



**DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA İKTİSADI**  
**Ebru SEVER GEYİK**

**Yüksek Lisans Tezi**  
**Çalışma İktisadı Anabilim Dalı**  
**Danışman: Prof. Dr. Rasim YILMAZ**  
**2025**

**T.C.  
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA İKTİSADI**

**Ebru SEVER GEYİK**

**ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI  
DANIŞMAN: PROF. DR. RASİM YILMAZ**

**TEKİRDAĞ-2025  
Her Hakkı Saklıdır.**

## **BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ**

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

04 / 07 / 2025

Ebru SEVER GEYİK

## TEZ ONAY SAYFASI



## ÖZET

Kurum, Enstitü : Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü  
ABD : Çalışma İktisadı Anabilim Dalı  
Tez Başlığı : Davranışsal Çalışma İktisadı  
Tez Yazarı : Ebru SEVER GEYİK  
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Rasim YILMAZ  
Tez, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2025  
Sayfa Sayısı : 86

Davranışsal iktisadın neo klasik iktisadın bir alt çalışma alanı haline gelmesi ve piyasa aksaklıklarını açıklamada yardımcı rol üstlenmekten başrolü paylaşmaya başlamasının üzerinden en az çeyrek asır geçmesine rağmen, özellikle işgücü piyasalarında davranışsal iktisadın kullanımının ülkemizde sınırlı kalması bu tezin yazılmasında temel motivasyon olmuştur.

Tezde ilk olarak neoklasik iktisadın çalışma piyasalarının davranışsal çalışma piyasalarından nasıl farklılaştığı özetlenmiş. Daha sonra davranışsal emek piyasalarının temelde kullanıldığı yanlılıklar derlenmiştir.

Davranışsal iktisatta yanlılıkları ve hüristikleri farklı şekillerde sınıflandırmak mümkün olsa da DellaVigna (2009) tasnifi hem çalışma alanının yakınlığı hem de akademik kullanımının yaygınlığı dolayısıyla daha makul kabul edilmiştir: Bireyler akılcı tercihlerden ya standart dışı tercihlerde bulunarak ya standart dışı kanılar edinerek ya da standart dışı kararlar alarak sapabilirler. Bu sapmaların çalışma piyasalarında nasıl olduğunu anlatılıp sonrasında olası mekanizmalarını modellenmiştir. İktisatta her teorinin bir modeli de politikası olduğu gibi davranışsal işgücü piyasalarının teorik altyapısının gelişimiyle dürtme takımları işgücü piyasalarının verimliliğini artıracak uygulamalar geliştirmektedirler. Tezde davranışsal iktisatçılarla iş birliği içinde çalışan çalışma ekonomistlerinin ve dürtme takımlarının piyasa çıktıları da özetlenmiştir.

Son olarak aslında işgücü piyasaları Türkiye’de en çok veri toplanan iktisat alt alanlarından birisi olmasına rağmen bu verilerin davranışsal iktisat teorileri çerçevesinde analizi çeşitli sebeplerden dolayı sınırlı kalmıştır. Bu tezde çalışan memnuniyetlerinin enflasyonist ortamda ücretlerle ilişkisi adillik çerçevesi altında analiz edilmiş ve çalışanların memnuniyetiyle asgari ücret arasında pozitif bir ilişki olduğu ancak farklı kurumların açıkladığı enflasyondaki farklılaşmanın adillik algısını azaltarak memnuniyetini azaltabildiği bulunmuştur.

Son olarak çalışanların “referans asgari ücretlerinin” aşğısında ve yukarısında memnuniyetin anlamlı şekilde farklılaştığı ve Kahneman ve Tversky’nin Beklenti Teorisine uygun şekilde referans noktasının yukarısında memnuniyet artışının sınırlı kaldığı bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Davranışsal İktisat, Çalışma İktisadı, Beklenti teorisi

## ABSTRACT

Institution, Institute, : Tekirdağ Namık Kemal University, Institute of Social Sciences  
Department : Department of Labor Economics  
Thesis Title : Behavioral Labor Economics  
Thesis Author : Ebru SEVER GEYİK  
Thesis Adviser : Professor Dr. Rasim YILMAZ  
Type of Thesis, Year : MS Thesis, 2025  
Total Number of Pages : 86

It has been a quarter century since behavioral economics promoted to a leading role from its previous supporting role in neoclassical economics. However especially in labor economic analyses in Turkey its use has remain limited and this has been the main motivation to work-out this thesis.

Behavioral labor economics differ from mainstream neoclassical labor analysis in many ways. Il the first part these differences are explained, then some major behavioral biases in labor markets are summoned.

Behavioral biases can be classified in many different ways. However because of his seminal position in this sub field and wide use the classification of DellaVigna(2009) is preferred in this thesis. Individuals can deviate from rational decisions either via nonstandard preferences, via nonstandard beliefs, or via nonstandard decision making. The thesis lays on by explaining these deviations in labor markets and then by constructing their mechanisms.

After the development of the theory of behavioral labor economics, during the last decade the labor economists and nudge teams worked together do found policies to increase the labor market efficiency. These polices are summed in the fourth part of the thesis.

Although labor markets contenders in Türkiye collect sufficient data about labor markets. Their modern behavioral analysis remained limited because of many factors. This thesis uses real minimum wage indices, institutional inflation deviations and variances to regress workers commitment with fairness concerns in an inflationary medium.

Lastly, it has been found out that workers' commitment significantly differs when real wages are below or above a blur reference wage. Above the reference wage the workers' commitment does not increase at all as the prospect theory proposes.

**Keywords:** Behavioral economics, Labor Economics, Prospect theory

## ÖNSÖZ

Bu çalışma davranışsal iktisadın iş piyasalarına ve çalışma ekonomisine genel olarak nasıl etkilediği incelenmiş ve sonrasında da Türkiye için davranışsal çalışma piyasalarının bir alt konusu olan adil olmama kaygılarının çalışan memnuniyetine etkisi incelenmiştir.

Tezimde emeği geçen Prof. Dr. Rasim YILMAZ ve diğer hocalarıma en içten teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmamı hazırlarken fikirlerini ve eleştirilerini benimle paylaşan sevgili eşim Ertuğrul Üstün GEYİK'e teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

<b>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....</b>	<b>ii</b>
<b>TEZ ONAY SAYFASI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>ÖNSÖZ.....</b>	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>vii</b>
<b>ŞEKİLLER TABLOSU.....</b>	<b>ix</b>
<b>TABLO DİZİNİ.....</b>	<b>x</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ.....</b>	<b>xi</b>
<b>1. DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA İKTİSADININ ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ.....</b>	<b>1</b>
1.1 Davranışsal İktisat Tanımı Ve Gelişimi.....	1
1.2 İşgücü Piyasalarında Bahsi Geçen Başlıca Davranışsal Yanlılıklar ve Kavramlar.....	7
<b>2. DAVRANIŞSAL İŞGÜCÜ PİYASALARI.....</b>	<b>15</b>
2.1 Neoklasik İşgücü Piyasalarının Kısa Bir Tekrarı.....	16
2.2 Davranışsal İktisat ve İşgücü Piyasaları:.....	23
2.2.1 İş Piyasalarında Standard Dışı Tercihler.....	24
2.2.2 Sınırlı Kendini Kontrol Edebilme ve Kişilik Özellikleri.....	26
2.2.2.1 Erteleme ve İş Piyasalarında Dönemler Arası Tercihler.....	26
2.2.2.2 Emek Piyasalarında Heterojen Tercihler.....	28
2.2.3 Aksak Optimizasyon Modelleri.....	29
2.2.3.1 Standart Dışı Tercihler.....	29
2.2.3.2 Standart Dışı Kanılar.....	30
2.2.3.3 Standart Dışı Karar Alma.....	31
<b>3. DAVRANIŞSAL İŞGÜCÜ PİYASALARINI AÇIKLAYAN BİRKAÇ TEORİK MODEL VE ÇIKARIMLARI.....</b>	<b>32</b>
3.1 İş Arama Modelleri.....	35
3.2 İşgören Eforu Modelleri.....	37
3.3 İş Piyasalarında Sosyal Tercih Modelleri.....	40
3.3.1 Çalışma Eforu İçin Davranışsal Tepkilerle Geliştirilmiş Bir Model:.....	41
3.3.2. Davranışsal Tepkiler ve Çalışma Eforu İle İlgili Ampirik Çalışmalar:.....	41
3.3.2.1 Adalet Algısı ve Çalışma Eforu.....	41

3.3.2.2 Referans Noktası ve Çalışma Eforu.....	43
3.3.2.3 Hediye Takas Modeli:.....	44
<b>4. DAVRANIŞSAL İKTİSADIN İŞGÜCÜ PİYASALARINDA UYGULAMALARI.....</b>	<b>50</b>
4.1. İş Arayanlar.....	51
4.1.1 İş Arayanların Motivasyonlarını Artırma.....	52
4.1.2. İşe Alım Fuarlarına Katılımı Sağlamak.....	53
4.1.3. İş Arama Davranışlarını Cesaretlendirmek.....	54
4.1.4. İş Arayanların İyi Olma Halinin İyileştirilmesi.....	55
4.2. İşverenler.....	55
4.2.1. İş Verenlerin İşle İlgili Yaptıkları Reklam.....	56
4.2.2. İş Verenlerin İşe Alımdaki Yanlılıklarını Azaltma.....	57
4.2.3 İş Verenleri Dezavantajlı İş Arayanları İşe Alımlarda Cesaretlendirmek.....	57
4.2.4 İş Esnekliğini Artırarak İşsizliği Engelleme.....	58
4.3. İş Hizmeti Sağlayıcıları.....	58
4.3.1 İş Hizmet Sağlayıcı Personelinin Motivasyonu.....	59
4.3.2 İş Hizmet Piyasalarının Tasarımını İyileştirmek.....	59
<b>5. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ve ADİLLİK ANLAYIŞI: TÜRKİYE İÇİN BİR MODEL.....</b>	<b>60</b>
5.1 Veri Seti.....	67
5.2 Model ve Çıkarımlar.....	68
5.3 Tartışma.....	70
<b>6. SONUÇ.....</b>	<b>73</b>
<b>7. KAYNAKÇA.....</b>	<b>75</b>

## ŞEKİLLER TABLOSU

Grafik 1: Reel Ücret Artışının Çalışma Süresine Etkisi.....	17
Grafik 2: Uzun Dönem ve Kısa Dönem Emek Talebi.....	18
Grafik 3: Lastik Fabrikası Grevleri ve Çalışma Eforu.....	42
Grafik 4 : Polis Sözleşmeleri, Eşik Ücretlendirme ve Çözülen Davalar.....	44
Grafik 5: Bölüm Başına Sisteme Kaydedilen Kitap Sayısı.....	47
Grafik 6: Beklenti Teoremi.....	61
Grafik 7: Perakendecilik Sektöründeki Çalışan Memnuniyetinin Son Beş Yılda Aylık Seyri.....	63
Grafik 8: Reel Asgari Ücretin Son Beş Yılda Aylık Seyri.....	65
Grafik 9: TÜFE'nin ENAG ve İTO Geçinme Endekslerinden Farklılaşmasının Zaman İçinde Değişimi.....	65
Grafik 10: TÜFE, ENAG Enflasyonu ve İTO Geçinme Endekslerinin Değişiminin Varyanslarının Zaman İçindeki Değişimi.....	66
Grafik 11: $\ln\_calisanmemnuniyeti$ 'nin Korelasyon Tablosu.....	68
Grafik 12: Reel Asgari Ücret ile Çalışan Memnuniyeti İlişkisi.....	70
Grafik13: $R^2$ 'nin Üzerinde Çalışan Memnuniyeti ve Reel Asgari Ücret İlişkisi.....	71
Grafik 14: Çalışan Memnuniyeti, İş Performansı ve Diğer Faktörler İlişkisi.....	72

## **TABLO DİZİNİ**

Tablo 1: Verilerin Durağanlık Tablosu.....[67](#)

Tablo 2: Çalışan Memnuniyetinin Açıklayıcı Regresyonu.....[68](#)



## KISALTMALAR LİSTESİ

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

ENAG: Enflasyon Araştırma Grubu

İTO : İstanbul Ticaret Odası

DWP: İş ve Emeklilik Dairesi

HWC: Sağlık ve İş Görüşmeleri

NJPD: New Jersey Polis Dairesi

TÜFE: Tüketici Fiyat Endeksi

NHTSA: Amerikan Ulusal Karayolu Trafik Güvenliği İdaresi

# 1. DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA İKTİSADININ ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

## 1.1 Davranışsal İktisat Tanımı Ve Gelişimi

İktisat, sınırlı olmayan insan gereksinimlerinin sınırlı kaynaklarla karşılanma gayreti şeklinde tanımlanabilir. İktisat alanında yapılan bu tarifin iktisadi farklı şekillerde tanımlamak da olasıdır. İktisat bilimi genellikle insan tavırlarını ve tercihlerini incelemektedir. Bu sebeple de , iktisat ile ilgili alanlarda farklı akımlar doğmuştur. İktisadi ajanlar ana akım iktisatta rasyonel yani kendi faydasının en çoklayan, bilişsel olarak da her türlü veriyi işleyebilecek kabiliyette kabul edilirler. Ana akım iktisat uzunca bir süre bireylerin rasyonel seçimlerden sapma olasılığını ve bilgiyi işleme kabiliyetlerinin sınırlı ve yanlı olabileceğini ihmal etmiştir.

Davranışsal iktisat bilimi, iktisatta yepyeni bir çalışmadan ziyade psikoloji ve ekonominin yeniden birleşimini ortaya çıkarmıştır, çünkü ekonomi hakkındaki ilk düşünceler psikolojinin dahil edilmesiyle yoğunlaşmıştır (Camerer, 1999). Azalan verimler kanunu kişilerin tatmin düzeyi ve sınırlarıyla alakalı olmasından kaynaklı ve fırsat maliyeti kavramının da karar verme ve tercih yapma süreçleriyle alakalı olmasından dolayı psikolojinin de ilgi alanına dahil olmaktadır. (Ashraf vd., (2005) davranışsal iktisadın başlangıcını A. Smith'e dayandırır. Smith'e göre birey davranışının belirleyici etkeni sempatidir. Yani insanlar başka bireylerin acılarına ve mutluluklarına ortak olma, başka bireylerin de kendi acılarına , mutluluklarına ve duygu durumlarına ortak etme eğilimindedir. Başka bir açıdan ise bireylerin kendinden haz alma unsuru da açıklayıcı etken olmaktadır. Bireylerin sosyal bir varlık olması nedeniyle yani başka bireyler tarafından bakılan değerlendirilen ve bu bakış, değerlendirmelere ise her şeyden daha fazla önem vermesinden dolayı bu iki ilke birbirleriyle çelişmemektedir. Ana akım iktisatçıların üzerinde sürekli durduğu, bireyin temelde ve bencilce kendi çıkarları üzerine düşünen varlıklar olması fikrine Smith "Ahlak Duygular Kuramı" kitabında iktisat ve psikolojinin farklı yollara yönlendirmesi nedeniyle yer vermemiştir. Thaler ise davranışsal iktisat kuramının A.

Smith ile başlayıp Fisher ve Keynes gibi ekonomistlerle devam ettiğini ifade etmektedir.

Bentham ise doğanın insanı iki egemen gücün, haz ve acının yönetimi altında yerleştirdiği çalışmalarından hareketle oluşturduğu psikolojik hazcılığa dayandığını öne sürmektedir. Kararların ardındaki içgüdülerin ve duyguların rolünün kabulü için uzun bir geçmişten bahsedebiliriz. Psikoloji alanında Watson ve Rayner 1900'lü yılların başındaki birey davranışlarını araştırdığı çalışmalarının etkisi iktisada da esin kaynağı olmuş. İktisatta 1930'larda ise Keynes'in İstihdam Para ve Faizin Genel Teorisi kitabında ve Simon'un (1957)'de rasyonelliğin sınırlı olabileceği görüşü, geçmişteki davranışsal iktisat düşüncelerinin ilk örnekleridir. Fakat davranış biliminin bilimsel araştırmalarda ve pratik uygulamalarda ilgi ve saygı görmeye başlaması son kırk yılda süregelmiştir. İktisadi karar vermenin psikolojik ilkelerinden bazıları Adam Smith tarafından 1700'lü yıllarda açıklanmaya başlanmıştır. (Siegel vd., 2021).

