştırılmasıdır	212	4,06	1,067
Kayıt dışı istihdam ekonominin önemli bir sorunudur.	212	3,93	,991
Çalışanların prime esas kazançlarının düşük gösterilerek daha az SGK primi tahakkuk ettirilmesidir	212	3,63	1,109
Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin ödenmeyerek bu meblağın yeni yatırımlarda değerlendirilmesidir	212	3,27	1,147
Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin işçinin maaşına ilave gelir olarak yansıtılmasıdır	212	3,09	1,181
Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin sosyal sorumluluk faaliyetlerinde değerlendirilmesidir	212	3,09	1,140
Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin yeni işçi alımlarında değerlendirilmesidir	212	2,99	1,206
Toplam	212	3,57	0,698

Tablo-5.2.1 incelendiğinde; Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algıları boyutunda en yüksek ortalamaya “*Bir kısım çalışanların sosyal güvenlik denetimi dışında bırakılmasıdır*”(4,11) ifadesinin sahip olduğu görülürken en düşük ortalamaya “*Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin yeni işçi alımlarında değerlendirilmesidir*” (2,99) ifadesinin sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algıları ölçüğünün genel ortalamasının (3,57) ise orta düzeyde olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo-5.2.2: Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri

Ifadeler	N	Ortalama	S.S
'Kayıtlı istihdamın avantajlarını' bilmemek	212	4,33	,750
'Kayıt dışı istihdamın cezai yaptırımlarını' bilmemek	212	4,21	,813
Bürokrasi	212	3,77	1,129
Ticari etik (iş ahlaki)	212	4,26	,845
Devletin sağladığı destek/teşvik/sübvansiyonlar	212	4,33	,757
Firmaların 3. şahısların etkisinde kalması ve yanlış yönlendirilmesi	212	3,84	1,127
Ağır rekabet şartları	212	4,13	,958
Yüksek üretim maliyetleri	212	4,32	,831
Yasal boşluklar	212	4,29	,813
Eğitim düzeyinin düşüklüğü	212	4,31	,806
Dürüst vatandaşlık algısı	212	4,40	,787
Sermaye yetersizliği	212	4,18	,922
SGK primlerinin yüksekliği	212	4,42	,720
Ülkenin ekonomik durumu	212	4,37	,746
Meslek örgütlerinin duyarsız davranışları	212	4,27	,877
Toplam	212	4,23	0,545

Tablo-5.2.2 incelendiğinde; Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri boyutunda en yüksek ortalamaya "SGK primlerinin yüksekliği"(4,42) ifadesinin sahip olduğu görülmürken en düşük ortalamaya "Bürokrasi" (3,77) ifadesinin sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri ölçüğünün genel ortalamasının (4,23) ise yüksek düzeyde olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo-5.2.3: Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri

İfadeler	N	Ortalama	S.S
Sosyal güvenlik mevzuatı kısa ve anlaşılır olmalıdır	212	4,53	,731
Tüm vergi oranları düşürülmelidir	212	4,47	,900
Bürokratik işlemler azaltılmalıdır	212	3,89	1,115
Asgari ücretin işveren üzerindeki yükü azaltılmalıdır	212	4,43	,832
İlgili Kamu Kurumları (SGK, İŞKUR vb.) olumlu ve yapıcı tutum göstermelidir.	212	4,45	,724
Maaş vb. hakedişler bankalar üzerinden ödenmelidir	212	4,22	,924
Devletin sağladığı teşvik/destek/sübvansiyonlar artırılmalıdır	212	4,43	,779
Cezai yaptırımlar artırılmalıdır	212	4,04	1,118
Meslek örgütleri daha aktif rol almalıdır	212	4,31	,788
Toplam	212	4,31	0,555

Tablo-5.2.3 incelendiğinde; Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri boyutunda en yüksek ortalamaya “Sosyal güvenlik mevzuatı kısa ve anlaşılır olmalıdır” (4,53) ifadesinin sahip olduğu görülürken en düşük ortalamaya “Meslek örgütleri daha aktif rol almalıdır” (3,89) ifadesinin sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri ölçüğünün genel ortalamasının (4,31) ise yüksek düzeyde olduğu değerlendirilmektedir.

5.3. Farklılık Testleri

Katılımcıların, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin alt boyutları olan *Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar*, *Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeylerine Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri* bileşenlerine yönelik algılarının; firmadaki pozisyonu, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, aylık net ücreti, çalıştığı firmanın faaliyet gösterdiği sektör,

firmanın nerede faaliyet gösterdiği, firmanın hukuki statüsü, firmanın kaç yıldır faaliyet gösterdiği, firmanın ortak sayısı, firmadaki çalışan sayısı, firmanın 2015 yılı cirosu, firmanın dış ticarette bulunup bulunmadığı, firmada insan kaynakları departmanı bulunup bulunmadığı, firmanın herhangi bir kalite belgesine sahip olup olmadığı, devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden bilgisinin olup olmadığı ve firmanın devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden yararlanıp yararlanmadığını dair sorulara göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Farklılık Testleri (Independent T Testi ve One-WayAnova Testi) uygulanmıştır.

Tablo-5.3.1: Firmadaki Pozisyon Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Firmadaki Pozisyon	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Firma Sahibi	82	3,45	,812	
	Genel Müdür	22	3,55	,605	
	Müdür	50	3,60	,618	0,077
	Müdür Yrd	14	3,42	,527	
	Şef	29	3,77	,343	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Diğer	15	3,93	,900	
	Total	212	3,57	,698	
	Firma Sahibi	82	4,27	,537	
	Genel Müdür	22	4,18	,465	
	Müdür	50	4,17	,464	0,900
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Müdür Yrd	14	4,16	,772	
	Şef	29	4,25	,677	
	Diğer	15	4,28	,473	
	Total	212	4,23	,545	
	Firma Sahibi	82	4,33	,632	
	Genel Müdür	22	4,34	,392	
	Müdür	50	4,30	,448	0,732
	Müdür Yrd	14	4,07	,345	
	Şef	29	4,34	,721	
	Diğer	15	4,31	,425	
	Total	212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmadaki pozisyon değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre firmadaki pozisyon değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı*($p=0,077 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* boyutunun firmadaki pozisyon değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Düzen pozisyonda görev yapan kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeyinin Firma Sahibi, Genel Müdür ve Müdür Yardımcısı pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek ve Şef pozisyonunda görev yapan kişilerin de *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeyinin Firma Sahibi pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-5.3.2:Cinsiyet Değişkenine Göre Göre Farklılık Tablosu

Boytalar	Cinsiyetiniz	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Kadın	19	3,43	,616	0,348
	Erkek	193	3,58	,706	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Kadın	19	4,28	,833	0,681
	Erkek	193	4,22	,511	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Kadın	19	4,16	,784	0,239
	Erkek	193	4,32	,527	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Independent T Testi yapılmıştır. Buna göre cinsiyet değişkeni ile Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır.

Tablo-5.3.3: Yaş Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Yaş	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	20 - 30 Yaş	33	3,47	,929	0,702
	31 - 40 Yaş	87	3,58	,640	
	41 - 50 Yaş	65	3,65	,641	
	51 - 60 Yaş	21	3,51	,651	
	61 Yaş ve Üzeri	6	3,37	,923	
Total		212	3,57	,698	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	20 - 30 Yaş	33	4,30	,606	0,545
	31 - 40 Yaş	87	4,21	,559	
	41 - 50 Yaş	65	4,27	,537	
	51 - 60 Yaş	21	4,13	,401	
	61 Yaş ve Üzeri	6	3,97	,536	
Total		212	4,23	,545	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	20 - 30 Yaş	33	4,35	,496	0,587
	31 - 40 Yaş	87	4,27	,640	
	41 - 50 Yaş	65	4,35	,475	
	51 - 60 Yaş	21	4,37	,468	
	61 Yaş ve Üzeri	6	4,02	,649	
Total		212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre yaş değişkeni ile Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır.

Tablo-5.3.4: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Eğitim Durumu	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	İlköğretim	29	3,72	,908	0,108
	Lise	72	3,67	,704	
	Ön Lisans	57	3,54	,542	
	Lisans	47	3,43	,707	
	Lisansüstü	7	3,14	,496	
Total		212	3,57	,698	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	İlköğretim	29	4,32	,561	0,096
	Lise	72	4,25	,604	
	Ön Lisans	57	4,30	,473	
	Lisans	47	4,10	,504	
	Lisansüstü	7	3,85	,477	
Total		212	4,23	,545	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	İlköğretim	29	4,43	,388	0,654
	Lise	72	4,25	,654	
	Ön Lisans	57	4,35	,424	
	Lisans	47	4,28	,617	
	Lisansüstü	7	4,25	,573	
Total		212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-WayAnova Testi yapılmıştır. Buna göre eğitim durumu değişkeni ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algı düzeyleri ($p=0,096 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* boyutunun eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