Yirminci yy.'ın ilk yarısında Fisher ve Pareto bireylerin iktisadi davranışlarında finansal piyasalarda spekülatif davranışlara kadar psikolojik etkenlerin rolüne de değinilmiştir. Dolayısıyla iktisat geçmişten devam eden günümüze psikolojiyle olan bağına tamamen koparmadan bazen sıkı bazen ise temkinli şekilde varlığını korumuştur. İktisat, kaynakların bireyler ve şirketler tarafından nasıl ayırdığını araştıran bir bilim olduğundan dolayı fiziğin kimyayı, arkeolojinin antropolojiyi ve nörobilimle bilişsel psikolojinin açıklanmasında yardımcı bir unsur olduğu kadar psikoloji biliminin de davranışsal iktisadı açıklayıcı bir tarafı kabul edilmektedir. Fakat ekonomistler düzenli olarak psikolojiden elde edilen bulgularla yüksek ölçüde tutarsız modeller kullanmaktadırlar (Camerer, 1999). Modellerin tutarsız olmasının sebebi ise ekonomi bir bilim olma yönünde ilerlerken zamanın şartlarına göre harekete sahip olmasıdır.

Teori, karmaşık dünyanın anlaşılmasını sağlamak amacıyla birtakım basitleştirmeler yapmaktadır. Bazen bir sosyal ve iktisadi bir durumu matematiğin diline uygun hale getirmek için basitleştirme öyle karmaşık bir hale gelir ki gerçek hayat ile teori arasında kurulması beklenen ilişki tamamen kopma noktasına gelebilir.

Bu sebeple ekonomiye yöneltileen eleştirilerden en öne çıkamı iktisadi teorilerin gerçek birey davranışlarını tanımlamaktan uzaklaşmasıdır (Demir, 2013). Gittikçe yaşamın gerçeklerden uzaklaşan ekonomist yaklaşım daha da gerçekçi olma yolunda ilerleyen yepyeni bir iktisadi alana kapılarını açacaktır ve bu yeni alan davranışsal iktisat olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yirminci yüzyılın ortalarına doğru gelindiğinde iktisat ve psikoloji arasındaki benzerlik yeniden canlanmaya başlanmıştır. Herbert Simon'un girişimleri önemli gelişmeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Siyaset bilimi, sosyoloji, işletme ve iktisat gibi birçok alanda çalışmalar yapan Simon, davranışsal iktisadın oluşmasında, çoğalmasında ve büyümesinde mühim bir yerdedir. Simon'un çalışmalarında davranışsal iktisadın önemli noktası olan karar almanın merkezinde bulunmasıdır. Simon, karmaşıklık, sınırlı rasyonellik tanımlarından hareketle yapay zeka ve bilgisayar teknolojilerinin yani birey ve bilgisayarla etkileşiminin zorunluluğunu savunmuştur. Bu süreçler ilerlediğinde sınırlı rasyonellik kavramı davranışsal iktisat alanının temel kavramlarından biri haline gelmiştir. Davranışsal iktisatta Katona ve Simon birinci kuşak davranışsal iktisatçılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iktisatçılar, ana akım iktisadın temel rasyonel varsayımına eleştiriler sunar ve itiraz ederler ve bunları gerçek dışı bulurlar. Katona, iktisadın psikolojik temellerine, Simon ise insanın bilişsel kapasitesinin sınırlı olmasına dikkati çekerek ana akım iktisadın rasyonel bireyine itiraz etmektedirler. Simon'un görüşlerinden önemli derecede etkilenen erken dönem davranışsal iktisat çalışmalarına bakıldığında ana akım iktisat varsayımlarına eşleştirel yaklaşmış, standart iktisat teorisinde modellerin ve varsayımların kusur ve aykırılıklarına önem vermişlerdir. Bu açıdan bakıldığında erken dönem davranışsal iktisat çalışmalarının en önemli özelliği bilişsel psikoloji alanı çerçevesiyle ana akım modele alternatif bir model oluşturma kaygısı bulunmaktadır (Earl, 1990). Bu dönemde neo klasik modelin rasyonellik varsayımı sorgulanmış ve neo klasik modelin sahip olduğu rasyonel anlayışının yeterince ciddi olunmadığı konusunda eleştiri getirilmiştir (Simon, 1955). Neo klasik iktisadi yaklaşımla birlikte rasyonel ajanlar ve fayda maksimizasyonu gibi varsayımlar ekseninde bir sistem inşa ederken, erken dönemin davranışsal iktisatçıları ise neo

klasik iktisadın sahip olduğu varsayımlardan uzaklaşarak birey davranışlarının ve davranışsal modellerin karmaşık olan yapısını temele alarak davranış analizlerinde simülasyona başvurmuşlar ve ampirik olan bulgularla iddialarını daha da güçlendirmeyi hedeflemişlerdir. Erken dönem davranışsal iktisat okulu olarak tanımladığımız bu dönem iktisatçıları sınırlı firma tavırları, rasyonel karar alma süreçleri ve simülasyonlar gibi hususlarda araştırmalar yaparken bir grup iktisatçı ise iktisat psikolojisi çalışmalarına önem vermiş, tüketici davranışları ve makroekonomik konulara ağırlık vermiştir (Dumludağ vd., 2015).

Katona'nın çalışmaları ekonomik sürecin önemli noktası olan birey davranışlarını açıklama ve tahmin etme üzerine olmuştur. İktisat teorisinin psikolojik varsayımları iktisadi davranışları açıklamaya yetmemektedir. 1970'li yıllara gelindiğinde ise ikinci kuşak davranışsal iktisat okulu ortaya çıkmaktadır.

Davranışsal iktisat bilimi, insanların kendi kararlarını alma ve verme durumlarında bilişsellik, kültürel, psikolojik ve sosyal etkileri kapsayacak şekilde dahil ederek inceleme yapan ve bu doğrultuda neo klasik iktisat analizindeki birey anlatı perspektifini reddetmeye dayalı bir ekonomik okulu olarak ortaya çıkmaktadır (Kırmızıaltın, 2021). Davranışsal iktisat, optimizasyona dayalı geleneksel iktisadi teorilere seçili alternatifler oluşturmak için psikoloji, sosyoloji, felsefe ve diğer sosyal bilimlerden elde edilmekte olan verileri kullanmaktadır (Camerer, 1999).

Davranışsal iktisat, ekonomi ve psikoloji öğelerini birleştirerek bireylerin gerçek hayatta nasıl ve neden böyle davrandıklarını kavramak için geleneksel iktisadi varsayımların değişkenlerinden faydalanmaktadır (Littman vd., 2022). Gelişmekte olan davranışsal iktisat alanı gerçek karar vermenin genel kabul görmüş modeli ile rasyonel birey davranışı arasındaki farklılıkları sıklıkla tarif etmektedir. Anomaliler veya yanlılıklar olarak isimlendirilen bu farklılıklar, saha gözlemlerinin yanı sıra laboratuvar ortamındaki deneylerle de tanımlanmaktadır. Bu tür birey davranışları iktisatta optimal kararlar alan bireyi benimseyen geleneksel anlayışla kendini ifade edenler için karmaşık ve kafa karıştırıcı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçlar sık sık bazı durumlarda davranışsal iktisadın dönüm noktası haline gelmiştir. Davranışsal

iktisat, karar almada özellikle karmaşık durumlar olduğu zaman ve optimalliğe ulaşmada zor olunan hallerde faydalıdır. Genel olarak davranışsal iktisat, kararların alındığı süreçleri ampirik olarak bağlamaya çalışan pozitif olan bir bilimdir. Son zamanlarda davranışsal iktisat, ekonominin ana akımı haline gelmiştir. Bu alan, gerçek hayatta bireylerin standart çerçevedekiler gibi davranıp davranmadığını sorgulayarak neo klasik fiyat teorisi modellerinin yapısını ve sınırlarını araştırmaktadır (De Angelo, Bryan ve Cannon, 2022). Bireylerin karar verme davranışlarının arkasındaki kuvvet ve ilkelerin incelenmesine olanak ve katkı sağlayan davranışsal iktisat alanı günden güne hızlı bir şekilde büyümektedir. Davranışsal iktisat, insanların daima rasyonel hareket edeceği inancına dayanmamaktadır bunların yerine bilişsel önyargılar ve iç dış baskılar gibi bağlamsal etkenleri hesaba katmaktadır (Ariely, 2010). Davranışsal iktisat, Birleşmiş Milletler Kalkınma Hedeflerinin üçüncüsü olan hem insanların hem de toplumun sağlığını ve refah düzeyini artırma potansiyeline sahip şekillerde iktisadi olarak karar vermeyi geliştirmek için psikolojiden gelen farkındalıklardan faydalanmaktadır (Siegel vd.,2021).

1970’li yıllardan itibaren davranışsal iktisat alanında çalışma yapan ekonomist ve psikologların sayısında bir yükselme yaşanmıştır. Thaler, Camerer, Loewenstein, Rabin ve diğer iktisatçılar tüketim seçimlerinden, birikim davranışlarına, karar almalarından finans alanına değin davranışsal iktisatta her önem arz eden katkılar sağlamışlardır. 1980’li yılların başından itibaren davranışsal iktisat alan olarak daha kurumsal bir yapıya dönüşmüş ve bu alanla ilgili çeşitli topluluklar, dergiler, kitaplar, derlemeler çıkmaya başlamıştır. 2001 yılında Akerlof, Spence ve Stiglitz piyasaların asimetric enformasyona tepkilerini inceledikleri ve politika çözümleri geliştirdikleri araştırmaları dolayısıyla Nobel ödüllerine layık görülmüşlerdir. Karşılıklılık ilkesi, adil olma, kimlik, kayıplara verdikleri reaksiyon gibi sosyal tercihlerin önemli sayılan değerlerine önemle baskı yapmışlardır (Akerlof, 2002). 2002 yılında ise ekonomi alanında kazanılan Kahneman özellikle çerçeveleme ve beklenti teorilerini iktisat bilimine katması sayesinde ödülle mükafatlandırılırken, V. Smith ise iktisadi anlamda tahlillerinde laboratuvar tecrübelerinde oldukça başarı arz eden bir deneyim olarak kullanılması sebebiyle bu ödüle layık görülmüştür. 2017 yılına Thaler bu güne kadar

olan gelişmeleri iktisat politikasında aktif olarak kullanması dolayısıyla Nobel ödülünü almaya hak kazanmış ve bu gelişmeler doğrultusunda davranışsal iktisat ana akım ekonomide kendine hızlı bir şekilde yer bulmuştur.

İktisat biliminin bir alt disiplini olarak doğan Davranışsal İktisadın birden çok tanımı yapılabilir. Temel olarak Davranışsal iktisada göre iktisadi ajanlar tercihlerini yaparken, seçimlerinde ve risk içeren kararlarında idrak, hisler ve diğer psikolojik faktörler de etki sahibidir. Davranışsal iktisadın düşünce bakış açısıyla ve teorik bağlamında açıklaması tanımlanırken tüm yapılan emek pşyasaları çalışmalarında , iktisattaki akla uygun birey tarifleriyle başladığı görülmektedir. Oysa gerçek hayatta tüm bireyleri bir kalıp içinde toplamak doğru değildir. Bireyler ne bir bütün olarak benciller ne de rasyoneldirler. Bireyler genellikle sahip oldukları duygularının ekonomik kararlarını telkin etmesine izin vermektedirler. Davranışsal iktisatta ekonomik kararlar, hakiki bireyler tarafından verilmektedir. Thaler (2015) homo economicus yerine 'Econ' tanımdan faydalanmıştır ve Econlar geleneksel ekonomide teorik prensiplere dayalı seçimlerde bulunurken , 'homo sapiens' veya yine Thaler tarafından anlatılan şekliyle gerçek insanlar, gerçek evrende rasyonel ve irrasyonel tercihler yapan bireylerdir.

Davranışsal iktisatta yapılan tanımlarda genel anlamda psikoloji bilimi ve iktisadi bilimin arasında olan bağı inceleyen çalışma sahasını açıklamaktadır (Thaler, 2000). Psikoloji biliminin ortaya çıkmasıyla ekonomistler araştırmalarına birey psikolojisini tesiri altına alan faktörleri de çalışmalarına eklemişler ve yeni bir alt çalışma alanı olan davranışsal iktisadı meydana çıkarmışlardır (Eser ve Toigonbaeva, 2011). İlk başlarda yapılan çalışmalarda rasyonellikten birlikte psikolojik faktörler bağlamında nasıl sapılabildiğini gösteren çalışmalar ağırlıktadır. . Bu çalışmalar iktisat literatürüne atıfta bulunsa da klasik iktisat araştırmalarının ana yönünü değiştirememiştir. Fakat yirminci yüzyıl ortalarında ortaya çıkan psikoloji bilimindeki önemli hususların ivme kazanması neticesinde psikoloji biliminin başarılı olmasıyla meydana gelen bilişsel devrim, davranışsal iktisatçı olarak nitelendirilen isimleri

önemli derecede etkisi altına alarak yepyeni bir döneme geçilmesinde ivme kazanmıştır (Yürük, 2017).

Bu dönemin başlamasıyla adlandıracağımız çalışmalarda neoklasik iktisadın rasyonel birey davranışlarına karşı çıkan ilk çalışmalar, 1960'lı yıllardan beri bilişsel psikolojiyle birlikte yoğunlaşması bireylerin karar almaları gereken durumlarda zamanla rasyonel bir birey olarak davranış sergilemedikleri ve iktisadi anlamda karar almaları gereken dönemlerde psikolojik etmenlerin de işin içine katılarak bu karar alma dönemlerini etkilediğine dair vurgu yapılmış olan araştırmalarda görmüş bulunmaktayız (Kent, 2011). Davranışsal iktisat, özellikle neoklasik iktisat teorisinin yeterince ele alınmayan insan davranışları ile ilişkisini açıklaması sebebiyle standart iktisat düzenin daha geniş bir yelpazeden bakan ve işin içine bireysel davranışları da dahil eden bir alan haline dönüştürmüştür. Yapılan gözlemler ve deneyler ele alınarak insan davranışlarını incelemeyi esas hale getirmiştir. Davranışsal yaklaşım dediğimiz alan neoklasik ekonominin paradigmasını ne işgücü iktisadı alanında ne de ortaya çıkan piyasa aktörlerinin modelinde yok etmeyi veya yerine geçerek araştırmalarını sürdürmeyi amaçlamamaktadır. Standart neoklasik araştırmalar davranış iktisada göre tahminleri basittir ve eksiktir. Psikolojik kavramlar da kullanılarak işgücü piyasalarında bireylerin davranışları ve kararlarına daha geniş bir perspektiften bakma açısı kazandırmaktadır. İktisadın sosyal bir bilim dalı haline getirilip adlandırıldığı zamanlarda , psikoloji henüz bir bilim dalı olarak adlandırılmamaktaydı. İktisat bilimci Adam Smith ise birçok çalışmasında birey davranışlarının psikolojik taraflarını açıklamaya başlamış bulunmaktadır. Fakat ilerleyen dönemlerde neoklasik ekonominin ortaya çıkmasıyla birey davranışlarının rasyonel olması, ekonomi ile psikoloji arasında farklılıklar oluşturmuştur.

## **1.2 İşgücü Piyasalarında Bahsi Geçen Başlıca Davranışsal Yanlılıklar ve Kavramlar**

Bireysel davranışların ve kararların rasyonellikten ve norm olarak beklenenden sapmaları davranışsal yanlılık olarak isimlendirilir. Alınacak kararların

karmaşıklığının artması bireylerin rasyonel karar alabilme olasılığını azaltır ve bilişsel kısıyollara da başvurma gerekliliğini artırır. İşgücü piyasalarında son yüzyılın başından beri yüzlerce bilişsel yanlılık tanımlanmıştır. Ancak bunların hepsinin işgücü piyasalarına etkileri eşit güçte değildir . Bu bölümde tezin içinde detaylı olarak incelenecek davranışsal yanlılıkların kısa tanımları ve işgücü piyasalarına etkileri özetlenmiştir.