İlköğretim mezunu kişilerin *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algı düzeylerinin lisans ve lisansüstü mezunu kişilere göre daha yüksek, lise mezunu kişilerin *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algı düzeylerinin lisansüstü mezunu kişilere göre daha yüksek ve önlisans mezunu kişilerin *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algı düzeylerinin lisans ve lisansüstü mezunu kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-5.3.5: Firmannın Faaliyet Gösterdiği Sektör Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Sektör	N	Ort.	S.S	P
Kayıtlısı İstihdama Yönelik Algı	Tekstil	66	3,70	,613	
	Gıda Ürünleri İmalatı	33	3,34	,703	
	İnşaat	22	3,71	,639	
	Madencilik	7	3,37	1,138	
	Perakendecilik	11	3,55	,607	
	Sağlık	11	3,53	,640	
	Yiyecek/İçecek Hizmetleri	10	3,57	,706	0,452
	Eğitim	8	3,47	1,180	
	Plastik	26	3,52	,661	
	Tarım/Hayvancılık	6	3,80	,827	
	Kimya	10	3,61	,679	
	Diğer	2	2,78	,629	
	Total	212	3,57	,698	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Tekstil	66	4,19	,559	
	Gıda Ürünleri İmalatı	33	4,22	,504	
	İnşaat	22	4,42	,474	
	Madencilik	7	4,46	,495	
	Perakendecilik	11	4,30	,420	
	Sağlık	11	3,96	1,071	
	Yiyecek/İçecek Hizmetleri	10	4,19	,503	0,676
	Eğitim	8	4,04	,643	
	Plastik	26	4,27	,416	
	Tarım/Hayvancılık	6	4,17	,511	
	Kimya	10	4,26	,396	
	Diğer	2	4,30	,236	
	Total	212	4,23	,545	
Kayıtlısı İstihdama Çözüm Önerileri	Tekstil	66	4,25	,467	
	Gıda Ürünleri İmalatı	33	4,39	,544	
	İnşaat	22	4,50	,420	
	Madencilik	7	4,65	,437	
	Perakendecilik	11	4,44	,385	
	Sağlık	11	3,94	,998	
	Yiyecek/İçecek Hizmetleri	10	4,06	1,048	0,075
	Eğitim	8	4,08	,243	
	Plastik	26	4,35	,483	
	Tarım/Hayvancılık	6	4,15	,569	
	Kimya	10	4,44	,399	
	Diğer	2	3,89	,471	
	Total	212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmanın faaliyet gösterdiği sektör değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre firmanın faaliyet gösterdiği sektör değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeyleri ($p=0,075 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* boyutunun firmanın faaliyet gösterdiği sektör'e göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Tekstil sektöründeki firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek,

Gıda sektöründeki firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin sağlık ve yiyecek-içecek hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek,

İnşaat sektöründeki firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin tekstil, sağlık, yiyecek-içecek hizmetleri ve eğitim sektöründe faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek,

Madencilik sektöründeki firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin tekstil, sağlık, yiyecek-içecek hizmetleri, eğitim, tarım-hayvancılık ve diğer sektöründe faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek,

Perakendecilik sektöründeki firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek,

Plastik sektöründeki firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek,

Kimya sektöründeki firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo-5.3.6: Firmanın Faaliyet Gösterdiği Yer Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Faaliyet Yeri	N	Ort.	S.S	P
Kayıtlısı İstihdama Yönelik Algı	Organize Sanayi Bölgesi	130	3,63	,664	0,444
	Küçük Sanayi Sitesi	18	3,48	,792	
	Şehir Merkezi	58	3,49	,753	
	Diger	6	3,33	,584	
Total		212	3,57	,698	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Organize Sanayi Bölgesi	130	4,23	,517	0,681
	Küçük Sanayi Sitesi	18	4,16	,439	
	Şehir Merkezi	58	4,27	,648	
	Diger	6	4,01	,305	
Total		212	4,23	,545	
Kayıtlısı İstihdama Çözüm Önerileri	Organize Sanayi Bölgesi	130	4,31	,462	0,574
	Küçük Sanayi Sitesi	18	4,15	,488	
	Şehir Merkezi	58	4,35	,734	
	Diger	6	4,20	,638	
Total		212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtlısı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmanın faaliyet gösterdiği yer değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-WayAnova Testi yapılmıştır. Buna göre firmanın faaliyet gösterdiği yer değişkeni ile Kayıtlısı İstihdam Ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır.

Tablo-5.3.7: Firmanın Hukuki Statüsü Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Hukuki Statüsü	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Şahıs Firması	78	3,60	,826	0,966
	Limited Şirket	100	3,56	,628	
	Anonim Şirket	25	3,52	,654	
	Diger	9	3,59	,333	
Total		212	3,57	,698	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Şahıs Firması	78	4,39	,512	0,003
	Limited Şirket	100	4,13	,551	
	Anonim Şirket	25	4,06	,549	
	Diger	9	4,43	,347	
Total		212	4,23	,545	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Şahıs Firması	78	4,36	,570	0,555
	Limited Şirket	100	4,25	,562	
	Anonim Şirket	25	4,32	,542	
	Diger	9	4,40	,347	
Total		212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmanın hukuki statüsü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-WayAnova Testi yapılmıştır. Buna göre firmanın hukuki statüsü değişkenine değişkeni ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algıları ($p=0,003 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* boyutunun firmanın hukuki statüsüne göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Şahıs firmalarının *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının limited ve anonim şirketlerinde faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek, diğer hukuki statüye sahip firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının anonim şirketlere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo-5.3.8: Firmanın Faaliyet Yılı Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Faaliyet Yılı	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	0 - 5 Yıl	34	3,43	,863	0,412
	6 - 11 Yıl	71	3,64	,654	
	12 - 17 Yıl	61	3,65	,600	
	18 - 23 Yıl	27	3,44	,702	
	24 - 29 Yıl	4	3,81	,540	
	30 Yıl ve Daha Fazla	15	3,41	,869	
Total		212	3,57	,698	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	0 - 5 Yıl	34	4,37	,472	0,489
	6 - 11 Yıl	71	4,14	,632	
	12 - 17 Yıl	61	4,25	,487	
	18 - 23 Yıl	27	4,24	,484	
	24 - 29 Yıl	4	4,35	,517	
	30 Yıl ve Daha Fazla	15	4,19	,589	
Total		212	4,23	,545	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	0 - 5 Yıl	34	4,41	,428	0,727
	6 - 11 Yıl	71	4,28	,600	
	12 - 17 Yıl	61	4,33	,457	
	18 - 23 Yıl	27	4,19	,581	
	24 - 29 Yıl	4	4,39	,294	
	30 Yıl ve Daha Fazla	15	4,33	,895	
Total		212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmanın faaliyet yılı yer değişkenine farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre firmanın faaliyet yılı değişkeni ile Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır.

Tablo-5.3.9: Firmanın Ortak Sayısı Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Firmanın Ortak Sayısı	N	Ort.	S.S	P
Kayıtlı İstihdama Yönelik Algı	1	60	3,49	,824	0,114
	2	92	3,70	,632	
	3	43	3,41	,570	
	4	10	3,41	,687	
	6 ve daha fazla	7	3,75	,907	
Total		212	3,57	,698	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	1	60	4,34	,527	0,062
	2	92	4,20	,505	
	3	43	4,25	,486	
	4	10	4,07	,531	
	6 ve daha fazla	7	3,75	1,155	
Total		212	4,23	,545	
Kayıtlı İstihdama Çözüm Önerileri	1	60	4,40	,463	0,112
	2	92	4,30	,451	
	3	43	4,32	,521	
	4	10	4,03	1,090	
	6 ve daha fazla	7	3,92	1,250	
Total		212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtlı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmanın ortak sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-WayAnova Testi yapılmıştır. Buna göre firmanın ortak sayısı değişkeni ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algıları ($p=0,062 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* boyutunun firmanın ortak sayısına göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

1 ortaklı, 2 ortaklı ve 3 ortaklı firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının 6 ve daha fazla ortaklı firmalara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo-5.3.10: Firmanın Çalışan Sayısı Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Firmanın Çalışan Sayısı	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	1 - 10 Arası	60	3,67	,736	0,423
	11 - 50 Arası	126	3,53	,691	
	51- 250	15	3,42	,497	
	250 ve üzeri	11	3,70	,797	
Total		212	3,57	,698	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	1 - 10 Arası	60	4,39	,466	0,004
	11 - 50 Arası	126	4,21	,515	
	51- 250	15	3,89	,344	
	250 ve üzeri	11	4,01	1,055	
Total		212	4,23	,545	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	1 - 10 Arası	60	4,43	,442	0,095
	11 - 50 Arası	126	4,28	,535	
	51- 250	15	4,06	,539	
	250 ve üzeri	11	4,26	1,075	
Total		212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmanın çalışan sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-WayAnova Testi yapılmıştır. Buna göre firmanın çalışan sayısı değişkenine değişkeni ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algıları ($p=0,004 < 0,10$) arasında ve firmanın çalışan sayısı değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algıları ($p=0,095 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* boyutunun ve *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* boyutunun firmanın çalışan sayısına göre farklılığı gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

1 – 10 arası çalışan sayısı olan firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının diğer tüm firmalara göre daha yüksek,

11 – 50 arası çalışan sayısı olan firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının 51 – 250 arası çalışan sayısı olan firmalara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

1 – 10 arası çalışan sayısı olan firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeyinin 11 – 50 arası çalışan sayısı olan firmalardan ve 51 – 250 arası çalışan sayısı olan firmalara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-5.3.11: Firmanın 2015 Yılı Cirosu Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Firmanın Cirosu	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	0 - 1	56	3,42	,906	0,056
	1 - 8	99	3,71	,657	
	8 - 40	46	3,45	,447	
	40 ve üzeri	11	3,60	,522	
Total		212	3,57	,698	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	0 - 1	56	4,27	,596	0,230
	1 - 8	99	4,26	,471	
	8 - 40	46	4,18	,443	
	40 ve üzeri	11	3,93	1,058	
Total		212	4,23	,545	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	0 - 1	56	4,36	,438	0,327
	1 - 8	99	4,35	,495	
	8 - 40	46	4,18	,610	
	40 ve üzeri	11	4,22	1,120	
Total		212	4,31	,555	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmanın 2015 yılı cirosu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre firmanın 2015 yılı cirosu değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeyleri ($p=0,056 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* boyutunun firmanın 2015 yılı cirosuna göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

2015 yılı cirosu 1 – 8 Milyon TL arasında olan firmaların *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeylerinin, 0 – 1 Milyon TL ve 8 – 40 Milyon TL arasında olan firmalara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-5.3.12: Firmanın Dış Ticarette Bulunma Değişkenine Göre Göre Farklılık Tablosu

Boyutlar	Dış Ticarette Bulunma	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Evet	73	3,54	,623	0,697
	Hayır	139	3,58	,737	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Evet	73	4,18	,561	0,309
	Hayır	139	4,26	,536	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Evet	73	4,36	,489	0,282
	Hayır	139	4,28	,586	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmanın dış ticarette bulunma değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Independent T Testi yapılmıştır. Buna göre firmanın dış ticarette bulunma değişkeni ile Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır.

Tablo-5.3.13: Firmada İnsan Kaynakları Departmanı Bulunması Değişkenine Göre Göre Farklılık Tablosu

Boyutlar	İK Departmanının Bulunma Durumu	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Evet	74	3,63	,562	0,307
	Hayır	138	3,54	,761	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Evet	74	4,20	,607	0,573
	Hayır	138	4,24	,510	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Evet	74	4,35	,569	0,381
	Hayır	138	4,28	,547	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmada insan kaynakları departmanı bulunma değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Independent T Testi yapılmıştır. Buna göre

firmanın insan kaynakları departmanı bulunma değişkeni ile Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır.

Tablo-5.3.14: Firmada Kalite Belgesinin Bulunması Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boytular	Kalite Belgesinin Bulunma Durumu	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Evet	112	3,55	,735	0,596
	Hayır	100	3,60	,658	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Evet	112	4,26	,590	0,401
	Hayır	100	4,19	,490	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Evet	112	4,37	,577	0,091
	Hayır	100	4,24	,523	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmada kalite belgesinin bulunma değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Independent T Testi yapılmıştır. . Buna göre firmanın kalite belgesinin bulunması değişkenine değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının ($p=0,091 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Farklılığın kaynağı araştırıldığında kalite belgesi bulunan firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının, kalite belgesi bulunmayan firmalara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-5.3.15: Devletin Desteklerinden Bilgi Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyutlar	Desteklerden Bilgi Sahibi Olma	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Evet	125	3,48	,710	0,026
	Hayır	87	3,70	,664	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Evet	125	4,15	,563	0,009
	Hayır	87	4,34	,497	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Evet	125	4,28	,612	0,395
	Hayır	87	4,35	,461	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmanın devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgi sahibi olma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Independent T Testi yapılmıştır. Buna göre firmanın devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgi sahibi olma durumu değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeyleri ($p=0,026 < 0,10$) arasında ve anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın kaynağı araştırıldığından devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgi sahibi olan firmaların *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeylerinin, bilgi sahibi olmayan firmalara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca firmanın devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgi sahibi olma durumu değişkeni ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyialgıları* ($p=0,009 < 0,10$) arasında ve anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın kaynağı araştırıldığından devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgi sahibi olan firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının, bilgi sahibi olmayan firmalara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-5.3.16: Devletin Desteklerinden Yararlanma Durumu Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyutlar	Desteklerden Yararlanma	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Evet	44	3,42	,799	0,112
	Hayır	168	3,61	,667	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Evet	44	4,11	,625	0,104
	Hayır	168	4,26	,519	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Evet	44	4,29	,652	0,849
	Hayır	168	4,31	,528	

Ankete katılan işverenlerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından yararlanma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Independent T Testi yapılmıştır. Buna göre devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından yararlanma durumu değişkeni ile Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır.

6. İŞÇİ ÖRNEKLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

6.1. Frekans Analizleri

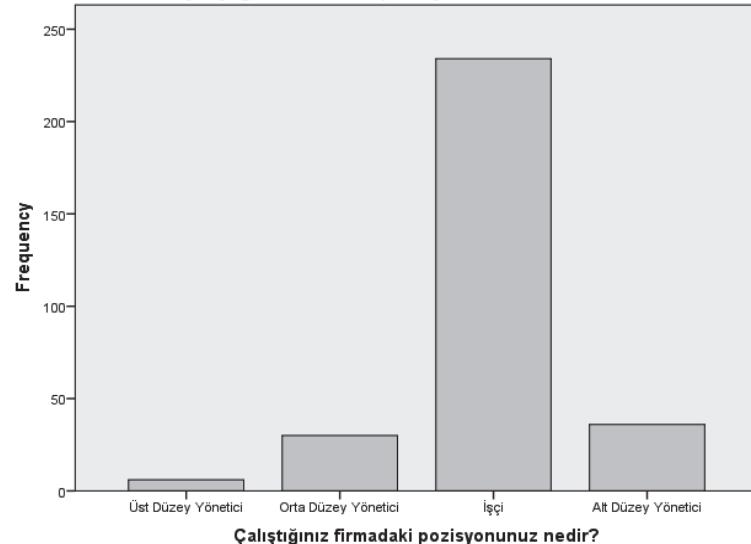
Katılımcıların, çalıştığı firmadaki pozisyonu, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, aylık net ücreti, çalıştığı firmanın faaliyet gösterdiği sektör, çalıştığı firmanın kaç yıldır faaliyet gösterdiği, çalıştığı firmanın nerede faaliyet gösterdiği ve devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden bilgisinin olup olmadığına yönelik soruların frekans değerleri aşağıdaki tablo ve bar diyagramlarda sunulmuştur.

Tablo-6.1.1: Çalıştığınız firmadaki pozisyonunuz nedir?

Pozisyon	N	%
Üst Düzey Yönetici	6	2,0
Orta Düzey Yönetici	30	9,8
İşçi	234	76,5
Alt Düzey Yönetici	36	11,8
Total	306	100,0

İşçi anketine katılan cevaplayıcıların firmadaki pozisyonlarına ilişkin dağılımını gösteren Tablo-6.1.1 incelendiğinde; %76,5'inin işçi, %11,8'inin alt düzey yönetici, %9,8'inin orta düzey yönetici ve %2'sinin ise üst düzey yönetici pozisyonunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Çalıştığınız firmadaki pozisyonunuz nedir?

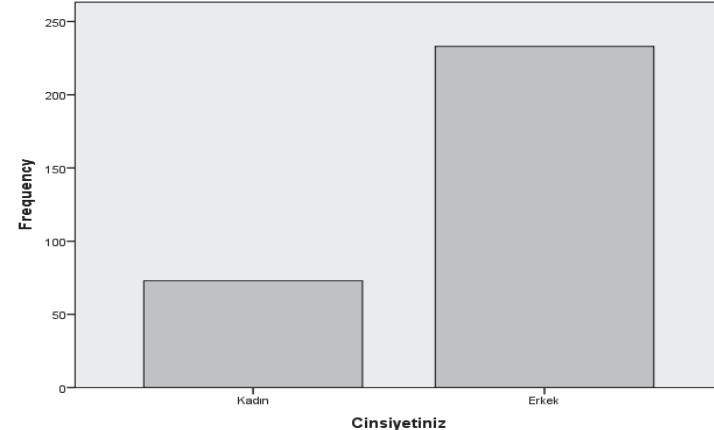


Tablo-6.1.2: Cinsiyetiniz

Cinsiyet	N	%
Kadın	73	23,9
Erkek	233	76,1
Total	306	100,0

İşçi anketine katılan cevaplayıcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımını gösteren Tablo-6.1.2 incelendiğinde; %23,9'unun Kadın ve %76,1'inin Erkek olduğu görülmektedir.

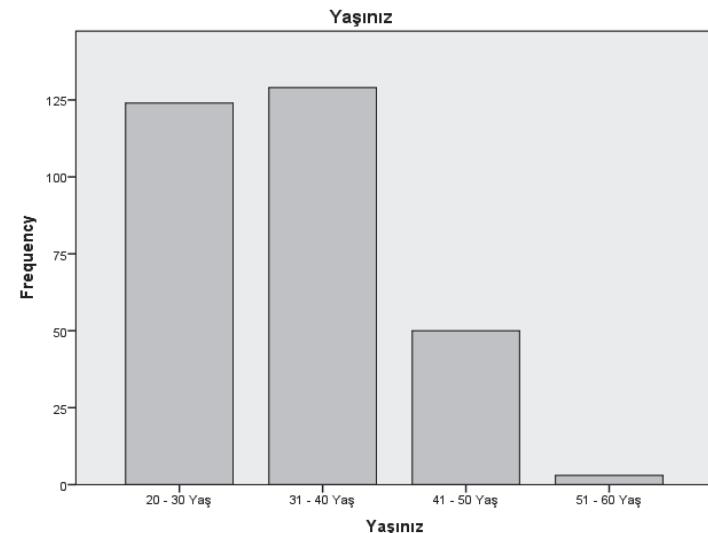
Cinsiyetiniz



Tablo-6.1.3: Yaşınız

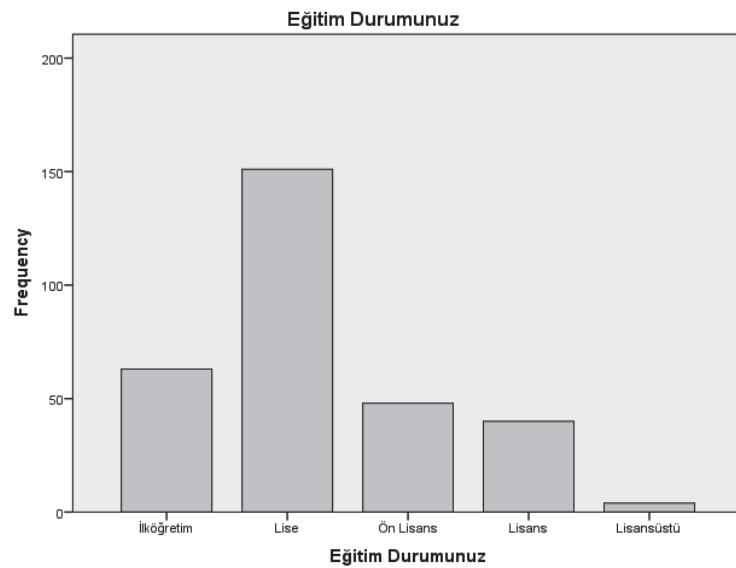
Yaşınız	N	%
20 - 30 Yaş	124	40,5
31 - 40 Yaş	129	42,2
41 - 50 Yaş	50	16,3
51 - 60 Yaş	3	1,0
Total	306	100,0

İşçi anketine katılan cevaplayıcıların yaşlarına ilişkin dağılımını gösteren Tablo-6.1.3 incelendiğinde; %42,2'sinin 31-40 yaş, %40,5'inin 201-30 yaş, %16,3'ünün 41-50 yaş ve %1'inin ise 51-60 yaş arasında olduğu görülmektedir.