### ***Sosyal Karşılaştırma***

Bireyler kendi kabiliyetlerini, tutumlarını ve kanılarını oluştururken diğerlerinin de nasıl yaptıklarına bakarlar. Bu karşılaştırmalar genellikle kendi çevrelerinde ve yetenek ve sosyal yaşam anlamında kendi benzerlerine bakarlar. Bu karşılaştırmalarda diğerlerinden daha yüksek gelir ve sosyal statüde olduklarında bundan ekstra bir haz alabilecekleri gibi karşılaştırılabilir diğerlerinden daha kötü iş çıkardıklarında mutsuz olabilirler. Bu da kendine güveni kendine verdiği değeri ve iş motivasyonunu azaltabilir (Festinger, 1954). İnsanlar yaşamdaki statülerini önemsedikleri için karar alırken diğerlerinin durumunu da bakarlar. Örneğin; iş aramada bireyler işlerinden mutlu olmasalar bile karşılaştırabilir diğerlerinin daha az kazandığını gördüklerinde işlerinden hissettikleri memnuniyet artabilir ya da işlerinden mutlu olsalar bile karşılaştırılabilir diğerlerinin daha yüksek kazanç elde etmeleri onları mutsuz edebilir. Bu haliyle sosyal karşılaştırma aslında el yordamıyla çevremizdekiler üzerinden oluşturduğumuz bir referans yanlı tercihe dönüşür.

### ***Kayıptan Kaçınma***

Kayıptan kaçınma eş miktarda bir kaybın eş miktarda bir kazançla karşılaştırıldığında kaybın değersel mutsuzluğunu kazancın değersel mutluluğuna oranla daha yoğun olmasını ifade eder. Temeli Kahneman ve Tversky'nin beklenti teorisine dayanır. Kazançların kayıplara göre daha az haz getirmesi ve birçok iktisadi kararı etkileyebilir. Örneğin; kayıptan kaçınan finansal yatırımcılar ortalamada daha fazla getirisi olsa da hisse senetlerini almak yerine mevduat faizi ya da bonolarla yetinebilirler. Kayıptan kaçınmanın işgücü piyasalarında da kariyer planlaması ile ilgili dezavantajları olabilir. Çalışanlar aslında çokta memnun olmadıkları işlerine

daha iyi kariyer fırsatları karşlarına çıkabilecek olsa bile vazgeçmeyebilirler. Özet olarak kayıptan kaçınma bireylere ve firmaları riskli kararlar almaktan uzaklaştırarak ekonomiyi daha etkinsiz bir noktada sonlandırabilir.

### ***Bir Sosyal Norm: Adil Olma***

Adil olma, kişilerin ekonomik kararlarda sadece kendi çıkarlarını değil, diğer kişilerle olan adil paylaşımaya verdikleri önemin de göz önünde bulundurulduğu bir davranışsal iktisat kavramında yer almaktadır. Her kişinin sadece kendi faydasını maksimize eder varsayımının tersine kişilerin adalet duygusuyla hareket edebileceğini göstermektedir. Kişiler kararlarını verirken eşitlik, hakkaniyet ve başka bireylerin refahı gibi sosyal normlara göre hareket edebilmesidir. Bu durum kişinin kendi kazancı pahasına olması bile dahildir. Bireyler sadece ne kadar kazandığını değil, verilen kararların adil olup olmadığı ile ilgilidirler (Chong ve Oger, 2024).

### ***Karşılıklılık***

Karşılıklılık, karşılıklı bir fayda elde etmek için başka bireylerle bir şeyler takas etme sürecidir. Karşılıklılık normu (bazen karşılıklılık kuralı olarak da adlandırılır), eğer bir birey sizin için bir şey yaparsa, o zaman iyiliği karşılıksız bırakma zorunluluğu hissettiğiniz bir sosyal normdur. Birey, bir şeyin iki yönlü bir cadde veya alıp verme olduğunu söylüyorsa, bunlar karşılıklılık için kullanılan başka ifadelerdir. Eğer bir birey sizin için bir şey yaptığı için siz de bir şey yapmak zorunluluğunda hissettiyseniz, o zaman büyük ihtimalle karşılıklılık normuna etki gösteriyorsunuz. Bu, davranışlarımız bizim güçlü bir etkiye sahip olabilecek sosyal norm türlerinden bir tanesine örnek olarak gösterilebilir (DellaVigna vd, 2016).

### ***Risk Tercihleri***

Bireylerin risk algısı ve riskli durumlar altında alacakları kararları rasyonellikle eşleştirdiğimizde bireylerin olayların olasılıklarını bildiklerinde kendi kişilik özelliklerini de dikkate alarak (riskten kaçan, risk doğal, risk sever) faydalarını maksimize edecek kararları istatistiksel olarak alabilecekleri varsayılır. Ancak gerçek dünyada bu olasılıkları bireyler bilmedikleri halde hem belirsizlik altında kanılar

oluşturmalarını hem de istatistiksel olarak dūřünebilmeleri ve seçimlerini olasılıklarla beklenen çıktıların çarpımıyla belirleyebilmeleri gerekir ki bu çok da akla uygun değildir. Gerçek bireyler bir taraftan Allais paradoksundaki gibi olasılıklı kararlarında temel rasyonellik ilkelerini (geçişkenlik) kırabilirler, ayrıca dūřuk ve yūksək olasılıklı olayları farklı ağırlıklandırırılar. Tūm bunların sonucunda bireylerin riskli kararları rasyonel kararlardan farklılaştığı gibi etkinsizleşebilir de. Riskli işler için beklenen ūcret primleri gibi çalışma iktisadını da ilgilendiren bir literatūr bu başlığın da teze dahil edilmesine sebeptir (Hartog, vd. 2001).

### ***Sosyal Tercihler***

Sosyal tercihler, kiřilerin sadece kendi çıkarlarını deęil, dięer kiřilerinde refahını dikkate alarak ve bu doęrultuda kararlar almasını ifade eder. Sosyal tercihler, bazen dięerlerinin de iyi olmasını ūnemsedięimizde ūzgecilik olarak bize dięerlerinden daha kūtū davranıldıęını dūřündūęümüzde adil olma kayęısı olarak dięer bireyler bize iyi davranınca , bizim de buna iyi karřılık vermemiz gerektięini dūřündūęümüzde karřılıklılık kayęısı olarak ya da herkesin eřit pay alması gerektięi durumda farklı paylařımlardan kaındıęımızda eřitsizlikten kaçınma olarak karřımıza çıkmaktadır (Levitt ve List, 2007).

Sosyal tercihleri dikkate almak piyasa çıktılarını ve piyasa rekabetini daha iyi anlamamızı sağlar. Piyasa başarısızlıkların altında yatan sebepleri açıklayabilir. Sosyal tercihler kolektif hareketi ve işbirliğini çerçeveleyen yasaların varlık sebeplerini açıklayabilir. Ayrıca, mūlkiyet hakları ve kontrat dūzenlemeleri, maddi teşviklerin belirleyicileri de sosyal tercihlerle yakından ilişkilidir (Fehr ve Fischbacher, 2002).

### ***Zamansal Tercihler***

Davranıřsal iktisatta zamansal tercihler, kiřilerin bugūnkū faydası ile gelecekteki faydanın arasında nasıl bir seçim yapıldıęını incelemektedir. İnsanların bu zaman içerisindeki yaptıęı tercihlerini çoęu zaman duygusal ve ūngūrūsūz bir ūekilde yaptıęını ifade eder. Ūrneęin; bugūn bir çikolata yemek mi veya bir hafta bekledikten sonra iki adet çikolata yemek mi? Veya belli yařtaki çocuklara bir marshmallow verilir

fakat yemez ise on beş dakika sonra iki tane verileceği söylenir. Bu durumda çocuğun sabredip beklemesi gelecekte çocukların yaşamlarında daha başarılı olduğu görülmüştür ve bu gibi tercihlerde bireylerin verdiği kararlar zamansal tercihler olarak karşımıza çıkmaktadır (Thaler ve Shefrin, 1981).

### ***Emek Piyasaları ve Miyopluk***

Emek piyasaları ve miyopluk, davranışsal iktisadın önemli bir alanı olmakla birlikte kişilerin gelecekteki kazançları ve faydaları yeterince önemsemeden anlık maliyetleri ve zorlukları abartarak verdikleri kararlar hem kişisel kariyer gelişimini hem de makro ölçekte işgücü verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Miyopluk (kısa vadecilik), kişilerin gelecekteki ödülleri ve zararları gereğinden fazla değerini düşürerek bugünkü maliyet ve faydalara odaklanmalarınıdır. Bir çalışan birey uzun vadeli kariyer fırsatları sunan ama bugünkü maaşı düşük bir iş pozisyonunu reddeder çünkü bugünkü geliri gelecekte kazanacağı gelirlere daha önemli görmektedir. Şu anki zaman, para ve konfor kaybı ağır geldiği için kişiler ileriye dönük faydası çok olan eğitim ve sertifikalarına yatırım yapmaktan kaçınmaktadır bunun sonucunda ise uzun vadeli kazanç ve kariyer gelişimi potansiyeli kaybedilir. Bazı çalışan bireyler ise uzun vadeli kariyer gelişimlerini, öğrenme fırsatlarını ya da prestij gibi unsurları ikinci plana atarak sadece bugün aldıkları maaşı daha değerli görmektedirler. Bu yaklaşım sonucunda ise kişi düşük maaş tuzağına düşebilir ya da verimsiz işlerde sıkışıp kalmaya mahkum olabilir (Claudio ve Moriconi, 2014).

### ***Referans Yanlılığı***

Referans yanlılığı, özellikle beklenti teorisi çerçevesinde Kahneman ve Tversky (1979) tarafından geliştirilmiştir. Kişilerin kararlarını dolayısıyla sonuçlarını mutlak değerleriyle değil, öncelikle referans noktasına göre değerlendirdiklerini ifade etmektedir. Bireyler bir referans noktasına göre örneğin geçen yılki maaşları, arkadaşlarının maaşları veya bekledikleri gelir gibi durumlara göre karar verirler ve tatmin düzeyleri bu referans noktalarına göre değişmektedir. Örneğin; çalışan bir birey yıllık 180000 TL ücret alıyorsa ve referans noktası 170000 TL ise kendini başarılı bir

birey olarak görür. Fakat referansı 190000 TL olan birey aynı ücreti olsa bile hayal kırıklığı yaşamaktadır (Stommel, 2013).

### ***Kendini Kontrol Yanlılığı ve Erteleme***

Kendini kontrol yanlılığı ve erteleme, davranışsal iktisatta kişilerin zaman içinde tutarsız kararlar almasının temel sebeplerinden birisidir. İki kavram, uzun vadeli fayda sağlayacak seçimler yerine daha kısa vadeli tatmin edici tercihleriyle açıklamaktadır. Örnek olarak iş hayatı, eğitim, sağlık gibi birçok alanda önemli sonuçlar yaratmaktadır. Kişilerin uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmek için ihtiyacı olan irade ve disiplin eksikliğini göstermektedir. Birey, kendi için neyin iyi olmasının farkında olmasına rağmen anlık olarak başka hazlara yenik düşmektedir. Örneğin; bu gece erken uyumalıyım diye düşünen bir çalışan fakat gece geç saatlere kadar sosyal medyada vakit harcarsa uykusuz kalmaktadır. Erteleme ise kendini kontrol yanlılığının bir neticesidir. Kişi, önemli ve uzun vadeli getirisi olan bir işi gerçekleştirmek yerine kısa vadeli daha keyifli ya da kendisi için daha az zahmetli bir işe yönelmektedir (Ariely ve Wertenbroch, 2002).

### ***Şimdiki Zaman Yanlılığı***

Şimdiki zaman yanlılığı ise kişilerin bugünkü faydalarının gelecekteki faydalarına göre orantısız bir şekilde daha fazla önemsemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bireylerin gelecekteki maliyetleri ya da ödülleri önemsemeyip küçümsemesi ve buna karşılık bugünkü ödülleri ve maliyetleri olduğundan daha fazla abartmasıdır. Bu durumda da çoğu zaman bireyler uzun vadeli çıkarlarına uyumlu olmayan kararlar vermesine yol açar. Örneğin; bugün bir bireyin canı diyetle olmasına rağmen tatlı istemiştir fakat bir defadan bir şey olmaz diyerek tatlısını yer. Bu durumda da bugünkü haz daha gerçek ve güçlü hissettirmektedir (O'Donoghue, ve Rabin, 2001)

### ***Aşırı Güven Yanlılığı***

Bireyler kendi yetenekleri, kabiliyetleri, bilgi işleme kapasiteleri ile ilgili aşırı güvenli olabilirler. Bu aşırı güven bireylerin kanılarına ne ölçüde güvendikleri direkt sorularak ölçülebilir. Eğer bireyler seçimleri sonucu p olasılıkla başarılı olacaklarını

düşünürlerken p'den daha düşük olasılıkla başarılı çıkarlarsa bu farklılık aşırı güven yanlılığına atfedilebilir (Bar-Hillel, 2001).

Aşırı güven yanlılığının farklı boyutları vardır bu boyutlar karar alma süreçlerine bağlı olarak aynı yönde çalışabilecekleri gibi farklı yönlerde de yönelebilirler. Bu boyutlardan ilki aşırı tahmin (overconfidence)'dir. Bireyler genellikle diğerlerinden daha yetenekli olduklarını ve performans olarak onlardan daha iyi olduklarını düşündüklerinden başarı olasılıklarının daha yüksek olduğunu düşünürler. Bir diğeri aşırı keskin tahmindir (overprecision). Bu yanlılıkta da bireyler başarı olasılıklarıyla ilgili güven aralığını olması gerekenden daha dar tutmaktadırlar. Son olarak bireyler kendilerini rakiplerinden, iş arkadaşlarından, akranlarından geçerli bir sebep olmadan yukarıda da konumlandırabilirler (overplacement) (Svenson, 1981). Genellikle yapılacak işler kolay olduğunda bireylerin aşırı düşük tahmini, işler zorlaştığında ise aşırı yüksek tahminleri olabilmektedir. Tam tersi bireyler işlerin kolay olduğunu düşündüklerinde kendilerini yukarıda konumlandırır, bireyler işlerin zor olduğunu düşündüklerinde kendilerini diğerlerinden aşağıda konumlandırır. Çalışma piyasalarında da aşırı özgüven yanlılıkları bireylerin iş arama davranışlarını ve iş eforlarını etkileyebilir (Bhatt, ve Smith, ,2025).

### ***Projeksiyon Yanlılığı***

Projeksiyon yanlılığı, kişilerin gelecekteki tercihlerinin, hislerinin ve gereksinimlerinin bugün ile aynı olacağını varsaymaları ile ortaya çıkmaktadır. Bu davranışsal yanlılık ise önyargı ve karar alma durumlarında kişilerin ciddi hatalarına sebep olur çünkü bireyler gelecekteki şartlarda nasıl hissedecekleri üzerine hislerini doğru tahmin edemezler. Örneğin; karnı acıkmışken market alışverişi yapan bir birey normalde alacağından daha fazla ve sağlıksız yiyecek satın alma girişiminde bulunur. Çünkü açlığı geçici olmasına rağmen gelecekte de aynı derecede aç olacağını düşünmektedir (Loewenstein, O'Donoghue ve Rabin, 2003).

### ***Seçim Aşırı Yüğü Yanlılığı (Choice Overload)***

Seçim aşırı yüğü yanlılığı, kişilerin birden çok seçenikle karşılaşmaları durumunda karar vermekte zorlanmaları, tatminsizlik yaşamaları veya bazen de hiç seçim yapamamaları durumunda gerçekleşir. Bu davranışsal yanlılık önyargı, tüketici kararları, kariyer planlaması ve yatırım gibi alanlarda da oldukça yaygındır. Kişilerin ne kadar çok seçenek o kadar iyi varsayımının tersine çok fazla seçeneğin verilen karar kalitesini ve tatmini düşürebileceğini ifade etmektedir. Belirtileri ise, karar verememe, karardan sonra pişmanlık, seçim sonrası memnuniyetsizlik ve seçimi erteleme ya da tamamen bırakma olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; bir gıda mağazasında üç çeşit reçel varken satış oranı yüzde otuz olabiliyorken, yirmi dört çeşit reçel olduğunda ise satış oranı yüzde üçe kadar düşebilmektedir (Lyengar ve Lepper, 2000).