**Tablo-6.1.4: Eğitim Durumunuz**

Eğitim Durumu	N	%
İlköğretim	63	20,6
Lise	151	49,3
Ön Lisans	48	15,7
Lisans	40	13,1
Lisansüstü	4	1,3
Total	306	100,0

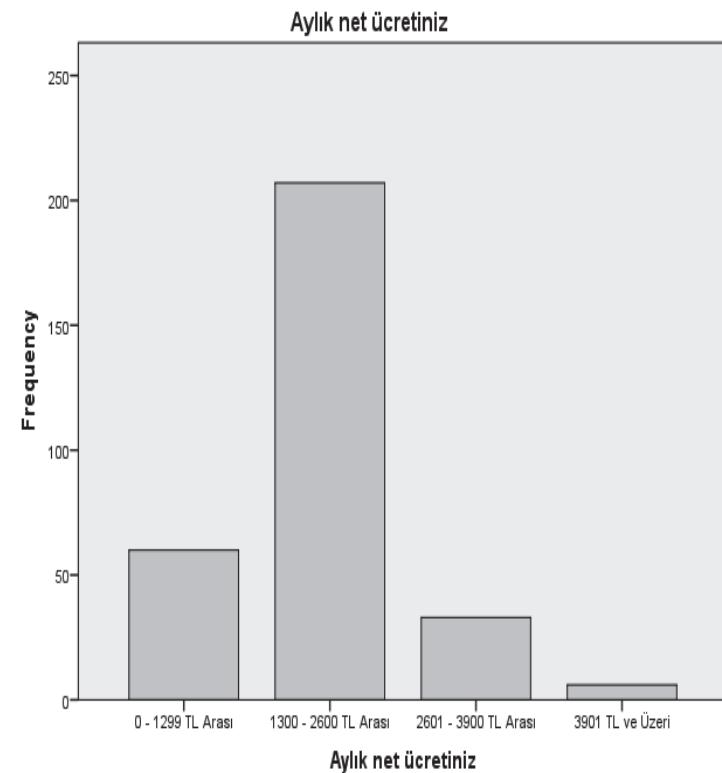
İşçi anketine katılan cevaplayıcıların eğitim durumlarının dağılımını gösteren Tablo-6.1.4 incelendiğinde; %49,3'ünün lise, %20,6'sının ilköğretim, %15,7'sinin önlisans, %13,1'inin lisans %1,3'ünün lisansüstü mezunu olduğu anlaşılmaktadır.



Tablo-6.1.5: Aylık Net Ücret

Aylık Net Ücret	N	%
0 - 1299 TL Arası	60	19,6
1300 - 2600 TL Arası	207	67,6
2601 - 3900 TL Arası	33	10,8
3901 TL ve Üzeri	6	2,0
Total	306	100,0

İşçi anketine katılan cevaplayıcıların aylık net ücretlerinin dağılımını gösteren Tablo-6.1.5 incelendiğinde; %67,6'sının 1300 – 2600 TL arasında, %19,6'sının 0- 1299 TL arasında, %10,8'inin 2601 – 3900 TL arasında ve %2'sinin 3901 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır.

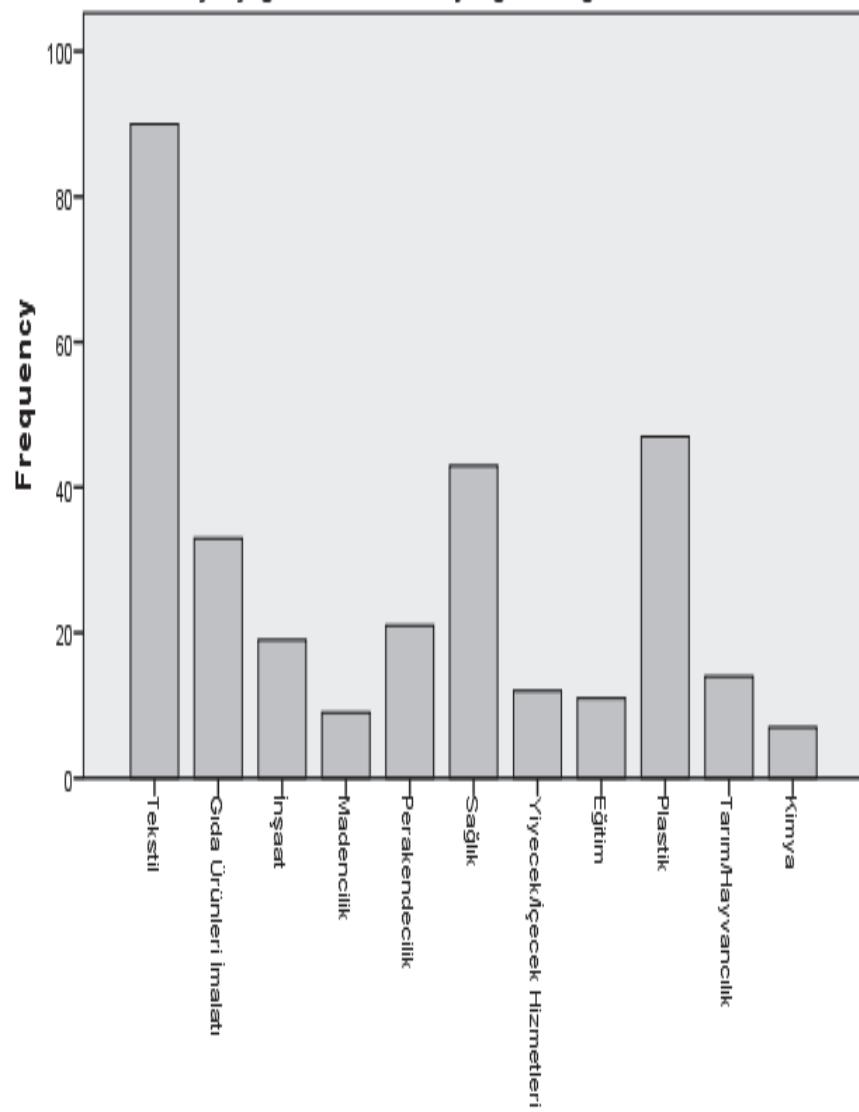


Tablo-6.1.6: Firmanızın Faaliyet Gösterdiği Sektör

Sektör	N	%
Tekstil	90	29,4
Gıda Ürünleri İmalatı	33	10,8
İnşaat	19	6,2
Madencilik	9	2,9
Perakendecilik	21	6,9
Sağlık	43	14,1
Yiyecek/İçecek Hizmetleri	12	3,9
Eğitim	11	3,6
Plastik	47	15,4
Tarım/Hayvancılık	14	4,6
Kimya	7	2,3
Total	306	100,0

İşçi anketine katılan cevaplayıcıların çalışıkları firmalarının faaliyet gösterdiği sektör'e göre dağılımını gösteren Tablo-6.1.6 incelendiğinde; %29,4'ünün tekstil, %15,4'ünün plastik, %14,1'inin sağlık, %10,8'inin gıda ürünlerini imalatı, %6,9'unun perakendecilik, %6,2'sinin inşaat, %4,6'sının tarım-hayvancılık, %3,9'unun yiyecek-içecek hizmetleri, %3,6'sının eğitim, %2,9'unun madencilik ve %2,3'unun ise kimya faaliyette bulunan firmalarda çalışıkları ortaya çıkmıştır.

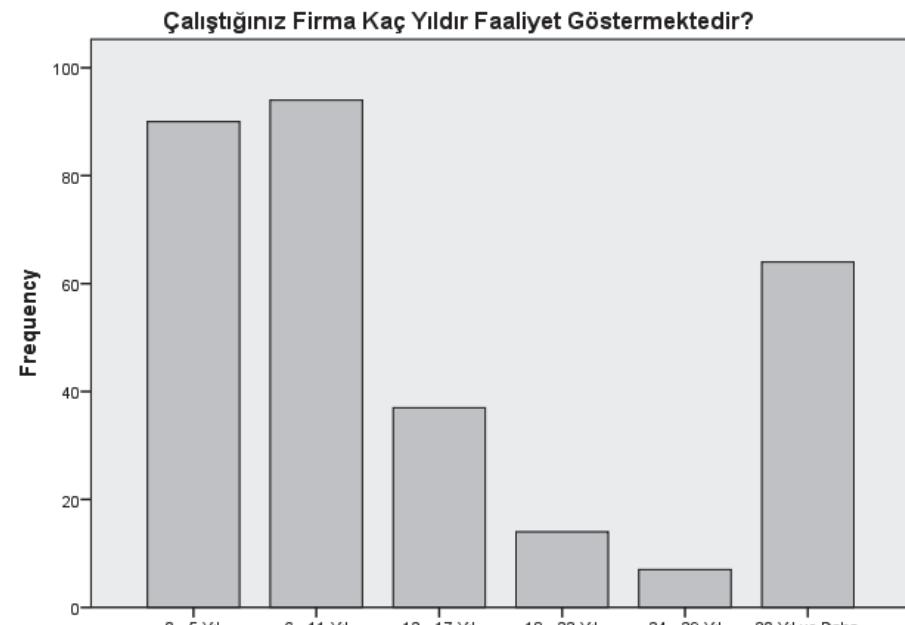
Çalışığınız firmanız faaliyet gösterdiği sektör



Çalışığınız firmanız faaliyet gösterdiği sektör

Tablo-6.1.7: Firmanız Kaç Yıldır Faaliyet Göstermektedir?

Faaliyet Yılı	N	%
0 - 5 Yıl	90	29,4
6 - 11 Yıl	94	30,7
12 - 17 Yıl	37	12,1
18 - 23 Yıl	14	4,6
24 - 29 Yıl	7	2,3
30 Yıl ve Daha Fazla	64	20,9
Total	306	100,0



Çalıştığınız Firma Kaç Yıldır Faaliyet Göstermektedir?

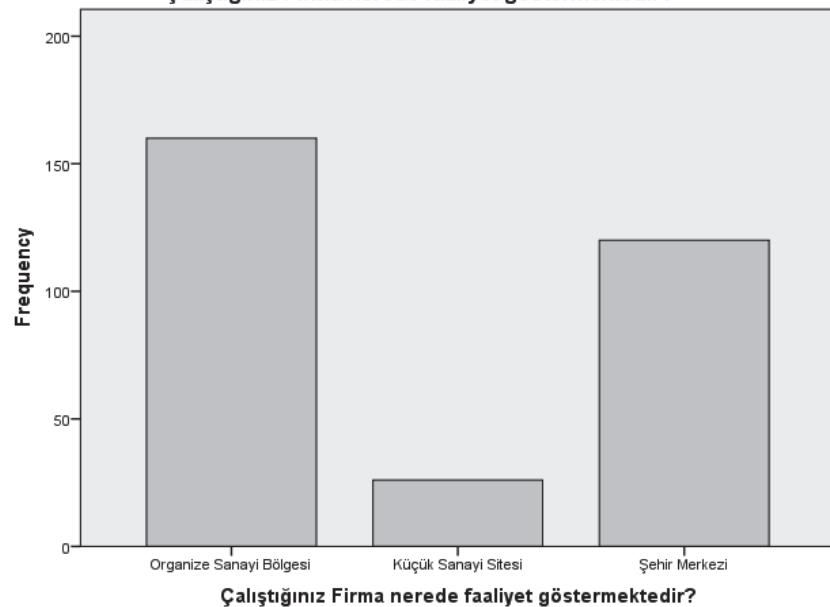
İşçi anketine katılan cevaplayıcıların çalışıkları firmalarının faaliyet yılına göre dağılımını gösteren Tablo-6.1.7 incelendiğinde; %30,7'sinin 6-11 yıl arasında, %29,4'ünün 0-5 yıl arasında, %20,9'unun 30 yıl ve daha fazla, %12,1'inin 12-17 yıl arasında, %4,6'sının 18-23 yıl arasında ve %2,3'ünün ise 24-29 yıl arasında faaliyet süresi olan firmalarda çalışıkları görülmektedir.

Tablo-6.1.8: Firmanız nerede faaliyet göstermektedir?

Faaliyet Yeri	N	%
Organize Sanayi Bölgesi	160	52,3
Küçük Sanayi Sitesi	26	8,5
Şehir Merkezi	120	39,2
Total	306	100,0

İşçi anketine katılan cevaplayıcıların çalıştığı firmalarının faaliyet gösterdiği yere göre dağılımını gösteren Tablo-6.1.8 incelendiğinde; %52,3'ünün organize sanayi bölgesinde, %39,2'sinin şehir merkezinde, %8,5'inin küçük sanayi sitesinde ve %2,8'inin ise diğer yerlerde faaliyette bulunduğu tespit edilmiştir.

Çalışığınız Firma nerede faaliyet göstermektedir?

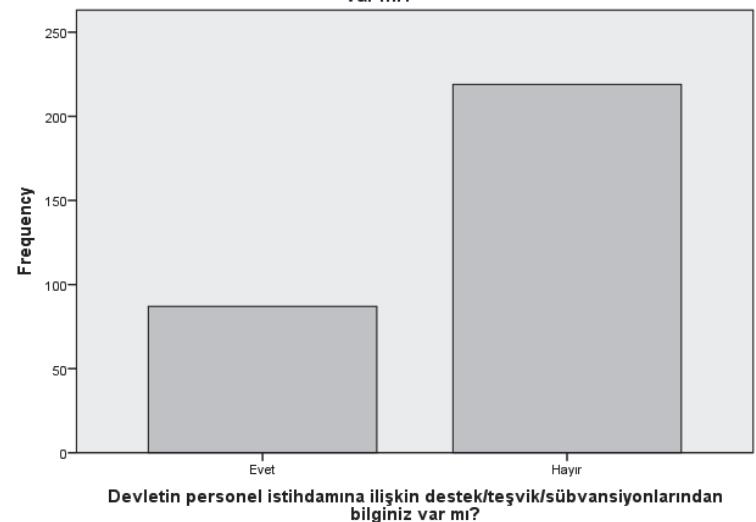


Tablo-6.1.9: Devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilginiz var mı?

Devlet Desteklerinden Bilgi Durumu	N	%
Evet	87	28,4
Hayır	219	71,6
Total	306	100,0

İşveren anketine katılan cevaplayıcıların, devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgilerinin olup olmamasına göre dağılımını gösteren Tablo-6.1.9 incelendiğinde; %59'unun bilgilerinin bulunduğu ve %41'inin ise bilgilerinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilginiz var mı?



6.2. Kayıtdışı İstihdam Ölçeği Boyut ve İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Katılımcıların, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin alt boyutları olan *Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar*, *Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeylerive Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri* bileşenlerine verdiklerin yanıtlarının ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-6.2.1: Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar

İfadeler	N	Ort.	S.S.
Bir kısım çalışanların sosyal güvenlik denetimi dışında bırakılmasıdır	306	3,77	1,244
Sigortasız çalışanların kayıtlı çalışanlar gibi gösterilmesidir	306	3,68	1,289
Yasa dışı işçi çalıştırılmasıdır	306	3,74	1,229
Kayıt dışı istihdam ekonominin önemli bir sorunudur.	306	3,88	1,105
Çalışanların prime esas kazançlarının düşük gösterilerek daha az SGK primi tahakkuk ettirilmesidir	306	3,41	1,249
Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin ödenmeyerek bu meblağın yeni yatırımlarda değerlendirilmesidir	306	3,04	1,301
Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin işçinin maaşına ilave gelir olarak yansıtılmasıdır	306	2,89	1,292
Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin sosyal sorumluluk faaliyetlerinde değerlendirilmesidir	306	2,83	1,298
Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin yeni işçi alımlarında değerlendirilmesidir	306	2,77	1,273
Toplam	306	3,33	0,892

Tablo-6.2.1 incelendiğinde; Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algıları boyutunda en yüksek ortalamaya “Kayıt dışı istihdam ekonominin önemli bir sorunudur”(3,88) ifadesinin sahip olduğu görülürken en düşük ortalamaya “Çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin yeni işçi alımlarında değerlendirilmesidir” (2,77) ifadesinin sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla

beraber Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algıları ölçüğinin genel ortalamasının (3,33) ise orta düzeyde olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo-6.2.2: Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri

İfadeler	N	Ortalama	S.S
Devletin sağladığı destek/teşvik/sübvansiyonlar	306	4,21	,913
'Kayıtlı istihdamın avantajlarını' bilmemek	306	4,21	,848
'Kayıt dışı istihdamın cezai yaptırımlarını' bilmemek	306	4,09	,945
Bürokrasi	306	3,74	1,086
Ticari etik (iş ahlaki)	306	4,06	,988
Firmaların 3. şahısların etkisinde kalması ve yanlış yönlendirilmesi	306	3,87	1,130
Ağır rekabet şartları	306	3,90	1,135
Yüksek üretim maliyetleri	306	3,96	1,117
Yasal boşluklar	306	4,13	,979
Eğitim düzeyinin düşüklüğü	306	4,17	,999
Dürüst vatandaşlık algısı	306	4,25	,934
Sermaye yetersizliği	306	4,01	1,131
SGK primlerinin yüksekliği	306	4,15	,996
Ülkenin ekonomik durumu	306	4,17	,974
Meslek örgütlerinin duyarsız davranışları	306	4,18	,956
Toplam	306	4,07	0,727

Tablo-6.2.2 incelendiğinde; Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri boyutunda en yüksek ortalamaya "Dürüst vatandaşlık algısı"(4,25) ifadesinin sahip olduğu görülmürken en düşük ortalamaya "Bürokrasi" (3,74) ifadesinin sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri ölçüğünün genel ortalamasının (4,07) ise yüksek düzeyde olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo-6.2.3: Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri

Ifadeler	N	Ortalama	S.S
Sosyal güvenlik mevzuatı kısa ve anlaşılır olmalıdır	306	4,24	1,012
Tüm vergi oranları düşürülmelidir	306	4,23	,994
Bürokratik işlemler azaltılmalıdır	306	3,92	1,109
Asgari ücretin işveren üzerindeki yükü azaltılmalıdır	306	4,13	1,055
İlgili Kamu Kurumları (SGK, İŞKUR vb.) olumlu ve yapıcı tutum göstermelidir	306	4,34	,859
Maaş vb. hakedişler bankalar üzerinden ödenmelidir	306	4,35	,883
Devletin sağladığı teşvik/destek/sübvansiyonlar arttırılmalıdır	306	4,30	,931
Cezai yaptırımlar artırılmalıdır	306	4,22	,982
Sendikalar daha aktif rol almalıdır	306	4,03	1,186
Toplam	306	4,20	0,808

Tablo-6.2.3 incelendiğinde; Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri boyutunda en yüksek ortalamaya “Maaş vb. hakedişler bankalar üzerinden ödenmelidir” (4,20) ifadesinin sahip olduğu görülürken en düşük ortalamaya “Bürokratik işlemler azaltılmalıdır” (3,92) ifadesinin sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri ölçüğünün genel ortalamasının (4,20) ise yüksek düzeyde olduğu değerlendirilmektedir.