### ***Tanıdıklık Önyargısı***

Tanıdıklık önyargısı ise kişilerin daha önceden bildikleri, deneyimledikleri veya aşına oldukları seçenekleri daha iyi olmasalar bile bunları tercih etme eğilimi göstermektedir. Kişilerin bildiğı şeylere oldukça güvenme ve hakkında bilgi sahibi olmadığı şeyleri ise oldukça riskli görme eğilimidir. İnsan beyni belirsizlikten kaçındığı için bildiğı her şey daha güvenli ve daha doğru olma algısı kaçınılmazdır. Davranışsal bu önyargı, yatırım kararlarını, kariyer seçimlerini, tüketici davranışlarını, sosyal ilişkiler gibi pek çok alanda karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; bir yatırımcı iş insanı yalnızca kendi ülkesine yatırım yapmaktadır çünkü sadece o ülkenin insanlarını tanıyordur. Oysa belki yabancı piyasalara yapacağı yatırım yatırımcı için daha karlı olabilir (Fox ve Lelav, 2000).

### ***Sosyal Baskı ve Karar Alma***

Sosyal baskı ve karar alma , davranışsal iktisatta kişilerin verdikleri kararlarını kendi içsel değerlendirmelerinden daha çok bir başka kişilerin davranışları, beklentileri ve yargıları doğrultusunda almalarını göstermektedir. Kişi, diğer bireylerin

normlarına uymak, reddedilmekten kaçınmak veya onay alamamak maksadıyla kendi rasyonel tercihlerinden vazgeçebilir. Sosyal baskı, kişilerin kendi kararlarını verirken çevresindeki bireylerin tutum, düşünce, beklenti ve davranışlarına göre hareket etmesidir. Örneğin; bir takım bireylerin yanlış cevapladığı bir testte, kişi doğruyu bilse bile o gruba uyup yanlış cevabı verebilir (Asch, 1951).

## 2. DAVRANIŞSAL İŞGÜCÜ PİYASALARI

Bilişsel bilimler, nöroloji, yapay zeka çalışmaları ve ekonominin kesişme noktasında olan davranışsal iktisat sayesinde bireylerin tercihleri ve sonrasındaki seçimlerini, yeni durumlar karşısındaki tepkilerini ve karar alma davranışlarını daha iyi anlamak mümkün hale gelmiştir. Elbetteki bireylerin kararlarını algılamadaki bu yeni fikirler, yeni politika tasarlama araçlarının geliştirilmesine de olanak vermiştir (Thaler ve Sunstein, 2008). Davranışsal iktisat genellikle deneysel iktisattan ve alan çalışmalarından da destek alarak sınıadığı birçok standart iktisadi varsayımın aslında gerçek hayatta geçerliliğinin olmadığını gösterebilmiştir. Ancak asıl iş daha sonrasında gerçek hayatı daha iyi açıklayabilecek insani özellikleri de neo-klasik iktisadın soğuk modellerine eklemleyerek geçerliliği yüksek modeller oluşturmaktadır. Çünkü deneylerin ve alan çalışmalarının bulguları, gerçek insanların sistematik hatalar yapmaya, ertelemeye, karmaşık durumlarda basitleştirici kısa yollar kullanmaya, standart dışı tercihler yapmaya ve standart dışı kanılar oluşturmaya meyilli oldukları yönündedir (Della Vigna, 2009).

İktisatta insanla ilgili olarak alınabilecek ve insanların aldığı her kararda bu davranışsal eğilimler önemli hale gelmiştir. İşgücü piyasalarında da işgücü ve işveren gibi karar alıcıların davranışlarını algılamayı, piyasa işleyişini daha verimli kılacak tasarım araçlarını ve politikaları bu göreceli yeni alet kutusunu kullanarak geliştirmek mümkündür. Aşağıda ilk başta davranışsal iktisat işin içine girmeden önce neoklasik işgücü piyasalarının çalışma mekanizmaları özetlenmiştir. Daha sonrasında ise işgücü piyasalarını davranışsal iktisat üzerinden açıklayan akademisyenlerin geliştirdiği teorik modellere yer verilmiş, ve sonrasında pratikte davranışsal dürtme takımlarının profesyonel dokunuşlarla davranışsal iktisadı nasıl kullanabildikleri ve dürtme

takımlarının piyasa verimliliğini arttırmak adına önerileri ve bazı vaka çalışmalarından bahsedilmiştir.

## 2.1 Neoklasik İşgücü Piyasalarının Kısa Bir Tekrarı

İktisat işgücü piyasalarını incelerken işgücü arzının ve işgücü talebinin öncelikle bireysel olarak nasıl oluştuğunu inceler ve daha sonrasında da bu arz ve talebin derneşerek piyasa arzı ve talebini oluşturmasını ve piyasalardaki dengenin oluşumuyla ortaya çıkan istihdam ve ücretleri açıklamaya çalışır. Bu açıklamalar önceleri tam rekabet piyasaları üzerinden yapılmış olsalar da daha sonra asimetric enformasyon, eksik bilgi gibi aksak piyasaları açıklayabilecek iktisadi kavramlarla genişletilmiş ve güncel işgücü piyasalarını daha iyi açıklar hale gelmişlerdir.

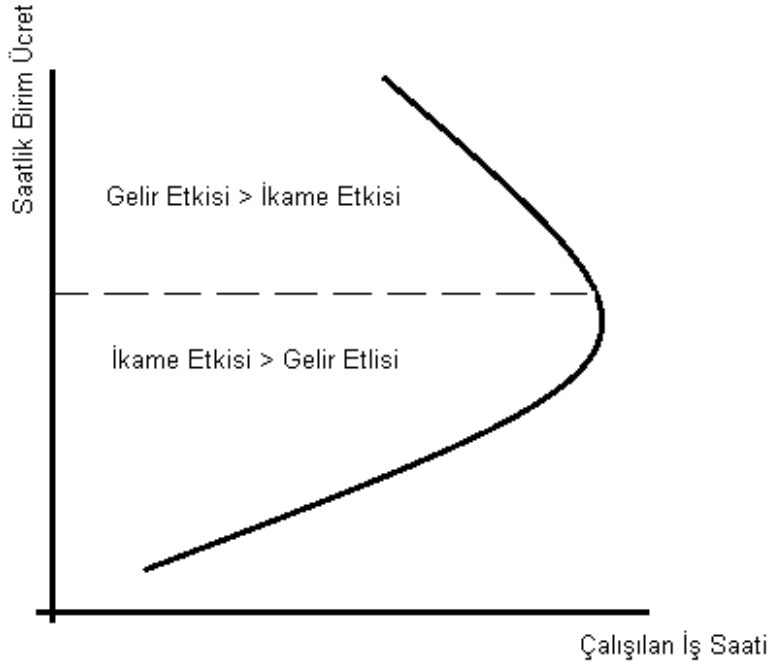
Daha basit bir anlatımla işgücü piyasaları emek arzı ve talebinin etkileşimi sonucunda çalışanların ücretlerinin ve çalışan sayısının dengelendiği piyasaların işleyişine odaklanır. İşgücü, işsizlik, işsizlik oranı, işgücü katılım oranı, ücretler, asgari ücret, işsizlik sigortası ve ödeneği gibi temel kavramları kullanarak piyasaların denge analizini yapar. Neoklasik iktisadi ajanların rasyonel kimliği ve piyasalardaki tam bilgi varsayımlarına çalışanların sosyal gereksinimleri ve hakları eklenince, neden tam istihdama kolay ulaşamayacağı, neden çalışanların belli bir ücret artışından sonra emek arzlarını azaltacakları ve makro iktisadi genel dengeyle ilişkisi normatif olarak açıklanır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003).

Neoklasik iktisadın marjinalist yasası işgücü piyasalarına uyarlandığında bireylerin sahip oldukları toplam zamanlarını geçirmeye ilgili tercihlerinin bir kısmını eğlence, dinlenme gibi aktivitelere ayırmak (ki bu boş zaman olarak da tanımlanabilir) ve diğer kısmını da elde edilecek gelir sebebiyle aktif çalışmada bulunmak olarak belirleyebilirler. Başta ücretler olmak üzere kişisel tercihler, servet gibi birçok faktör toplam zamanın ne kadarını çalışmaya ayrılacağını belirleyebilir. Ayrıca farklı iş alanlarındaki ücret oranları, nüfus değişimleri ve ücret dışı sosyal yaşamdaki değişimler de çalışma kararlarını etkileyebilirler. Ücretlerdeki değişimler sonucunda bireyler ikame etkisine ve gelir etkisine bağlı olarak çalışma süreleriyle ilgili tercihlerini değiştirerek kendi faydalarını maksimize edecek çalışma ve boş zaman

kararlarını alırlar. Temel model, saat başına gelir arttıkça bireylerin ilk başta çalışma sürelerini arttıracakları ancak belli bir gelir seviyesinden sonra boş zamanın daha kıymetli olacağı varsayımıyla çalışma sürelerini azaltacakları varsayar. Bu Grafik 1’de de gösterilen iktisatta bireysel emek arzı eğrisinin geriye dönük eğimli kısmını açıklar. Bireyler ilk başta daha çok çalışarak daha fazla kazanırlar bu dönemde çalışmak boş zamanın faydasını fazlasıyla ikame eder ancak çalışma süreleri daha da artınca yüksek gelir elde eden bireyler için boş zaman daha kıymetli hale gelir. Yani gelir etkisi ile daha fazla çalışmanın ikame etkisi ters yönlü çalışırlar ve gelir etkisi ağır basar.

Bireysel çalışma tercihleri her birey için farklı olsa da verili bir ücret seviyesinden tüm bireylerin çalışma süresi tercihleri toplanarak piyasalardaki derneşik işgücü arzı elde edilir. Piyasalarda çok sayıda çalışan olduğundan bireysel işgücü analizinden farklı olarak derneşik işgücü analizinde gelir etkisinin ikame etkisine hep ağır basacağı ve işgücü arzının ücretler arttıkça artacağı varsayılır (Wilensky, 1960).

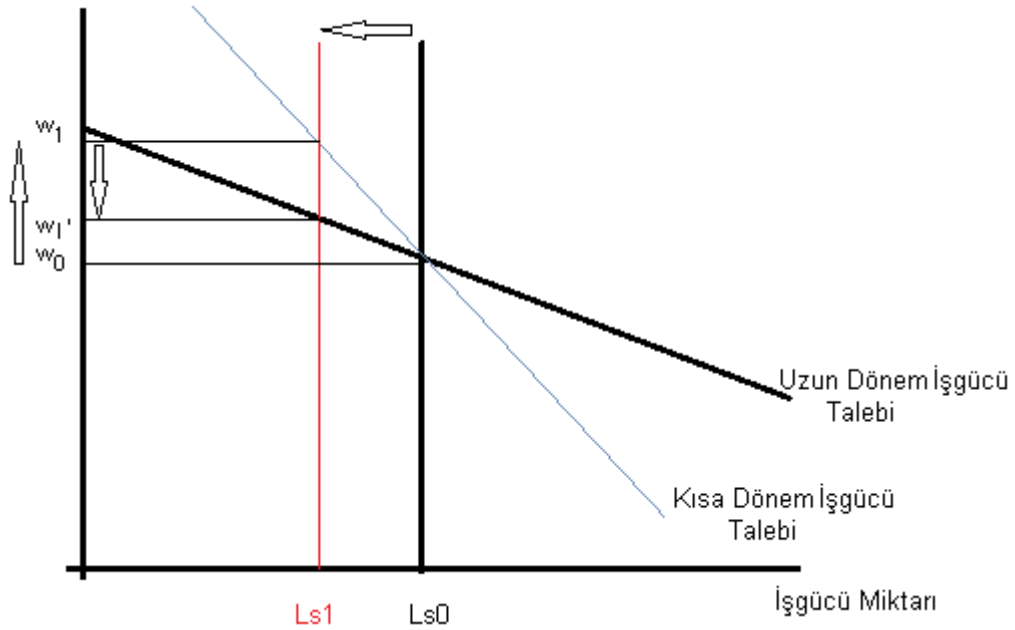
### Grafik 1: Reel Ücret Artışının Çalışma Süresine Etkisi



Neo-klasik iktisatta işgücü talebi ise mal ve hizmet piyasalarında firmaların alacağı üretim kararlarının sonrasında ortaya çıkar. Bu dolaylı talebe türev talep ismi verilir. İktisatta kısa dönem en az bir üretim faktörünün değiştirilemediği zaman aralığını belirtmek için kullanılırken, uzun dönemde tüm üretim faktörleri değiştirilebilmektedir. Yani firmalar genellikle kısa dönemde yatırım yapıp hemen sermaye artıramazlar ancak üretimin artışı için hemen yeni işgücü bulabilirler. Bu da işgücü piyasalarında kısa dönemle uzun dönem arasında işgücü talebi açısından farklılıklar olabileceği anlamı taşır.

İlk başta dengede olan işgücü piyasalarında öngörülemeyen bir sebeple emek arzında Grafik 2’de gösterildiği gibi  $Ls_0$ ’dan  $Ls_1$ ’e bir daralma olsun, bu durumda kısa dönemde azalan emeğin, teknik ikamesini yapılamayacağından piyasalarda emeğin reel ücreti  $w_0$ ’dan  $w_1$ ’e yükselecektir. Ancak uzun dönemde sermaye fiyatının emeğe göre ucuz olduğunu gören işveren göreceli olarak daha sermaye yoğun bir üretim tekniğine geçecek emeğe olan talebin esnekliği ve eğimi azalacak ve emeğin ücreti de  $w_1$ ’den  $w_1'$ ’ya düşecektir.

**Grafik 2: Uzun Dönem ve Kısa Dönem Emek Talebi**



İktisattaki marjinalist yasaya göre bir taraftan ek bir çalışanın üretime katkısını Emeğin Marjinal Ürünleri MPL ile gösterirken diğer taraftan bu ek birimlerin satışından elde edilecek ek geliri de Marjinal gelir MR olarak tanımlarsak, işe alınacak bireyin firmaya gelir katkısı bu ikisinin çarpımı kadar olur ve emeğin marjinal ürün geliri MRPL olarak tanımlanır. Yani  $MPL \times MR = MRPL$  olur. Firma marjinal ürün gelirinin işçi ücretlerin eşitlendiği noktaya kadar işçi çalıştırmaya devam ederse karını maksimize eder. Azalan verimler yasası gereği bir noktadan sonra işe alınacak işçi bir öncekine göre daha az marjinal ürün sağlayacağından, ücretler de rekabetçi piyasalarda sabit olduğundan bir noktadan sonra yeni işçi çalıştırmak zarar ettirmeye başlar. Firma işgücü talebini rekabetçi piyasalarda kar maksimizasyonu yapmasına bağlı olarak belirler. Bu noktada ortalama ürün gelirinin ücretlerin üzerinde olduğunu ve firmanın bu yüzden (ekonomik) kar elde ettiğini de unutmamak gerekir. Elbette ücretlerdeki reel artış sonrasında firmaların marjinal ürün gelirlerini de daha yüksek olacağı noktada seçmeleri ve dolayısıyla işgücü taleplerini azaltmaları gerekir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003).

Uzun dönemde, eğer firmanın üretim teknolojisi değişmiyorsa, üretim faktörlerini birbirleriyle ikame edebilmesine ve faktör fiyatlarına bağlı olarak emek talebi belirlenir. Yani firmanın emek talebi ne üreteceğine, hangi teknolojiyle üreteceğine ve maliyetlerine bağlı olarak belirlenir. Uzun dönemde, ücret artınca emek talebinin düşmesine ikame ve ölçek etkileri sebep olabilir. İkame etkisi sonucu ücretler artınca, firma üretimde kullandığı emek miktarını azaltır ve onun yerine daha fazla sermaye kullanmaya başlar. Ölçek etkisi sonucu ise ücretteki artışla firmanın maliyetleri de artar ve üretim miktarı azalır. Bu durumda tüm üretim faktörlerinin azaltılması gerekir. Kısa dönemden farklı olarak uzun dönemde emeğe olan talebin bu etkilerden dolayı daha esnek olması ve ücret artışı kısa dönemde emek talebi az miktarda düşerken uzun dönemde çok daha fazla düşebileceği anlamını taşır. Elbette emeğin talep esnekliğini uzun veya kısa dönem analizi dışında işgücü ücretlerinin toplam maliyetler içindeki payı, iş gücünün ikame edilebilirliği ve ikame edileceği üretim faktörlerinin bolluğu veya kıtlığı da belirler. Benzer şekilde uzun dönemde firmanın ürettiği mala yönelik talep değişimleri, verimlilik değişimleri ve diğer üretim

faktörlerinin fiyat değişimleri de işgücüne olan talebi uzun dönemde etkileyebilir. Tekil firmaların üretim kararları farklı olsa da verili bir ücret seviyesinden tüm firmaların işgücü talebi tercihleri toplanarak piyasalardaki derneşik işgücü talebi elde edilir (Case, Fair, Oster, 2021).