6.3. Farklılık Testleri

Katılımcıların, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin alt boyutları olan *Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algılar*, *Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri* ve *Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri* bileşenlerine yönelik algılarının; çalıştığı firmadaki pozisyonu, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, aylık net ücreti, çalıştığı firmanın faaliyet gösterdiği sektör, çalıştığı firmanın kaç yıldır faaliyet gösterdiği, çalıştığı firmanın nerede faaliyet gösterdiği ve devletin personel istihdamına yönelik desteklerinden bilgisinin olup olmadığına dair sorulara göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Farklılık Testleri (Independent T Testi ve One-WayAnova Testi) uygulanmıştır.

Tablo-6.3.1: Firmadaki Pozisyon Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Firmadaki Pozisyon	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönlik Algı	Üst Düzey Yönetici	6	4,02	,725	0,029
	Orta Düzey Yönetici	30	3,17	,740	
	İşçi	234	3,38	,897	
	Alt Düzey Yönetici	36	3,04	,917	
Total		306	3,33	,892	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Üst Düzey Yönetici	6	4,34	,560	0,076
	Orta Düzey Yönetici	30	4,19	,627	
	İşçi	234	4,09	,716	
	Alt Düzey Yönetici	36	3,80	,848	
Total		306	4,07	,727	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Üst Düzey Yönetici	6	4,52	,431	0,003
	Orta Düzey Yönetici	30	4,18	,600	
	İşçi	234	4,26	,777	
	Alt Düzey Yönetici	36	3,74	1,044	
Total		306	4,20	,808	

Ankete katılan işçilerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının firmadaki pozisyon değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-WayAnova Testi yapılmıştır.

Buna göre firmadaki pozisyon değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı*($p=0,029<0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* boyutunun firmadaki pozisyon değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Üst düzey yönetici pozisyonda görev yapan kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı*düzeyinin orta düzey yönetici, alt düzey yönetici ve işçi pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek ve işçi pozisyonda görev yapan kişilerin de *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* düzeyinin alt düzey yönetici pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca firmadaki pozisyon değişkeni ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* ($p=0,076<0,10$) algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Hangi gruplar arasında *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algıları boyutunun firmadaki pozisyon değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Üst düzey yönetici pozisyonda görev yapan kişilerin *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının alt düzey yönetici, pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek,

Orta düzey yönetici pozisyonda görev yapan kişilerin *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının alt düzey yönetici, pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek,

İşçi pozisyonunda görev yapan kişilerin *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının alt düzey yönetici, pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bununla beraber; firmadaki pozisyon değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* ($p=0,003<0,10$) algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algıları boyutunun firmadaki pozisyon değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Üst düzey yönetici pozisyonda görev yapan kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının alt düzey yönetici, pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek,

Orta düzey yönetici pozisyonda görev yapan kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının alt düzey yönetici, pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek,

İşçi pozisyonunda görev yapan kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının alt düzey yönetici, pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-6.3.2: Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyunlar	Cinsiyetiniz	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Kadın	73	2,99	1,060	0,001
	Erkek	233	3,44	,806	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Kadın	73	3,86	,962	0,021
	Erkek	233	4,14	,624	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Kadın	73	3,84	1,247	0,003
	Erkek	233	4,31	,569	

Ankete katılan işçilerin, *Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin* boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Independent T Testi yapılmıştır. Buna göre cinsiyet değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeyleri ($p=0,001 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın kaynağı araştırıldığında erkek katılımcıların *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeylerinin, kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca cinsiyet değişkeni ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının ($p=0,021 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın kaynağı araştırıldığında erkek katılımcıların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının, kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bununla birlikte; cinsiyet değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının($p=0,003<0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın kaynağı araştırıldığında erkek katılımcıların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının, kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-6.3.3: Yaş Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Yaş	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	20 - 30 Yaş	124	3,18	1,021	0,081
	31 - 40 Yaş	129	3,45	,737	
	41 - 50 Yaş	50	3,40	,896	
	51 - 60 Yaş	3	3,56	,484	
Total		306	3,33	,892	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	20 - 30 Yaş	124	3,98	,881	0,196
	31 - 40 Yaş	129	4,10	,626	
	41 - 50 Yaş	50	4,24	,508	
	51 - 60 Yaş	3	4,02	,500	
Total		306	4,07	,727	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	20 - 30 Yaş	124	4,02	1,028	0,012
	31 - 40 Yaş	129	4,28	,616	
	41 - 50 Yaş	50	4,37	,526	
	51 - 60 Yaş	3	4,74	,064	
Total		306	4,20	,808	

Ankete katılan işçilerin, *Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin* boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre yaş değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* ($p=0,081<0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* boyutunun yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

31-40 yaş arasında olan kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeyinin 20-30 yaş arasında olan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, yaş değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* ($p=0,012<0,10$) algılarının arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* boyutunun yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

31-40 yaş ve 41-50 yaş arasında olan kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının 20-30 yaş arasında olan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-6.3.4: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Eğitim Durumu	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	İlköğretim	63	3,55	,953	0,083
	Lise	151	3,34	,866	
	Ön Lisans	48	3,13	,940	
	Lisans	40	3,16	,770	
	Lisansüstü	4	3,69	,962	
Total		306	3,33	,892	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	İlköğretim	63	4,13	,770	0,198
	Lise	151	4,13	,713	
	Ön Lisans	48	3,85	,804	
	Lisans	40	4,05	,574	
	Lisansüstü	4	3,95	,795	
Total		306	4,07	,727	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	İlköğretim	63	4,31	,569	0,026
	Lise	151	4,26	,792	
	Ön Lisans	48	3,85	,962	
	Lisans	40	4,18	,924	
	Lisansüstü	4	4,36	,591	
Total		306	4,20	,808	

Ankete katılan işçilerin, *Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin* boyutlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre eğitim durumu değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeyleri ($p=0,083<0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* boyutunun eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

İlköğretim mezunu kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeylerinin önlisans ve lisans mezunu kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca; eğitim durumu değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının ($p=0,026 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* boyutunun eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

İlköğretim mezunu kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin önlisans mezunu kişilere göre daha yüksek, lise mezunu kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin ön-lisans mezunu kişilere göre daha yüksek ve lisans mezunu kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin ön-lisans mezunu kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-6.3.5: Aylık Net Ücret Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Aylık Net Ücret	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	0 - 1299 TL Arası	60	3,12	,827	0,063
	1300 - 2600 TL Arası	207	3,35	,927	
	2601 - 3900 TL Arası	33	3,63	,569	
	3901 TL ve Üzeri	6	3,24	1,360	
Total		306	3,33	,892	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	0 - 1299 TL Arası	60	3,94	,884	0,165
	1300 - 2600 TL Arası	207	4,07	,713	
	2601 - 3900 TL Arası	33	4,24	,441	
	3901 TL ve Üzeri	6	4,43	,554	
Total		306	4,07	,727	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	0 - 1299 TL Arası	60	4,02	,927	0,124
	1300 - 2600 TL Arası	207	4,21	,818	
	2601 - 3900 TL Arası	33	4,34	,452	
	3901 TL ve Üzeri	6	4,65	,216	
Total		306	4,20	,808	

Ankete katılan işçilerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının aylık net ücret değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre aylık net ücret değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* düzeyleri ($p=0,063 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* boyutunun eğitim düzeyine göre farklılığı gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

1300 – 2600 TL arası aylık net ücreti olan kişilere *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* düzeylerinin 0 – 1299 TL arası aylık net ücreti olan kişilere göre daha yüksek, 2601 - 3900 TL arası aylık net ücreti olan kişilere *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* düzeylerinin 0 – 1299 TL arası ve 1300 – 2600 TL arası aylık net ücreti olan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-6.3.6: Firmanın Faaliyet Gösterdiği Sektör Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Sektör	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı	Tekstil	90	3,49	,744	0,000
	Gıda Ürünleri İmalatı	33	3,41	,910	
	İnşaat	19	3,30	,569	
	Madencilik	9	3,20	1,060	
	Perakendecilik	21	3,61	,658	
	Sağlık	43	2,64	1,185	
	Yiyecek/İçecek Hizmetleri	12	3,31	,563	
	Eğitim	11	3,13	,618	
	Plastik	47	3,71	,774	
	Tarım/Hayvancılık	14	3,18	,850	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Kimya	7	2,75	,922	0,000
	Total	306	3,33	,892	
	Tekstil	90	4,25	,591	
	Gıda Ürünleri İmalatı	33	4,17	,559	
	İnşaat	19	4,07	,407	
	Madencilik	9	4,03	,885	
	Perakendecilik	21	4,26	,410	
	Sağlık	43	3,40	1,032	
	Yiyecek/İçecek Hizmetleri	12	4,14	,895	
	Eğitim	11	3,95	,673	
Total	Plastik	47	4,22	,637	0,000
	Tarım/Hayvancılık	14	4,02	,603	
	Kimya	7	4,25	,477	

Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Tekstil	90	4,37	,603	
	Gıda Ürünleri İmalatı	33	4,18	,502	
	İnşaat	19	4,11	,375	
	Madencilik	9	4,02	1,131	
	Perakendecilik	21	4,39	,411	
	Sağlık	43	3,47	1,452	0,000
	Yiyecek/İçecek Hizmetleri	12	4,44	,679	
	Eğitim	11	4,13	,664	
	Plastik	47	4,37	,456	
	Tarım/Hayvancılık	14	4,52	,450	
	Kimya	7	4,27	,608	
Total		306	4,20	,808	