Yukarıdaki paragraflarda özetlenen neoklasik iktisattaki derneşik işgücü arzı ve derneşik işgücü talebinin dengeye gelerek işgücü piyasalarındaki çalışan sayısını ve ücretleri belirlemesi normatif bir iktisadi analizdir ve bazı temel varsayımlar altında geçerli olur. İlk olarak ajanlar atomistiktir. Yani çok sayıda ve birbiriyle direkt ilişkili kararlar vermeyen çalışan ve işveren vardır. İşçiler için sendikal oluşumlar olmadığı gibi çalışanlar işgücü arz kararlarında birbirlerinden etkilenmemektedirler<sup>1</sup>. İşverenlerin de işgücü taleplerinde birbirleriyle iletişim içinde olmadıkları varsayılmaktadır. Oysa gerçek dünyada hem sendikalar vardır hem de ajanlar diğerlerinin tercihleriyle ilgilidir. Atomizite varsayımının çalışmadığı işgücü piyasalarından tezin ilerleyen kısımlarında bahsedilecektir.

İkinci bir varsayım işgücü ve işlerin homojenliğiyle ilgilidir. Yani hem çalışanların aynı verimliliğe sahip oldukları, hem de işler farklı olsa da çalışma koşullarının benzer olduğu ve işgücü açısından sektörel ve firmasal farklılıkların bulunmadığı varsayılmaktadır. Pozitif analizler bu tür farklılıkların da aslında nasıl sektörel ve ücretsel farklılıklara sebep olabileceğini de açıklamaktadır (Teitel, S.1976).

Üçüncü bir varsayım piyasalara giriş çıkış serbestliğinin işgücü piyasalarına uygulanmasıdır. Yani çalışanlar özgürce iş değiştirebilirler yeni bir işe girerlerken kurumsal, hukuki ve coğrafi engeller yoktur. Dördüncü bir varsayım bilginin ve enformasyonun tam olmasıyla ilgilidir. Bir taraftan hem çalışanlar hem de işverenler işgücünün piyasa değerini hesaplayabilmekte hem de çalışanların ücretlerini hem diğer çalışanlar hem de işverenler bilmektedirler. Yukarıdaki varsayımların birlikte değerlendirilmesi sonucunda piyasalarda tek bir ücret ortaya çıkar ve bu ücretin piyasa şartlarında değişmeler olmadığı müddetçe geçerli oldukları varsayılır (Créchet, 2023).

---

<sup>1</sup> Atomizite varsayımının daha detaylı ve güncel kavramsal analizi için Drakopoulos, S. A. (2022) önerilir.

Piyasaların tam rekabetçi olmadığı piyasalarda işgörenlerin sendikal güçlerinin olması ve çok sayıda işveren olması durumunda piyasalar monopol piyasaları gibi davranır. Ya da bir bölgedeki işverenlerin tek olması monopson iş piyasalarını oluşturur. Bu tür piyasalarda marjinal faktör maliyetleri farklı olmasa da emeğe bağlı marjinal faktör maliyetleri daha az olur ve kullanılacak işgücü sayısı azalabilir. Monopson piyasalarda ise marjinal faktör maliyetleri ortalama faktör maliyetlerinden daha az olur ve marjinal ürünün değeriyle kesiştiği noktada ücretler tam rekabet piyasasından yukarıda gerçekleşir ve işgücüne talep de azalır (Biçerli, 2009).

Neoklasik işgücü piyasalarının mikro iktisadi analizinin çıkarımlarının izlerine makro iktisadi analizde de rastlanır. Derneşik arz ve talebin denge işgücü ve ücretleri belirlemesi hemen gerçekleşir. Yani derneşik arzda veya talepteki değişiklikler bir sonraki dönemde bireylerin yeni enformasyona ulaşmalarıyla hemen yeniden ücretlerin ve işgücünün düzenlenmesine sebep olur. Piyasalarda etkinsizliğin olmadığı bu durumda üretim faktörlerinin tam verimlilikle kullanılması söz konusudur. Yani toplam talebi artırmak arzı artıramayacağından talebi artıran politikalar fiyat artışına sebep olurlar. Bu varsayımın uzantısı olarak ücretler de fiyatlar kadar artar ve üretim artışı olmadan sadece fiyat artışı ve enflasyon olur (Case, Fair, Oster, 2021).

Keynesyen analizde ise ekonominin hep tam istihdam seviyesinde olmayacağı ve eksik istihdam durumunda ücretlerin kısa dönemde talep artışına eşlik etmeyeceği ve bunun sonucunda da işgücü kullanımının ve üretimin artacağı ancak bu artışın tam istihdam seviyesinde uzun dönemde olamayacağı öngörülür. Bunun sonucu olarak iktisatta politika yapıcılar talep artırıcı politikaları uygulayabilirler, ve bu politikalar istihdam artışına da sebep olur. Ancak bu politikalar sonucu fiyat artışı da olacağından aslında işsizliği düşürmekle enflasyon arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu kabul edilmiştir. Bu ilişki Phillips eğrisiyle gösterilir. Ancak bu ilişki işgücü piyasalarında aynı zamanda nominal ücretlerle enflasyon arasındaki ilişkiyi de verir. Yani nominal ücret artışlarını yükseltmek aynı zamanda işsizlik oranını da azaltır (Baş, 2002).

Bu yaklaşıma itiraz Monetaristlerden gelmiştir. Her ne kadar işsizlik talep yanlı politikalarla iyileştirilebilse de işsizlik oranının hiçbir zaman sıfırlanamayacağı ve Doğal İşsizlik Oranı diye isimlendirilen ve iş bulan ve işini kaybedenlerin bir döngü içinde dengede olmaları gerektiğini ileri sürülebilir. Diğer taraftan Keynesyen teoride yatay olan kısa dönem derneşik arz eğrisinin aslında pozitif eğimli olduğu her ne kadar işçilerin bir kısmı kısa dönemde fiyatlar konusunda aldansalar da hepsinin aldanmayacağı ve fiyatlarla ilgili beklentilerin adaptif olarak düzeltileceği öngörülür . Tüm bu öngörüler ışığında Phillips eğrisini de yeniden yorumlamak gerekmiştir. Monetaristler beklentilerle geliştirilmiş Phillips eğrisini ortaya koymuşlardır. Yani bireyleri bir dönem fiyat artışıyla kandırmak ve üretimi artırmak mümkündür ancak beklentileri ve fiyat artışını anlayan işçiler bir dönem sonra ücret artışı bekleyecek ve üretimdeki artış sürekli değil, geçici olacaktır. Yani her ne kadar ilk dönem işsizlik bir miktar azaltılabilse de bir sonraki dönem yükselen ücretler sonucu işgücü talebi tekrar eski seviyesine gelecek ve uygulanan talep artırıcı politika sadece fiyat artışıyla sonlanacaktır. Monetaristler işsizliği azaltmak için arz yanlı politikaları öne çıkarırlar. İşsizlik ödemelerini kısıtlamak ya da vergilerde yapılacak indirimler işe yarayabilir. Ayrıca esnek çalışma modelleri, işgücü hareketliliğini kolaylaştırma ve özelleştirme çalışmaları da işsizliği azaltabilir.

Yeni Klasik İktisat okulu parasalcılardaki adaptif beklentilerin yerine rasyonel beklentiler modelini koymuş ve atomistik ajanların sürpriz politikalara bile uyumunun çok hızlı şekilde gerçekleşeceğini ve talep artışı hedefleyen politikaların rasyonel bireylerce hemen algılanacağını ve herhangi bir işsizlik azalması olmadan hemen enflasyona dönüşeceğini öngörmüştür. Kısa dönemde derneşik arzın eğimi pozitifdir ancak burada yanılan işçiler değil firmalardır. Ayrıca yeni klasikler dönemleri kısa ve uzun şeklinde ayırmak yerine politikaları beklenen ve sürpriz şeklinde tanımlarlar. Emeğin dönemlerarası tercihleri ve gönüllü işsizlik gibi kavramlar da yeni klasiklerin araştırma alanlarındandır. İşsizliği düşürme ile ilgili politika önerileri ana hatları itibariyle parasalcılarla örtüşmektedir(Ardıç ve Aydın, 2011).

Son olarak Yeni Keynesyen Okul, Parasalcı ve Yeni Klasik eleştiriler sonrasında Keynesyen okulun bazı savlarını özellikle mikroekonomik temelde

yenileme gereğinden ortaya çıkmıştır. Doğal işsizlik oranının yerine enflasyonu ivmelendirmeyen işsizlik oranını kullansalar da fikir olarak işsizliğin sıfırlanamayacağını kabul ederler. Ayrıca yatay kısa dönem arz eğrisinin yerine ücretlerin yapışkanlığı dolayısıyla pozitif eğimli arz eğrisinin varlığını kabul ederler. Ancak uzun sözleşme dönemleri sebebiyle, talep politikalarının bir süreliğine etkin olabileceğini ileri sürerler. Mikro analizde ise asimetric bilginin işsizliğe etkisi araştırma alanlarındandır. Eş güdüm sorunları yüzünden piyasaların hemen dengeye gelemeyeceğini ve müdahaleci politikalara hala bir etkinlik alanı olduğunu ileri sürerler. Örtük sözleşmeler, etkin ücret modelleri, histeri etkisi ve süre teorileri, kademeli ücret ayarlamaları araştırma alanlarındandır (Ardıç ve Aydın, 2011).

Bu bölümde bahsedilen neoklasik işgücü piyasalarının analizinin dışında özellikle makroekonomi alanda işgücü piyasaların işleyişine Keynesyenler, Parasalcı okul, Yeni Klasikler ve Yeni Keynesyenler yeni açıklamalar getirmişlerdir. İşgücü devir maliyetlerini azaltmak, işgücü hareketliliğini artırmak, etkin kar paylaşım anlaşmaları öne çıkan işsizliği azaltıcı politika önerilerindedir. Özetle Keynesyen ve Yeni Keynesyenler işsizliği azaltmak için genişletici para ve mali politikaların hala kullanışlı olduğunu savunmakta, ancak Parasalcılar ve Yeni Klasikler ağırlıklı olarak mikro ekonomi tabanlı vergi, yatırım ve iş kurma teşviklerini ön plana çıkarmakta sendikal güçlerin işsizliği artırdığını iddia etmektedirler (Ardıç ve Aydın, 2011).

Günümüzde ülkeler işsizliği azaltmak için aktif işgücü politikaları kullanılabilirdiği gibi pasif işgücü politikalarını da kullanmaktadırlar. Bu politikalar davranışsal iktisadın politika alet kutusundan alınan dürtme, çerçeveleme, sosyal ispat gibi uygulama yöntemleriyle işbirliği içinde yürütüldüğünde daha başarılı olabilmektedir. İşsizlik sigortası ve ödeneği neo klasik iktisada göre istihdam etkinliğine çok katkı sağlamasa da davranışsal politikalarla bu katkı oluşabilir. Bir sonraki bölümde uygulanan ve sonuç elde edilen davranışsal işgücü politikalarının belli başlıları ele alınacaktır (Briscese ve Tan, 2018).

## **2.2 Davranışsal İktisat ve İşgücü Piyasaları:**

Dohmen (2014) davranışsal iktisadın işgücü piyasalarının analizine etkilerini incelerken üç temel alt etki alanı tanımlamıştır. Bu alanlar iş piyasalarında standart dışı

tercihler, tercihlerin heterojenliği ve kişilik farklılıklarını ve standart dışı kanı ve karar alma olarak tanımlanmıştır. İşgücü piyasalarının etkinliğini ve verimliliği artırmak için geliştirilebilecek politikalar oluşturmak bu alt alanların ana amacıdır. Standart dışı tercihler, sosyal karşılaştırma, kayıptan kaçınma ve adil olma ve karşılıklılık gibi kaygıların verimliliğe etkilini incelerken, tercih heterojenliği çalışanların risk tercihlerinin, sosyal tercihlerinin ve zamansal tercihlerinin iş çıktılarına etkisini analiz etmektedir. Benzer şekilde kişisel farklılıklar da tecrube etmeye açıklık, dürüstlük, uzlaşılabilirlik, dışa dönüklük, ve duygusal dengelilik gibi psikolojik faktrsel farklılıkların çalışma hayatına etkilerini incelemektedir. Son olarak standart dışı kanı ve karar alma literatürü davranışsal bilişsel yanlılıkların işgücü piyasalarına nasıl uyarlanabileceğini ve bu yanlılıkları azaltmanın yöntemlerine odaklanmaktadır. Aşağıda bu alt başlıklar ve literatür genişletilerek anlatılmış sonrasında da birkaç ufuk açıcı makale teorik olarak incelenmişlerdir.

### **2.2.1 İş Piyasalarında Standard Dışı Tercihler**

İşverenler ve işgörenler piyasalarındaki klasik modellerin varsayımlarından sapan standart dışı tercihlere sahip olabilirler. Bu standart dışı tercihler, işgücü piyasasının işleyişini ve sonuçlarını açıklamada önemli olabilmektedir. Dohmen (2014), iş piyasalarındaki standart dışı tercihleri sosyal karşılaştırma ve sosyal tercihler, kayıptan kaçınma ve referans bağımlı fayda ve üstel olmayan iskonto modellerinden sapmalar olarak tanımlamıştır.

Sosyal karşılaştırma ve sosyal tercihler bu standart dışı tercihlerden biridir. Çalışanlar kendi elde ettiklerini diğerlerinin elde ettikleriyle karşılaştırmaya meyillidirler. Bu karşılaştırma adalet, karşılıklılık ve özgecilik gibi tercihleri kapsar. Rasyonel olarak modellenen bireylerin yalnızca kendi mutlak tüketim düzeylerini ve kendi faydalarını önemsediği varsayımının aksine gerçek bireyler diğerlerinin de ne kazandığını önemserler (Fehr, 1999). Sosyal karşılaştırmanın iş piyasaları için geniş kapsamlı etkileri vardır ve işgücü arzını, ücret profillerini ve iş için harcanan eforu etkiler (Fu, Sefton ve Upward, 2019). Birçok makale ücretlendirmede adalet normunu ihlal eden şemalarının sonuçlarını inceler. İş arkadaşlarının maaşları hakkındaki bilgilerin açıklanmasının, ortalama altı kazananlar arasında iş memnuniyetini

düşürdüğü ve işi bırakma niyetini artırdığına dair bulgular vardır (Card, Mas, Moretti ve Saez, 2012). Sosyal karşılaştırma ücret sıkıştırmanın ve performans değerlendirme dağılımlarının bir kaynağı olabilir. Adalet normları, işçilerin ücretlerinin adil olduğunu düşündükleri seviyenin altına düşmesi durumunda eforlarını azaltabilirler. Hediye değişimi teorisinde karşılıklılık bir referans noktası haline gelir. Araştırmalar, karşılıklılığın insan motivasyonunun anahtar sürücüsü olduğunu göstermiştir. İşçiler, işverenlerinin adil muamelesine eforlarını yükselterek karşılık verirler, bu da pozitif bir ücret-çaba ilişkisine yol açar (Cox, Friedman, ve Gjerstad, 2007). İşverenlerin, ücret düşüşlerinden kaçındıklarına dair kanıtlar da vardır, çünkü işçilerin negatif karşılıklılığından veya düşük ücretlere yönelik kırgınlığından korkarlar. Bu, ücretlerde aşağı yönlü nominal katılığın önemli bir nedeni olarak görülmektedir. Diğerini önemseyen tercihlerin iş piyasasında önemli bir rol oynadığı artık iş ekonomistleri tarafından yaygın olarak kabul görmektedir.

Bireylerin elde ettikleri kazanımları bir referans noktasına göre değerlendirirler. Kayıptan kaçınma, bireylerin referans noktasının altındaki sonuçlardan kaçınmayı, aynı boyuttaki sonuçları elde etmeye tercih etmesi durumunda ortaya çıkar. Referans noktalarının sonuçların değerlendirilmesini etkilediği fikri, davranışsal iktisat için merkezidir ve özellikle işgücü arzı literatürünü etkilemiştir. Geçici ücret değişikliklerine işçilerin yanıtı üzerine yapılan çalışmalar öne çıkmaktadır. New York'taki taksi şoförlerinin işgücü arzı üzerine yapılan bir çalışma, ücretler ve çalışılan saatler arasında negatif bir ilişki bulmuştur, bu da gelir hedefleme (referans bağımlılığın güçlü bir biçimi) ile tutarlıdır. Ancak, bu bulgular tartışmaya yol açmış ve standart modelle tutarlı kanıtlar da sunulmuştur. Sahada yapılan deneyler, referans noktalarının önemini ve kayıptan kaçınma eğiliminde olan bireylerin günlük çaba seçimlerinin referans noktalarından etkilenme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Köszegi ve Rabin (2006) tarafından geliştirilen, ilgili referans noktalarını tahmin etmek için beklenti tabanlı referans noktalarını içeren modellerin, işgücü arzını daha iyi tahmin ettiği gösterilmiştir.

Davranışsal iktisat araştırmaları, üstel iskonto modelini reddeden kanıtlar sağlamıştır. Bireylerin gelecekteki ödüllere yönelik tercihleri zaman içinde değişir.

Kendini kontrol sorunu yaşıyan bireyler zaman tutarsız davranabilirler. İş piyasasında dönemlerarası seçimler yaygın olmasına rağmen, üstel iskonto varsayımından sapan modeller, iş piyasası karar alma süreçlerini incelemek için ancak yakın geçmişte kullanılmaya başlanmıştır. Hiperbolik iskonto modelinin iş arama sonuçlarına uygulanması üzerine yapılan çalışmalar, sabırsızlığın ve hiperbolik iskontonun iş arama sonuçlarını teorik olarak nasıl etkilediğini araştırmış ve zaman tutarsız ajanların varlığına dair ampirik kanıtlar sunmuştur. Ancak, standart dışı iskontonun iş piyasalarına etkisi, sosyal tercihlerin etkisine kıyasla daha azdır. Bunun nedenleri arasında, iskonto davranışına ilişkin çelişkili kanıtlar, alternatif iskonto modellerinin yeterliliği üzerine süregelen tartışmalar ve iskonto parametrelerini ölçmedeki zorluklar yer almaktadır.

## **2.2.2 Sınırlı Kendini Kontrol Edebilme ve Kişilik Özellikleri**

### **2.2.2.1 Erteleme ve İş Piyasalarında Dönemler Arası Tercihler**

İş aramayla ilgili davranışsal yanlılıklar, bireyleri optimal iş arama stratejilerinden saptırarak refah kaybına yol açabilir. Erteleme yanlılığının iş piyasalarındaki temel sebepleri Yarı-Hiperbolik İskontolama ve şimdiki zaman yanlılığıdır (DellaVigna ve Paserman, 2005).

Yarı-Hiperbolik İskontolamada bireyler bugünkü maliyetlere gereğinden fazla odaklanıp, gelecekteki faydalarını aşırı derecede iskonto ederler. Bireyler bugünü gelecekte fazla önemser. İş arayan bireyler iş arama maliyetlerini gereğinden fazla önemseyip, bireylerin iş bulmaları durumunda elde edecekleri potansiyel faydaları daha az önemsemelerine sebep olur.

Sonuç olarak, iş arayan bireyler uygun olandan daha az bir iş arama çabası gösterirler ve kafalarında daha düşük bir “kabul edilebilir minimum ücret teklifi” belirlerler. Bu iş aramayı erteleme yanlılığının bir kısmı yarı-hiperbolik iskontolama ve şimdiki zaman yanlılığı ile açıklanabilmektedir (Horvath,2022).

Şimdiki zaman yanlılığı bireyin mevcut iradesi ile gelecekteki arasında bir çıkar çatışması yaratır. Mevcut irade iş aramanın maliyetine katlanmak yerine bu maliyeti gelecekteki benliklere devretmek ister, bu duruma da erteleme

(procrastination) denir. Erteleme Şimdiki iş arama çabasını azaltır (Le Bihan ve Villeval, 2023).

Ertelemeye sebep olabilecek bir diŐer bilişsel yanlılık da batık maliyet yanılıgıdır. Literatürde bu yanlılık ve Şimdiki zaman yanlılıŐı genellikle birlikte ve birbirlerinin yerine de kullanılmaktadır çünkü batık maliyet yanılıgı duraŐanlıŐı bozarak arama problemini zamana baŐlı hale getirir. Bu yanlılıŐa gÖre bireyler iş ararken zaman içinde arama maliyetlerini birikimli olarak arttıŐını algılayabilirler.

DellaVigna ve Paserman (2005)'e gÖre iş arayan bireyler için kabul edilebilir minimum ücret teklifini arama sÜrecinde dÜŐme, arama çabası ise artırma eŐilimindedir. Bu yanılıŐ dönemlerarası optimizasyon yerine sınırlı dönem faydasını optimize edeceŐinden refah kaybına da yol açabilir, ampirik deneyler de bu kaybı doŐrular niteliktedir. İŞ arama sÜreçlerini kontrol odaŐı, tekrardan istihdam edilme olasılıŐına dair yanlı kanılar, sosyal karşılaştırmalar ve referans yanlı fayda kavramlarıyla ilişkili olarak da açıklayan modeller mevcuttur.

Kontrol OdaŐı ile kasıt bireylerin eylemlerinin dış faktÖrler (kader, Őans veya etkili insanların etkisi) tarafından ne derece etkilendiŐi ile iç faktÖrler (kişisel yetenekler ve seçimler) tarafından ne derece etkilendiŐine dair algısının oranıdır. Yani dış faktÖrlerin Önemli olduŐunu dÜŐünenlerle i faktÖrlerin Önemli olduŐunu dÜŐünenlerin iş arama çabaları da farklılık gÖsterebilir (Gerçek ve Özveren, 2024).

DiŐer taraftan tekrardan istihdam edilme olasılıŐına dair yanlı kanılar da uzun dönem iŐsizliklerin bir kısmını açıklayabilmektedir (Mueller vd.,2018). Sosyal karşılaştırmalar, iş arama sÜrecinde hem daŐılımsal tercihler hem de ÖĞrenme mekanizmaları aracılıŐıyla etkili olurlar. İŞ arayanlar kabul edilebilir minimum ücret kararlarını hem eŐlerinin hem de çevrelerindeki diŐerlerinin mevcut gelirlerine hem de Önceki ücretlerine gÖre ayarlarlar (Fu, Sefton ve Upward, 2019). Benzer Şekilde referansa baŐlı iş arama tercihlerinde de bireyler çalışma tercihlerini ve kabul edilebilir minimum ücret kararlarını daha Önceki iŐlerini referans alarak belirlerler (DellaVigna, vd., 2017).

Nihai olarak, her ne kadar bu dÖrt davranışsal faktÖr de iş arama tercihlerinin bir kısmını aıklayabilse de, temel modellerdeki politika Önerilerinin ana eksenini ilk

başta açıklanan yarı hiperbolik iskonto ve şimdiki zaman yanlılığı ile ilgili olan batık maliyetlerdir (Horvath,2022).

### **2.2.2.2 Emek Piyasalarında Heterojen Tercihler**

Çalışanlar kendi çevrelerindeki ve referans gruplarındaki diğer çalışanlardan farklı ücret elde etmesinden eşitsizlikten kaçınma güdüsüyle rahatsızlık duyabilirler. Çalışanlar dezavantajlı ücret farklılıklarından kıskançlık duyup ve avantajlı ücret farklılıklarından merhamet duyabilir ve bu iki duygu kişiden kişiye farklılık gösterirler. Heterojen sosyal tercihlerin literatürdeki temel çıkış noktası budur (Akerlof ve Yellen, 1988).

Çalışanların yeteneksel farklılıkları ücretsel farklılıklara da sebep olur. Ancak bu durumda özellikle yakın sosyal mesafedeki çalışanlarla kendini karşılaştıran işçiler bu farklılıkları kıskanabilir ve bu da iş performanslarına yansiyabilir. Bu durumda işveren sosyal planlama yapmalı ve kar maksimizasyonu için, bir taraftan çalışanları yeteneklerine uygun sözleşmeleri kabul etmeye ikna etmeli (teşvik uyumluluğu - incentive compatibility) diğer taraftan da genel olarak bu firmada çalışmayı diğer seçeneklerine tercih etmelerini (katılım kısıtı - participation constraint) sağlamalıdır.

Bu durumda işveren bir taraftan çalışanların yetenekleriyle ilgili özel bilgiye ulaşabilmeli, diğer taraftan da sosyal tercihlerinde eşitsizlikten kaçınma olanları olmayanlardan ayırt edebilmelidir. Ancak, aynı referans grubunda örneğin yetenekli olan ve eşitsizlikten kaçınan çalışan kendi ücreti arttıkça faydası da kesin olarak artar. Bu durumda çalışanlar kendi gelirlerini maksimize eden sözleşmeyi seçeceklerdir. Yani, kendi çıkarını düşünen bencil işçilerle aynı yeteneğe sahip eşitsizlikten kaçınan özgecil işçilerin aynı sözleşme tercihlerine sahip olurlar (von Siemens, 2013).

Eğer işveren düşük yetenekli ama eşitsizlikten kaçınan işçileri dışarıda tutabilecek örgütsel önlemler geliştirebilirse verimsizliğin ve negatif algıların önüne geçebilir. Eğer işveren yeteneğe bakmadan tüm çalışan tiplerini istihdam ederse, eşitsizlikten kaçınan düşük yetenekli işçilerin katılım kısıtı bağlayıcı hale gelebilir. Bu işçiler, firma içi ücret farklılıklarından (özellikle yüksek yetenekli işçilerin bilgi farklarından kaynaklanan) duydukları rahatsızlık için telafi (compensation) edilmelidir. Bu fark diğer tüm çalışanlara da ödenir, çünkü çalışanların sosyal

tercihlerine göre ayrılamaları mümkün değildir. Bu durumda maliyetleri azaltmak için işveren, düşük yetenekli çalışanların üretimini azaltıp ücretsel farklılıkları sıkıştırır. Buna da sözleşmesel önlem adı verilir. İşverenlerin stratejileri işçi yeteneklerinin homojenliğine göre farklılık gösterebilir. Yetenek ve sosyal tercih heterojenliği optimal sözleşmeleri ve firma stratejilerini etkileyebilir. Özellikle, düşük yetenekli ve eşitsizlikten kaçınma eğilimi yüksek işçilerin oranı belirli bir eşiğin üzerindeyse firmanın tüm işçi tiplerini istihdam etmesi bu eşiğin altındaysa bu işçi tipinden kaçınacak işe alım yapmak optimal olabilir (von Siemens, 2013).

### **2.2.3 Aksak Optimizasyon Modelleri**

Davranışsal iktisada göre gerçek insanlar, rasyonel karar alıcıların optimizasyon sonucu ulaşabilecekleri sonuçlardan üç farklı şekilde farklı farklılaşır ve etkisiz seçimlerde bulunabilirler. Bireyler ya standart dışı tercihlere, ya standart dışı kanılara ya da standart dışı karar alma mekanizmalarına sahip olabilirler (DellaVigna, 2009).

#### **2.2.3.1 Standart Dışı Tercihler**

Standart dışı tercihlere sebep olan sorunların başında kendini kontrol etme yanlışlıkları gelmektedir. Rasyonellik varsayımıyla yola çıkan standart modellerde bireylerin zaman içinde tutarlı tercihlere sahip olduğunu varsayılır. Ancak bireylerin zaman içinde tutarsız olduğunu, özellikle yakın gelecekteki sonuçlar için daha yüksek bir iskonto oranı ( $\beta < 1$ ) sergilediğini davranışsal deneyler sonucunda görülmüştür. Bu durum gelecekte fayda sağlayabilecek ancak şu anda maliyetli yatırım kararlarını ertelemeye, aksine yakın gelecekte fayda sağlayan ancak gelecekte maliyetli haz mallarını aşırı tüketmeye yol açabilir (DellaVigna ve Paserman, 2005).

Kendini kontrol sorunları, iş aramayı da bir yatırım malı olarak düşünürsek, üzerindeki çabayı etkileyebilir. Yapısal modeller düşük ücretli işçilerin daha belirgin kendini kontrol sorunları olduğunu göstermektedir (Kaur, Kremer ve Mullainathan, 2015).

Değer fonksiyonunun toplam servet yerine bir referans noktasına göre kayıplar ve kazançlar üzerinden tanımlanmasına referans yanlı tercihler denir. Kayıplara karşı daha duyarlı olma teorisinin temel argümanıdır.

Özellikle taksi şoförlüğü, motosikletli kuryeliği gibi günlük gelirin değişebildiği işlerde, referans noktasına bağlı tercihler işgücü arzını da etkileyebilir. Ortalama günlük kazanç hedefini referans alan çalışan, hedefi aşınca çalışma saatlerini azaltabilir. Bu da belirli ücret aralıklarında negatif eğimli bir işgücü arz fonksiyonu yaratır. Alan deneyleri, bu referans noktası etkilerini destekleyen kanıtlar sunmaktadır (Martin, 2017).

Sosyal tercihler çalışanların sadece kendi faydalarını değil, başkalarının faydalarını ve eşitlik veya karşılıklılık gibi sosyal normları da önemsemesidir. İşçi ve işveren arasındaki ilişkilerde olumsuz karşılıklılık (negatif reciprocity) etkili olabilir. İşçilerin algıladıkları haksız muameleye tepki olarak üretkenliği düşürdüğü gözlemlenebilir.

Literatürde alan deneyleri, hediye değişimi teorisini yani işverenin "hediye" olarak daha yüksek ücret vermesine karşılık işçinin "karşılık" olarak daha yüksek çaba göstermesini test etmiştir. Birçok deneyde, başlangıçta vad edilen ücretten daha az ödeme yapılan çalışanların üretkenliğinin önemli ölçüde düştüğü, daha fazla ödeme yapılan çalışanlarınsa biraz daha fazla çalıştığı bulunmuştur, bu da özellikle olumsuz karşılıklılığın güçlü olduğunu düşündürmektedir.

İşyerinde akran baskısının performansı etkilediği de izlenebilir. Süpermarket kasiyerleri üzerinde yapılan bir çalışma, yüksek üretkenliğe sahip iş arkadaşlarının varlığını gözlemleyebildiği zaman diğer kasiyerlerin de üretkenliklerini artırdıklarını göstermiştir (Georganas, vd., 2015).

### **2.2.3.2 Standart Dışı Kanılar**

Bireylerin kendi yeteneklerini veya gelecekteki durumlarını sistematik olarak yanlış değerlendirebilir. Gelecekteki kendini kontrol sorunları konusunda iyimser olmak, bir aşırı güven yanlılığıdır. İşçilerin üretkenliklerini ve performans bazlı

ödemelerini (bonuslarını) olduğundan fazla tahmin etmeleri. Özellikle erkek işçilerin üretkenliklerini ve performans bazlı ücretlerini fazla tahmin ettikleri belirtilmiştir.

Bu aşırı güven, işçilerin elde edecekleri bonus ödemelerinin miktarını abartmalarına neden olur. Sonuç olarak, aşırı güvenli işçiler, düşük temel maaşlar ve büyük bonus potansiyeli içeren, yani yüksek güçlü teşvik sözleşmeleri gibi yüksek değişkenlikli ücretlendirme paketlerini tercih etme eğilimindedirler. Bu tür sözleşmeler aşırı çabayı teşvik eder (Sautmann, 2013). Aşırı güvenli çalışanlara yönelik sömürücü iş sözleşmeleri ortaya çıkabilir ve bu sömürü derecesi rekabetin yoğunluğu değiştikçe farklılaşabilir (Gottlieb and Smetters, 2021), (Santos-Pinto ve de la Rosa, 2020).

Bireylerin gelecekteki tercihlerinin mevcut tercihlerine çok yakın olmasını beklemesine projeksiyon yanlılığı denir. İşgücü piyasasında mevcut yoğunluk seviyesine dayanarak gelecekteki iş yükünü yanlış değerlendirme şeklinde ortaya çıkabilir.