Ankete katılan işçilerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının çalışmaları firmanın faaliyet gösterdiği sektör değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-WayAnova Testi yapılmıştır. Buna göre işçilerin çalışmaları firmanın faaliyet gösterdiği sektör değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeyleri ($p=0,000<0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* boyutunun işçilerin çalışmaları firmanın faaliyet gösterdiği sektörde göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Tekstil sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeylerinin sağlık ve kimya sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Gıda ürünleri imalatı sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeylerinin sağlık ve kimya sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

İnşaat sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeylerinin sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Madencilik sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeylerinin sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Perakendecilik sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* düzeylerinin sağlık ve kimya sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Yiyecek-içecek hizmetleri sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* düzeylerinin sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Eğitim sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* düzeylerinin sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Plastik sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* düzeylerinin inşaat, madencilik, sağlık, eğitim, tarım-hayvancılık ve kimya sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca; işçilerin çalışıkları firmanın faaliyet gösterdiği sektör değişkeni ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının ($p=0,000<0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Hangi gruplar arasında *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* boyutunun işçilerin çalışıkları firmanın faaliyet gösterdiği sektörde göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Tekstil sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Gıda ürünleri imalatı sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

İnşaat sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Madencilik sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Perakendecilik sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Yiyecek-içecek hizmetleri sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Eğitim sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Plastik sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Tarım-hayvancılık sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Kimya sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte; işçilerin çalışıkları firmanın faaliyet gösterdiği sektör değişkeni ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının ($p=0,000<0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* boyutunun işçilerin çalışıkları firmanın faaliyet gösterdiği sektörde göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Tekstil sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Gıda ürünleri imalatı sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

İnşaat sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Madencilik sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Perakendecilik sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Yiyecek-içecek hizmetleri sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Eğitim sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Plastik sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Tarım-hayvancılık sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek,

Kimya sektöründeki firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işçilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-6.3.7: Firmanın Faaliyet Yılı Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Faaliyet Yılı	N	Ort.	S.S	P
Kayıtlısı İstihdama Yönelik Algı	0 - 5 Yıl	90	3,23	1,073	0,231
	6 - 11 Yıl	94	3,50	,873	
	12 - 17 Yıl	37	3,42	,711	
	18 - 23 Yıl	14	3,17	,718	
	24 - 29 Yıl	7	3,03	,800	
	30 Yıl ve Daha Fazla	64	3,25	,747	
Total		306	3,33	,892	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	0 - 5 Yıl	90	4,00	,893	0,750
	6 - 11 Yıl	94	4,12	,714	
	12 - 17 Yıl	37	4,18	,507	
	18 - 23 Yıl	14	4,02	,600	
	24 - 29 Yıl	7	3,87	,310	
	30 Yıl ve Daha Fazla	64	4,07	,655	
Total		306	4,07	,727	
Kayıtlısı İstihdama Çözüm Önerileri	0 - 5 Yıl	90	4,06	1,141	0,528
	6 - 11 Yıl	94	4,28	,649	
	12 - 17 Yıl	37	4,26	,479	
	18 - 23 Yıl	14	4,14	,505	
	24 - 29 Yıl	7	4,27	,528	
	30 Yıl ve Daha Fazla	64	4,24	,667	
Total		306	4,20	,808	

Ankete katılan işçilerin, Kayıtlısı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının çalışıkları firmanın faaliyet yılı yer değişkenine farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre işçilerin çalışıkları firmanın faaliyet yılı değişkeni ile Kayıtlısı İstihdam Ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır.

Tablo-6.3.8: Firmanın Faaliyet Gösterdiği Yer Değişkenine Göre Farklılık Tablosu

Boyut	Faaliyet Yeri	N	Ort.	S.S	P
Kayıtlısı İstihdama Yönelik Algı	Organize Sanayi Bölgesi	160	3,32	,819	0,136
	Küçük Sanayi Sitesi	26	3,66	,755	
	Şehir Merkezi	120	3,27	,999	
Total		306	3,33	,892	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Organize Sanayi Bölgesi	160	4,13	,664	0,068
	Küçük Sanayi Sitesi	26	4,23	,586	
	Şehir Merkezi	120	3,96	,818	
Total		306	4,07	,727	
Kayıtlısı İstihdama Çözüm Önerileri	Organize Sanayi Bölgesi	160	4,27	,578	0,004
	Küçük Sanayi Sitesi	26	4,51	,463	
	Şehir Merkezi	120	4,02	1,060	
Total		306	4,20	,808	

Ankete katılan işçilerin, Kayıtlısı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının çalışıkları firmanın faaliyet gösterdiği yer değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla One-Way Anova Testi yapılmıştır. Buna göre; işçilerin çalışıkları firmanın faaliyet gösterdiği yer değişkeni ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının ($p=0,068 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* boyutunun işçilerin çalışıkları firmanın faaliyet gösterdiği yere göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Şehir merkezinde bulunan firmalarda çalışan işçilerin ile *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının organize sanayi sitesi ve küçük sanayi sitesinde bulunan firmalarda çalışan işçilere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca, işçilerin çalışıkları firmanın faaliyet gösterdiği yer değişkeni ile *Kayıtlısı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının ($p=0,004 < 0,10$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hangi gruplar arasında *Kayıtlısı İstihdama Çözüm Önerileri* boyutunun

işçilerin çalışıkları firmanın faaliyet gösterdiği yere göre farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Şehir merkezinde bulunan firmalarda çalışan işçilerin ile *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının organize sanayi sitesi ve küçük sanayi sitesinde bulunan firmalarda çalışan işçilere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo-6.3.9: Devletin Desteklerinden Bilgi Sahibi Olma Değişkenine Göre Görelilik Tablosu

Boyutlar	Desteklerden Bilgi Sahibi Olma	N	Ort.	S.S	P
Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı	Evet	87	3,33	,941	1,000
	Hayır	219	3,33	,874	
Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi	Evet	87	4,10	,734	0,631
	Hayır	219	4,06	,726	
Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri	Evet	87	4,22	,682	0,739
	Hayır	219	4,19	,854	

Ankete katılan işçilerin, Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgi sahibi olma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Independent T Testi yapılmıştır. Buna göre devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgi sahibi olma durumu değişkeni ile Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmamıştır.

7. SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Hasan Kalyoncu Üniversitesi tarafından yürütülmekte olan “**Gaziantep Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Ediyor Projesi**” bağlamında Gaziantep ilindeki işçi ve işverenlerin “*kayıtdışı istihdam ve olası sonuçlarına ilişkin algıları*”, “*kayıtdışı istihdamın oluşumunda bazı faktörlerin önem düzeyi algıları*” ve “*kayıtdışı istihdamın azaltılması için çözüm önerileri*” tespit edilerek gerek sektör aktörleri olan işverenlere gerek istihdam ve/veya çalışma ile ilgili kurum/kuruluşlarına ve gerekse de işçi ve işveren temsilcisi pozisyonunda olan sivil toplum kuruluşlarına mevcut durumun fotoğrafını sunmak ve aynı zamanda sonuçlardan yola çıkarak bazı önerilerde bulunmak amacıyla yapılan bu araştırma neticesinde;

Kayıt Dışı İstihdam ve Olası Sonuçlarına İlişkin Algıları boyutunda hem işçi hem de işveren örnekleminde orta düzeyde algı tespit edilmiştir.

Kayıtdışı İstihdamın Oluşumundaki Faktörlerin Önem Düzeyleri boyutunda işçi ve işveren örneklemelerinde yüksek düzeyde ortalamaya rastlanırken her iki örneklemde de “Bürokrasi”nin kayıtdışı istihdamın meydana gelmesinde en az etkiye sahip olduğu görüşü ağır basmıştır. Bu durumunu nedeninin son yıllarda işçi giriş kaydı, SGK primi ödemesi, hizmet dökümü vb. işlemlerin online olarak yapılmasının getirmiş olduğu kolaylıklar olduğu değerlendirilmektedir.

Kayıtdışı İstihdamın Azaltılması İle İlgili Çözüm Önerileri boyutuna bakıldığından ise her iki örneklem de yüksek düzeyde ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bununla beraber işveren örneklemiin sosyal güvenlik mevzuatının kısa ve anlaşılır olmasına dair çözüm önerisine en yüksek değer atfettiği, işçi örneklemiin ise maaş vb. hak edişlerin bankalar üzerinden ödenmesi çözüm önerisine yüksek oranda eğilim gösterdikleri görülmüştür. Bu sonuca dayanılarak kamu otoritesinin sosyal güvenlik mevzuatında sadeleşmeye gitmekle birlikte zaten hali hazırda var olan maaş ödemelerinin banka kanalıyla ödenmesi uygulamasının tüm hak edişleri kapsayacak şekilde genişletmesinin yararlı olacağı önerilmektedir.

İşçi örnekleminde; Üst düzey yöneticilerin kayıt dışı istihdam ve olası sonuçlarına ilişkin algıları boyutu ortalamalarının orta düzey yönetici, alt düzey yönetici ve işçi pozisyonunda istihdam edilenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum işletmenin üst yönetim görevini ifa eden personelin örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu ve işletmeyi sahiplendikleri biçiminde yorumlanabilir. Bununla birlikte işçi pozisyonunda çalışan bireylerin kayıt dışı istihdam ve olası sonuçlarına ilişkin algıları boyutu ortalamalarının alt düzey yönetici pozisyonunda istihdam edilenlere göre daha yüksek olması, "işçi" pozisyonunda kayıtdışı çalışma ihtimalinin, "alt düzey yönetici" pozisyonuna göre çok daha yüksek olmasına bağlanabilir. Ayrıca alt düzey yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının üst düzey yönetici, orta düzey yönetici ve işçi pozisyonunda istihdam edilenlere göre daha düşük olmasının, "alt düzey yöneticilerin örgütün en alt yönetim kademesinde olmaları ve işçi ile yönetim arasında köprü vazifesi ifa etmelerinden dolayı "Yönetici miyim?, İşçi miyim" paradoksu içerisinde, yaşadıkları örgütsel aidiyet bunalımının bir yansımıası olduğu değerlendirilmektedir. Alt düzey yöneticilerin genelde işçi seçimi, fazla mesai düzenlemeleri vb. konularda yetkili oldukları düşünülürse bu pozisyonda yer alan bireylerin kayıtdışı istihdamda bazı faktörleri önemsiz görmelerinin kayıtlı istihdama olumsuz etkileri olacağı düşünülmektedir. Bundan ötürü işverenlerin özellikle bu pozisyonda istihdam ettiği personellerine yönelik kayıtlı istihdamın yararları konusunda eğitimler vermesinin yararlı olacağı önerilmektedir. Nitekim alt düzey yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının üst düzey yönetici, orta düzey yönetici ve işçi pozisyonunda istihdam edilenlere göre daha düşük olması da bu değerlendirmeleri teyit eder niteliktidir.