### **2.2.3.3 Standart Dışı Karar Alma**

Bireylerin tüm enformasyonu tam olarak dikkate alamaması ve yalnızca kısmen işlemesi standart dışı karar almaya sebep olur. Bireyler, geniş seçenekler arasından seçim yaparken basit sezgisel yöntemler kullanabilirler. Bireylerin alternatiflerini aşırı çeşitlendirmeleri de karar almalarını zorlaştırabilmektedir. Çok sayıda seçeneğin varlığı bireylerin seçim yapmaktan kaçınmasına sebep olabilir. Çok geniş bir literatür olmasa da firmaların özellikle üst düzey yönetim tercihlerinde içeriden tanıdık seçenekleri tercih etme eğiliminde olmaları hem çeşitlendirme eksikliğine yol açıp hem de firmanın gelişimine engel olabilir (Guenzel and Malmendier, 2020).

Karar alınırken işyerinde yukarıda bahsi geçen akran etkilerinin bir kısmı da sosyal baskıdan kaynaklanabilir. İşverenler karar almayla ilgili çalışanların sahip olduğu davranışsal yanlılıklardan yararlanabilirler. Örneğin; firmalar nominal ücret kesintilerinden kaçınırlar ancak enflasyon ortamında reel ücretlerin düşürmesine izin verebilirler, çünkü çalışanların adillik anlayışı bu iki durumda farklılık gösterebilir

(Kahneman, Knetsch, Thaler, 1986). Nihayetinde standart ekonomik modeller işgücü piyasasının bazı olgularını açıklamakta yetersiz kalabilir ve davranışsal faktörler emek piyasalarının anlaşılmasında önemli olabilir.

### **3. DAVRANIŞSAL İŞGÜCÜ PİYASALARINI AÇIKLAYAN BİRKAÇ TEORİK MODEL VE ÇIKARIMLARI**

Makroekonominin temel ilgi alanlarından birisi olan istihdam ve iş piyasaları, politika yapıcıların düzenlemeye çalıştığı toplumsal refaha katkı sağlanabilecek en önemli alanlardan biridir. Bu piyasalar ve politikalar konjunktüre, konuma ve gelişmişlik seviyesine göre bölgeden bölgeye ve ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Bu farklılıklar aslında birçok sosyal faktörü de içinde barındırır. Normatif bir analiz olarak klasik iş piyasalarındaki rasyonel işveren ve işgörenlerin rasyonel emek arzı ve talebi sonucunda piyasaların dengeye gelmesi basit ve istenen bir sonuç olsa da bu modellerin gerçek iş piyasalarını açıklama gücü sınırlıdır. İstihdam piyasalarındaki karar alıcılar yani işveren, işgören ve aracılar kararlarını sosyal çevrelerinin etkisiyle ve bilişsel yanlılıklarla alırlar. Bu yüzden de hem istihdam piyasalarının analizini yaparken hem de piyasa aksaklıklarına politik çözümler önerirken davranışsal bir içebakışın oluşturulması piyasa etkinliğine katkıda bulunabilir (Sanders vd., 2019).

Davranışsal iş piyasalarını inceleyen birçok araştırma ağırlıklı olarak emek arzının analizine odaklanmakta ve modellerin bir çoğu işgörenin yanlılıklarına odaklanmaktadır<sup>2</sup>. Ancak politika uygulamaları sadece emek arz edenlere değil, emek talebine yani işverenlere veya iş arayanlarla emek arayanları eşleştirmeye çalışan aracı kurumlara yönelik de olabilmektedir (Briscese ve Tan, 2018). Yani davranışsal politikalar iş arayanların kendilerine uygun işe yerleşmelerinde yardımcı olabileceği gibi, işverenlerin de doğru işe alım yapmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca iş ve işçi bulma kurumu gibi aracı kurumların işlevlerini de davranışsal politikalarla verimli hale getirmek mümkündür.

---

<sup>2</sup> Türkiye güncel bir çalışma için Bakır ve Çakmak Şahin (2022)'ye bakılabilir.

İş piyasalarının etkinliği bir taraftan makro ölçekte, ekonominin istikrarı, satın alma gücünü ve refah için önemli iken, diğer taraftan da mikro ölçekte kimlik oluşumu, aidiyet ve hatta ruhsal ve bedensel sağlık için önemlidir. Düşük işsizlik oranları bir taraftan uygulanan ekonomik politikalara olan güveni güçlendirirken diğer taraftan da siyasi istikrar yaratır (Han, 2020).

İş piyasalarının etkinliğini artırmak için politika yapımcılar ve devletler çeşitli istihdam politikaları geliştirmekte ve uygulamaya koymaktadırlar. Son dönemde davranışsal iktisadın gelişimiyle birlikte iş piyasası aktörlerinin piyasalarda aksaklığa sebep olabilen bazı önyargılarını anlamak ve sonrasında da azaltabilmek için birçok davranışsal emek piyasası modeli geliştirilmiş ve bu modellerin sonucunda ortaya konan aksaklıkların nasıl giderilebileceğine yönelik önerilerle yeni politikalar oluşturulmuş ve test edilmişlerdir. Davranışsal emek piyasalarındaki modeller bir taraftan iş arayanların tercihlerini açıklayıp onları (kendileri için) daha doğru seçimlere yönlendirmeye çalışırken, diğer taraftan işverenleri şeffaflaştırmanın ve işte gelişim fırsatları sunmanın daha iyi işgücü ve daha etkin üretimi nasıl sağlayabileceğini göstermişlerdir. Ayrıca işgücüne finansal desteğin yanında sağlanan sosyal teşviklerin de iş tercihlerinde öneminin ortaya konmasıyla doğru ücret, sosyal teşvik karmasının yapılması da hem devletlerin hem işverenlerin hem de aracı kurumların tercih mimarisi oluşturmalarında dikkate almaları gereken bir değişken olarak karşılına çıkmaktadır (Dohmen, 2014).

Yukarıda 2.2'nci bölümde Davranışsal İşgücü Modellerinin çeşitleri ve bazı bulguları özetlenmiştir. Bu bölümde ise davranışsal işgücü piyasalarında çığır açan birkaç çalışmanın metodolojisi ve bulguları daha geniş şekilde ele alınmış ve bir sonraki bölümde yapılacak çalışma için model altyapısı bu modellerin ışığında oluşturulmuştur.

Davranışsal iktisadı odağına alan modellerin amacı öncelikle işsizlik ve istihdam aksaklıklarını tespit edip bu aksaklıklara sebep olan bilişsel yanlılıkları mekanizmaya dahil etmek sonrasında ise bu bilişsel yanlılıkları çözecek öneriler sunmaktır. Ancak politika oluşturabilmek için önce sorunların temellerini tanımlamak

gerekmektedir. Örneğin; klasik emek iktisadı işsizlik sigortalarının iş arama motivasyonunu azaltmasını ve uzun dönem işsizliği artmasını açıklamada yetersiz kalmaktadır. Davranışsal emek iktisadı ise kayıptan kaçınma ve şimdiki zaman yanlılıkları gibi bilişsel yanlılıkları modellere dahil etmenin uzayan işsizlik sürelerini açıklayabildiğini gösterebilmektedir, ve politika çözümü olarak da daha önceki ücretle şimdiki arasındakini telafi edecek ücret kaybı sigortasını önermiştir (Yang, 2023).

Davranışsal iktisadın ilk çıktığı 1980'lerden itibaren emek iktisadı da incelenen konulardan olmuştur. Örneğin; Thaler (1989) işgücü kalitesi aynı olsa da sektörler arası ücret farklılıklarının oluşumunu görmüş ve bu farklılıkları açıklamaya çalışmıştır. Aynı dönemde Kahneman, Knetsch ve Thaler (1986) piyasa anomalilerini adillik kaygılarına bağlayarak emek piyasalarındaki ücret yapışkanlıklarını incelemişlerdir. Babcock and Loewenstein (1997) ise işgücü piyasalarında işveren ve işgörenlerin ücret pazarlıklarını oyun teorik bir çerçevede incelemişler ve kendine hizmet yanlılığının pazarlıkları çıkmaza sürükleyebileceğini ve bunun da anlaşmaları geciktirerek iktisadi etkinliği azaltabileceğini öngörmüşlerdir.

Erken dönemli çalışmalara rağmen emek iktisatçıları davranışsal iktisat trenine binmekte tereddüt etmişler ve çalışmalar ancak 2010 sonrasında artış göstermiştir. İşgören tarafında davranışsal emek iktisadı üç temel alt alanda araştırmalarını yoğunlaştırmıştır. Bunlar iş arama, etkin ücret teorisi ve özellikle de işgören eforu ve nominal işgücü katılıklarıdır.

Neoklasik emek arzı modelleri tam enformasyon varsayımıyla çalışır ve işsizlik için de bir alan bırakmaz. Bireyler ya çalışıyordur ya da işgücünün gönüllü olarak dışındadırlar. Oysa gerçek hayatta işsizlik süreleri ihmal edilemeyecek kadar uzun olabilir. Gerçek hayatta işgücüne dahil olanlar ve olmak isteyenler iş fırsatlarıyla ilgili ve işlerde hangi ücretlerin verildiğiyle ilgili asimetric bilgiye sahip olabilirler. Tüm bu asimetric bilgi hem iş arayan davranışlarını farklılaştırabilir hem de çalışanların eforunu ve iş kalitesini etkileyebilir. Son olarak nominal ücret katılıkları da benzer bir enformasyon asimetrisinden kaynaklanabileceği gibi, uzun dönemli kontratlar veya atalet gibi yanlılıklar kaynaklı da olabilir. Aşağıdaki bölümde sırasıyla

iş arama modelleri, çalışan eforu modelleri ve nominal ücret katılıklarıyla ilgili modeller özetlenecektir.

### 3.1 İş Arama Modelleri

İş fırsatları ve ücretlerle ilgili asimetrik bilgiye sahip olma iş arayan davranışları farklılaştırabilir ve (friksiyonel) işsizlik sürelerinin uzunluğu da eksik bilgi kaynaklı olarak farklılaşabilir (Stigler, 1961). Modeller işveren davranışını veri kabul edip, homojen çalışanların ücretlerinin ve çalışma koşullarının farklılaşabildiği modellerle kısmi denge analizi oluşturmuşlardır. Elbette 21.yüzyılda internet emeğin hareketliliğindeki artış ve globalleşme eksik bilgiyi azaltmış ve friksiyonları düşürmüş olsa da işsizlik süreleri iş ilanlarında geçerli bilgilerin pek de verilmemesi ile ilgili olarak ve özgeçmişlerin de ahlaki zaaf gibi asimetrileri izleyememesi sonucunda pek de azalmamıştır (Martellini and Menzio, 2020), (Miyamoto and Suphaphiphat, 2020).

İş arama modellerinde bir işin kabul veya reddedilmesi iş arayanın başka işlerin varlığıyla ilgili kanılarına bağlıdır. Ne kadar uzun iş aranırsa daha iyi işler bulunabilir ancak uzun süre işsiz kalmak da maliyet oluşturur. Yani iş arayanlar işsiz kalmanın maliyetini de dikkate alarak bir işi kabul ya da reddederler.

İlk iş arama modeli Stigler (1961)'dir. Önceden kaç ilana başvuracağını belirleyen iş arayanın her teklifte  $c$ 'lik bir maliyete katlandığı varsayılır. Her ilanda da  $G_n$ 'lik bir ekstra kazanç elde edilir. Bu durumda  $G_n > c$  olduğu noktadaki teklif kabul edilir. Ancak bu model tekliflerin hep artacağını öngördüğünden ilk reddedilen teklifin en yüksek olma olasılığını kaçıır.

McCall(1970) ve Mortensen (1977) gibi erken dönem iş arama modellerinde iş ilanları sıralı olarak toplanmakta ve iş arayan kişinin bir kabul eşiği olduğu varsayılmaktadır. İşler arasında bu eşiğin üzerine çıkan ilk teklifi iş arayanın kabul edeceği varsayılır.

İşgücüne dahil ajanların homojen ve rasyonel ileri bakışlı oldukları ve dönemlik kazançlarının tamamını harcadıklarını ve gelecek dönemleri iskonto edecekleri varsayılır. İstihdam edilmeyenlerin ise her dönem sabit bir işsizlik ödeneği

aldıkları varsayılır. Bu davranışsal olmayan modellerde modellerde doğru davranışı tanımlayan sosyal normlar tanımlanmamıştır. Yeni işler belli bir sıklıkla işsiz ajanlara önerilmektedirler. Her dönem iş kabul ya da reddedilebilmekte ve reddedilirse işsizlik ödeneği alınmaya devam edilebilmektedir. İşler için önerilen maaşlar alt ve üst sınırlar içinde tanımlanıp bir dağılım fonksiyonu içinde hangi maaşın hangi sıklıkta önerileceği geçmiş tecrübelerden, sendikalardan ve internet üzerinden edinilebilir.

İşsiz bireyin standart iş arama modelinde (Mortensen, 1977) iş teklifini  $t$  döneminde değerlendirdiğinde amacı gelirini  $y_t$  ve iş aramanın maliyetini ve bir sonraki  $t+1$  döneminde iş arayıp çalışma ve iş aramayıp çalışmamasının değerini de iskonto ederek maksimize etmektedir.

$$V_t^U = \max_{st \in [0,1]} u(y_t) - c(st) + \delta[stV_{t+1}^E + (1-st)V_{t+1}^U] \quad (1)$$

Bu değer fonksiyonunu iş arama süresi üzerinden optimize edersek sonuç

$$c'(st) = \delta[V_{t+1}^E - V_{t+1}^U] \quad (2) \text{ şeklinde bulunabilir.}$$

Yani aramanın maliyetinin değişimi bir sonraki dönem çalışıyor olmanın veya işsiz olmanın iskonto edilmiş değerlerinin farkı kadardır.

Standart iş arama modeline bireylerin (erteleme yanlılığı gibi) irade kontrol sorunları olduğunda dönemlerarası iskontoyu sabit değil de  $1, \beta\delta, \beta\delta^2, \dots$  şeklinde tanımlamak mümkündür. Laibson (1997) gibi bu yaklaşımı sergileyen modellerde birey sonraki dönemleri daha az önemserler. DellaVigna ve Paserman (2005) ise (1)'inci denklemde  $\delta$  iskontosunu  $\beta\delta$  şeklinde yazar.  $\beta$  iş arama eforudur ve  $\beta$  küçüldükçe iş arama için harcanan efor azalmaktadır. Ya da işsizlik ödenekleri dönemler içinde değişebilir (Paserman, 2008). Tüm bu modeller (2)'nci denklemin üzerine farklı yorumlar ekleyip farklı politika önerileri geliştirebilse de temel modelden dramatik bir farklılık göstermezler.

Spinnewijn (2015) ise modelde  $st$ 'nin yerine arama süresinin ortalamasının beklentilerden farklılaşabileceğini bir dağılım fonksiyonuyla  $p(st)$  tanımlar. Yani(1)'inci denklem

$$V_t^U = \max_{st \in [0,1]} u(y_t) - c(st) + \delta[\rho(st)V_{t+1}^E + (1-\rho(st))V_{t+1}^U] \quad (1)' \text{ olur.}$$

Buradaki önemli ayırım özgüven erken zamanda iş bulunabileceğiyle ilgili özgüvenin varlığı o durağan seviyede ( $\rho(st)=s+o$ ) iş arama eforunu etkilemezken, emeğin marjinal getirisi ile ilgili pozitif veya negatif özgüven yanlılıkları  $\rho(st) \neq 1$  eforun maliyetini etkileyebilir.

İş arama modellerine yapılan diğer bir davranışsal katkı da referans yanlı tercihlerle ilgilidir. Yani standart modeldeki gelirin faydası  $u(y_t)$  şeklinde tanımlanmak yerine  $u(y_t, r_t)$  şeklinde referans bağımlı tanımlanabilir. Referans noktası örneğin birilerinin geliri olursa bireylerin gelirinin bu referansın altında veya üstünde olması istihdam edilmenin değerini de farklılaştırabilir.

$$u(y_t, r_t) = \begin{cases} v(y_t) + \eta(v(y_t) - v(r_t)) & y_t > r_t \\ v(y_t) + \eta\lambda(v(y_t) - v(r_t)) & y_t < r_t \end{cases} \quad (2)$$

Yani bireylere referansın üzerinde gelir önerildiğinde bu aradaki farka  $\eta$ 'lık bir ağırlıkla ekstra değer verirlerken, referans altındaki gelirlere  $\eta\lambda$ 'lık bir değer azalması olabilir. Beklenti Teorisine göre kayıplar kazançlara göre göze daha büyük göründüklerinden  $\lambda > 1$  olur.