İşveren örnekleminde; Diğer pozisyonda görev yapan kişilerin *Kayıtdışı İstihdama Yönetik Algı* düzeyinin Firma Sahibi, Genel Müdür ve Müdür Yardımcısı pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek ve Şef pozisyonda görev yapan kişilerin de *Kayıtdışı İstihdama Yönetik Algı* düzeyinin Firma Sahibi pozisyonlarında görev yapan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum işçi örneklemde bireysel olarak kayıtdışı istihdama yönelik düşük düzeyde algısı olan "alt düzey yöneticilerin işletme adına karar verme noktasında olduklarında daha rasyonel davranışları biçiminde değerlendirilebilir.

İşçi örneklemesinde; erkek katılımcıların Kayıtdışı İstihdam Ölçeğinin tüm boyutlarındaki algı düzeylerinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum erkek işçilerin kadın işçilere göre kayıtdışı istihdam konusunda daha hassas olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca; 31-40 yaş arası katılımcıların *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* düzeylerinin 20-30 yaş arası katılımcılardan daha yüksek ve 31-40 ve 41-50 yaş arası katılımcıların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* ortalamalarının 20-30 yaş arası katılımcılardan daha yüksek olması yaşı ilerledikçe toplumsal duyarlılık düzeyinin de beraberinde ilerlediği realitesine bağlanabilir. Bununla birlikte; kayıtdışı istihdama yönerek algı düzeyinin 1300 – 2600 TL arası aylık net ücreti olan kişilerin, 0 – 1299 TL arası aylık net ücreti olan kişilere göre daha yüksek, 2601 - 3900 TL arası aylık net ücreti olan kişilerin de 0 – 1299 TL arası ve 1300 – 2600 TL arası aylık net ücreti olan kişilere göre daha yüksek olması sonucu orta gelir grubunun kayıtdışı istihdama yönerek algılarının alt gelir grubu ve üst gelir grubuna göre daha yüksek olması biçiminde yorumlanabilir. Nitekim 0 – 1299 TL arası çalışan bireylerin zaten sosyal güvenlik şemsiyesi altında olmadıkları veya tam zamanlı çalışmadıkları için içinde bulunmadıkları bir sisteme karşı algı düzeylerinin istenilen seviyede olmasını beklemek çok doğru olmayacağıdır.

İşçi örneklemesinde; Plastik sektöründe çalışan katılımcıların *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* ortalamalarının diğer sektörlerden yüksek, sağlık sektöründe çalışan katılımcıların ise diğer sektörlerden düşük olmasını; plastik sektöründe kayıtdışı istihdam oranının yüksek olması ve fiziki çalışma koşullarının tatmin edici olmaması ile açıklamak mümkün iken sağlık sektörünün ise daha kalifiye ve eğitimli personel çalışma zorunluluğundan dolayı kayıtlı istihdam oranının %100'e yakın olması ve bundan dolayı bu sektörde çalışan bireylerin kayıtdışı istihdam sorununa somut olarak temas etmemiş olmasından mütevelliit *Kayıtdışı İstihdama Yönerek Algı* ortalamalarının düşük olduğu neticesinin zehir ettiği değerlendirilmektedir. Nitekim sağlık sektörü çalışanlarının *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının diğer tüm sektörlerde çalışanlara nazaran daha düşük olması zaten düşük düzeyde algıladıkları kayıtdışı istihdamın çözümüyle ilgili de düşük ortalamaya sahip olmaları olağan görülmektedir. Keza sağlık sektörü çalışanlarının *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* algılarının da diğer tüm sektörlerde çalışan bireylerden daha düşük olması tüm bu değerlendirmeleri teyit eder niteliktedir.

Bununla beraber işveren örnekleminde; sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeylerinin diğer tüm sektörlerde faaliyet gösteren firmalara göre daha düşük olması işçi örnekleminde çıkan sonuçları desteklemekle kalmayıp sağlık sektörünün genel olarak kayıtdışı istihdam realitesine çok fazla temas etmediği veya bu realiteden uzak durduğu veya kayıtlı istihdam oranının yüksek olması varsayımdan hareketle bu realiteyle ilgilenmedikleri neticesini beraberinde ortaya çıkarmaktadır.

İşçi örnekleminde; Şehir merkezinde yer alan firmalarda çalışan işçilerin *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi ve Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* ortalamalarının, küçük sanayi sitesi ve organize sanayi bölgelerinde çalışan işçilere göre daha düşük olmasını çalışılan firmanın kurumsal olmasının kayıtdışı istihdama yönelik hassasiyeti de beraberinde ortaya çıkardığı biçiminde değerlendirmek mümkündür.

Buna karşın işveren örnekleminde; şahıs firması ve diğer hukuki statüye sahip firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının anonim ve limited şirketlere nazaran daha yüksek olması firmanın ölçüği büyündükçe ve daha kurumsal bir yapıya büründükçe kayıtdışı istihdama yönelik bakış açısından azalma olması işçi örnekleminde sonuçlarla bağdaşmamaktadır. Yani kurumsal firmalarda kayıtdışı istihdama yönelik algı işçilerde yüksek iken kurumsal olmayan firmalarda ise bu yüksek ortalamaya işçiler sahip olmaktadır. Bir başka ifadeyle firmanın ölçüğünün büyümesi işverenin daha rahat – işlerin önemli bir kısmını alt yöneticilere devrettiği için- olmasına rağmen bu durumun işçiler söz konusu olduğunda tam tersine işlediği anlaşılmıştır.

İşveren örnekleminde; 1 ortaklı, 2 ortaklı ve 3 ortaklı firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının 6 ve daha fazla ortaklı firmalara göre daha yüksek olması; 1 – 10 arası çalışan sayısı olan firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının diğer tüm firmalara göre daha yüksek, 11 – 50 arası çalışan sayısı olan firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının 51 – 250 arası çalışan sayısı olan firmalara göre daha yüksek ve 1 – 10 arası çalışan sayısı olan firmaların *Kayıtdışı İstihdama Çözüm Önerileri* düzeyinin 11 – 50 arası çalışan sayısı olan firmalardan ve 51 – 250 arası çalışan sayısı olan firmalara göre daha yüksek olması; 2015

yılı cirosu 1 – 8 Milyon TL arasında olan firmaların Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı düzeylerinin, 0 – 1 Milyon TL ve 8 – 40 Milyon TL arasında olan firmalara göre daha yüksek olması;

Sonuçları birlikte değerlendirilecek olursa; küçük ve büyük ölçekli firmaların kayıtdışı istihdama yönelik algılarının orta ölçekli firmalara nazaran görelî olarak daha düşük olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bunun nedenin ise; küçük ölçekli firmaların genelde çok fazla işçi istihdam etmeye ihtiyaç duymadığı, büyük ölçekli firmaların da kamu denetimi, bu tür konularla alt-orta düzey yöneticilerin ilgilenmesi, kayıtdışı istihdam ile anılıp prestij kaybına ve cezai müeyyidelere maruz kalınmak istenilmemesi vb. olduğu ileri sürülebilir.

İşveren örnekleminde; devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgi sahibi olan firmaların *Kayıtdışı İstihdama Yönelik Algı* düzeylerinin, bilgi sahibi olmayan firmalara göre daha düşük olduğu ve devletin personel istihdamına ilişkin destek/teşvik/sübvansiyonlarından bilgi sahibi olan firmaların *Bazı Faktörlerin Önem Düzeyi* algılarının, bilgi sahibi olmayan firmalara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum devlet desteklerinden bilgisi olan ve yararlanan firmaların kayıtdışı istihdam konusunda düşük algı düzeyine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Kayıtdışı istihdam konusunda düşük algı düzeyine firmaların yukarıda açıklanan büyük ölçekli firmalar olmalarından dolayı söz konusu sonucun ortaya çıktığı değerlendirilmektedir.

Son olarak özellikle büyük ölçekli firmalara, sektörel bazda bakıldığından sağlık sektörü çalışan ve işverenlerine, kadın çalışanlara ve genç işçilere yönelik kayıtdışı istihdama yönelik farkındalık eğitimlerinin verilmesi, firma ölçüği ve sektör perspektifinde daha detaylı araştırmalar ile ölçüge veya sektörde özel devlet teşviki sistemlerinin geliştirilmesi, sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütlerinin işçi ve işverenlere sosyal güvenlik mevzuatı konusunda yardımcı olmaları, tüm hakediş ödemeleri noktasında bankalar ile tam entegrasyonun sağlanması, düşük vatandaşlık bilinci ve algısı oluşturabilmek adına üniversitelerde tüm paydaşların da katkısını alarak kayıtdışı istihdamın ülke ekonomisi için ne kadar zararlı olduğu anlatılması ve işverenler açısından bakıldığından SGK prim tutarının nispeten düşürülmesi önerilmektedir.

GAZİANTEP KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA
MÜCADELE EDİYOR PROJESİ
2016