Literatürde bu referans noktasının ne olduğu farklı makalelerde farklı değerlendirilir. Örneğin; DellaVigna vd. (2017) t dönemi referansı  $r_t$  'yi daha önceki N-1 dönemde elde edilen gelirin ortalaması olarak alır ve referans noktası geriye dönük bakışlıdır. Bu model Macaristan'daki işsizlik sigortasının öncesi ve sonrasında bireylerin uğradıkları zarar üzerinden ampirik veri toplamış ve standart modelin ve referans bağımlı modelin uğranan değer kaybını ne kadar açıklayabildiğini karşılaştırmış ve referans bağımlı modelin açıklama gücü daha yüksek çıkmıştır.

### 3.2 İşgören Eforu Modelleri

Etkin ücret hipotezi işgücü piyasalarında ortaya çıkan denge ücretin yukarısında ücretlendirmenin bazı firmalar tarafından neden anlamlı bulunabileceğini açıklamaya çalışır. Aslında Adam Smith'den beri özellikle kuyumculuk,

mücevheratçılık gibi güvenin yüksek olması gereken işlerin ekstra rant getirmesi ve çalışmak isteyen işgören sayısının talebi aşması ve Keynesyen teoriye uygun şekilde işsizliği artırabileceği bilinmektedir (Murphey ve Topel, 1987: 204) ayrıca ilk etkin ücretlendirme tanımının da Marshall tarafından yapılması 19.yy'a dayanmaktadır. Ayrıca Genel Teoride Keynes'in 'gönülsüz işsizlik' kavramı makroiktisadın mikro temellerine bir gönderme olarak kabul edilse de (Stiglitz, 1987) asıl mikroiktisadi temeller 1970'lerde asimetrik enformasyon kavramının ortaya çıkışıyla oluşmuştur. 1980'lerde Akerloff, Yellen, Stiglitz ve Shapiro etkin ücretlerle verimlilik arasındaki nedensellik ilişkilerini ortaya koyan geniş bir literatür oluşturmuşlardır.<sup>3</sup> Asimetrik enformasyonun iki temel mekanizması vardır: tersli seçim ve ahlaki zaaf. İlki kontrat öncesi ajanlar arası enformasyon farklılığından ortaya çıkarken, ikincisi kontrat sonrası davranışı gözlemleyememe ile ilgilidir. Tersli seçimde işveren verimli/kalifiye olan ve olmayan işgücünü gözlemleyemediği ve ayırt edemediği için çalışanlara etkisiz işgücüne vermek isteyeceği ücretle etkin işgücüne ödemeye gönüllü olacağı ücretin ağırlıklı ortalamasını önerecektir ancak bu durumda ya verimli işgücü hakettiğinin altında kazandığı için işi bırakacak ya da o da verimini düşürecektir. Yani verimsiz işgücü verimli olanı işgücü piyasalarından kovacaktır (Wakita, 1992). Ancak etkin ücret kontratlar altında bile 'ikinci en iyi' kabul edilebilecek bir sonuca ulaşılabilecektir, en iyi sonuca ulaşabilmek ancak çalışanların eforlarının gözlemlenebileceği bir deneme süresi sonrasında bulunabilir (Araujo ve Sachsida, 2010).

Diğer taraftan ahlaki zaaf modelleri bireylerin kaytarma davranışlarının işe alındıktan sonra gelişebileceğini öngörür. Yani tercihler zaman tutarsız olabilirler. İşgörenle uzun dönemli kontrat yapılmadan önce işgören yüksek efor sarfetmeyi optimal kabul etse bile uzun dönemli kontrat sonrasında optimal tercihi değişebilir. Yani kaytarma sorununu tam olarak çözmek ancak monitörleme ile mümkün olabilir ki bu da otonom karar alamama anlamını taşır ve etik olarak sorunludur<sup>4</sup>. Diğer taraftan ajan temsilci modelleri üzerinden yapılan çözümler iktisat literatüründe daha geniş yer

---

<sup>3</sup> Bahsi geçen yazarların makalelerini özetleyen daha detaylı bir literatür incelemesi için Schlicht E. (2016)'ya bakılabilir.

tutmaktadır. İşverenin pazarlık gücü vardır ve bir kontrat önerir. İşgören bu kontrata tepki olarak bir aksiyon alır. Genellikle işveren risk doğal kabul edilirken, işgören riskten kaçan şeklinde modellenir. İşgören her ne kadar işgörenin eforunu gözlemleyemese de çıktıyı gözlemleyebilir. İşveren işgörenin eforunun yüksek olmasını istediği bir ‘niyet kısıtı’ tanımlarsa o efora göre ödül/prim veya ceza vereceği bir kontrat oluşturmalıdır. En basit haliyle yüksek  $e^Y$  ve düşük  $e^D$  olarak tanımlanabilecek iki efor seviyesi,  $w^Y$  ve  $w^D$  şeklinde belirtilen iki çıktı seviyesi ve bu efor seviyeleri altında yüksek ve düşük maliyetler  $c^Y$  ve  $c^D$  olsun, yüksek efor altında yüksek çıktı elde etme olasılığı  $p^Y$  ve yüksek efor altında düşük çıktı elde etme olasılığı da  $(1-p^Y)$  olsun ve benzer şekilde düşük efor altında yüksek çıktı elde etme olasılığı  $p^D$  ve düşük efor altında düşük çıktı elde etme olasılığı da  $(1-p^D)$  olsun bu durumda işverenin tercihi çalışanın yüksek efor göstermesi ise bu tercih aşağıdaki niyet kısıtı ile tanımlanabilir:

$$p^Y u(w^Y) + p^Y u(w^D) - c^Y \geq p^D u(w^Y) + p^D u(w^D) - c^D$$

Yani işgörenin eforu yüksek olursa yüksek çıktı elde edilme olasılığı da artacak bu da firmanın çıktısının daha yüksek olma olasılığını artıracaktır. Bu durumda çalışana öyle bir kontrat önermek gerekir ki performansını artırsın. Elbette işverenin bu kontrat sonrasında kendi kazancını artırması da esastır:

$$\pi^Y = p^Y(x^Y - w^Y) + (1-p^Y)(x^D - w^D) \geq p^D(x^Y - w^Y) + (1-p^D)(x^D - w^D) = \pi^D.$$

Bu çözümden optimal kontrat her zaman niyet kısıtıyla bir noktada kesişir ve işgören bazen rezerv ücretine yakın bir noktaya kadar itilebilir. Daha güncel modellerde kaytarmaya verilecek cezanın ağırlığı, işgörene pazarlık gücü verilmesi (Demougin ve Helm, 2006), diğer ajanları da işe dahil edilmesi sonucu sosyal ispat ve

---

<sup>4</sup> Monitörleme ve etik işin psikolojik boyutu ile ele alınırsa bu tezin de ilgi alanına girebilmektedir. Ancak işin hukuki altyapı, etik, teknolojik gelişimler, uzaktan çalışma gibi birçok ayağı olduğu düşünülürse tezde bu konuların ele alınması odağın kaymasına sebep olacağından ilgilenenler için Kaeskin ve Büyük (2012) makalesi önerilen bir başlangıç olabilir.

sosyal tercihler üzerinden yola çıkan ölçüt rekabeti (Dhillon, 2014) ve çoklu işveren rekabetini de işe katan (Attar vd., 2010) daha karmaşık ancak gerçek iş dünyasını da daha iyi açıklayan modeller oluşturulmuştur.

Davranışsal emek iktisadında ise işverenin açık ve kapalı olarak nitelendirilebilen niyetlerine işgörenlerin tepkilerinin ölçülmesi, motivasyon ve sosyal tercihler öncelikli konulardır. Efor için motivasyon önemli ise yüksek eforun ödüllendirilmesi için yüksek ücretler ödemek makul kabul edilebilir (Akerlof ve Brian, 1981). Bu çıkarım Hediye-Takas Modelleri olarak adlandırılan detaylı bir literatürün parçasıdır. Efor için motivasyonu sosyal tercihler üzerinden sağlarken bu motivasyonun iki boyutundan bahsedilebilir: iş arkadaşları ile ilişkili olan yatay işveren veya yöneticilerle ilgili olan dikey sosyal tercihler. Ayrıca eforunda yüksek ve düşük olması dışında, örneğin üretim hatalarını gidermek gibi firmaya pozitif dışsallık katan ekstra yüksek efor veya tam tersi durumda boykot yapmak gibi firmaları zarara uğratan negatif efordan bahsedilebilir (Guha, 2016).

### **3.3 İş Piyasalarında Sosyal Tercih Modelleri**

Rasyonel varsayımlar altında bireyler kendi çıkarlarını gözetir, ücretleri, tüketimleri ve boş zamanları arttıkça faydaları da artar. Ancak gerçek insanlar genelde başkalarını da önemserler. Bireyler sosyal tercihlere sahipse util kendileri için elde ettikleri dışında diğer insanların faydalarını etkileyen şeylere de bağlıdır. Eğer bireysel fayda diğerlerinin çıkarlarına da bağlıysa, bireylerin “sosyal tercihlere” sahip olduğu söylenebilir.

Özgecil bireyin utili başkalarına sağlanan faydalarla da artabilen pozitif hislerle ilişkili bir sosyal tercihtir. Ancak eşitsizlikten kaçınma ve kıskançlık gibi negatif güdümlü sosyal tercihler de vardır ve bu durumlarda başkalarına sağlanan fayda bireylerin faydalarını azaltabilir.

Bireylerin bencil mi, özgecil mi oldukları ultimatòm oyunu gibi davranışsal oyunlarla (Rotemberg, 2008), alan deneyleriyle (Andreoni, Rao, ve Trachtman, 2011) onlarca yıldır yapılmaktadır. Ayrıca özgecillerin aslında uzun dönemli stratejiler güden

ben-merkezcil rasyonel kişiler olabilecekleri de gözününe alınmalıdır (Mencken,2006). Sonuç olarak sebep ne olursa olsun, neoklasik iktisadın rasyonel bireyi bireyin iş gücü piyasalarında işverenleri için neden çok çalıştıklarını veya neden adil davranılmadığını düşündüklerinde verimsizleştiklerini neoklasik iş gücü modelleri açıklamada yetersiz kalmakta ve bu yüzden sosyal tercih modelleri bu açıklamalar için modellere dahil edilmektedir.

### 3.3.1 Çalışma Eforu İçin Davranışsal Tepkilerle Geliştirilmiş Bir Model:

İşgörenler  $w$ 'lik ücretlerinden elde ettikleri faydayı  $u(w)$  ve 'karşılıklılık' içeren sosyal fayda da  $\alpha(w)$  olarak ikiye ayırır ve sosyal faydayı sadece  $p_w$  olasılıkla efor sağladığında elde ettiğini varsayıldığında efor sağlayan işgücünün getirisinin  $u(w) + \alpha(w)p_w e - \gamma e^2/2$  olur. Burada  $\alpha'(w)$ 'nin sıfırdan büyük olduğu varsayımı yapılırsa bu çalışanın cömertliğinin işgücü tarafından işini daha fazla önemsemesi anlamına gelir. Sosyal tercihlerde bir eşik  $w$  ücreti aşıldığında  $\alpha(w)$ 'nun eşik ücretinin altında kaldığından daha büyük olduğu varsayılır. Bu varsayım hediye takas modellerinin merkezinde yer alır.

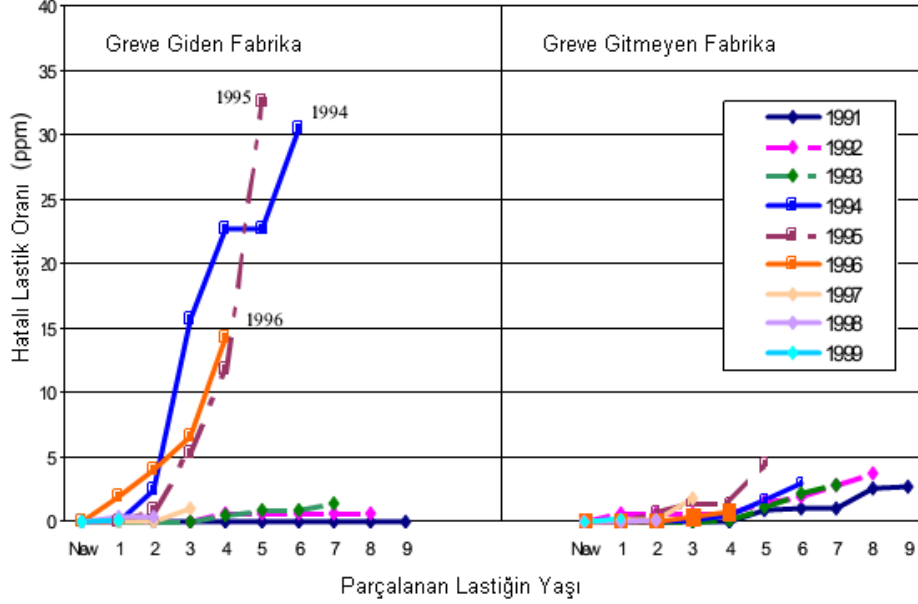
Yukarıdaki getiri fonksiyonu optimal efor üzerinden optimize edildiğinde  $e^* = \alpha(w)p_w/\gamma$  olarak bulunur. Bu sonuca göre efor artık sadece başarı olasılığı  $p_w$  arttığında artmamakta aynı zamanda sosyal faydaya  $\alpha(w)$  bağlı olarak da artan bir fonksiyonudur.

### 3.3.2. Davranışsal Tepkiler ve Çalışma Eforu İle İlgili Ampirik Çalışmalar:

#### 3.3.2.1 Adalet Algısı ve Çalışma Eforu

Çalışanın verimliliği adalet algısına bağlı olabilir. 1994 yılında Bridgestone/Firestone vardiyaları 8 saatten 12 saate çıkarmayı ve yeni işe alımlarda %30'luk ücret kesintisi kararı aldı. Bu karara tepki olarak firmanın 11 fabrikasının 3'ünde 4200 kişi greve gitti ve işi boykot etti. Çalışanlarla anlaşma gecikince firma yedek işçileri işe aldı. Nihai anlaşma kontratı 1996 yılına kadar yapılamadı.

**Grafik 3: Lastik Fabrikası Grevleri ve Çalışma Eforu**



Kaynak: Kreuger ve Mas(2004)

NHTSA 271 ölümlü ve 800 yaralanmalı kazayı kord dokumalarında ayrışma olduğu için incelemeye aldı. Hatalı ürünlerde 10 kat artış olunca 2000 yılı sonbaharında 14.4 milyon lastik Bridgestone/Firestone tarafından geri çağrıldı. Krueger ve Mas (2004) bu ürün hatalarındaki dramatik artışın ücretlerle ve adillik algısıyla ilişkisini inceler. Hatalı ürünlerin çok büyük bir kısmı boykot uygulayan fabrikalarda ve tam da boykot yıllarında gerçekleşmiştir. Grafik 3’de biri greve giden diğeri gitmeyen iki farklı fabrikadaki milyonda parçada çıkan hatalı lastiklerin oranı gösterilmiştir.

Çok açık şekilde greve giden fabrikalarda grev yıllarında hatalı lastik üretimi daha fazladır. Ancak Kreuger ve Mas bu artışın yedek işçilerle ve onların bilgi ve yetenekleriyle ilgili olup olmadığını da incelemişlerdir. Yedek işçiler 1995’in ortasında ancak sendika finansal sıkıntıya girince sendikanın taviz vermesi sonucu işe girmişlerdir. Ancak hatalı lastikler ağırlıklı olarak yedek işçilerden önce yani 1994 ve 1995 başında üretilenlerdir. Bu durumda sorumluluk daha çok çalışma saatlerindeki artışa negatif karşılık veren sendikalı işçilerde ve başarısız pazarlık stratejisi yürüten

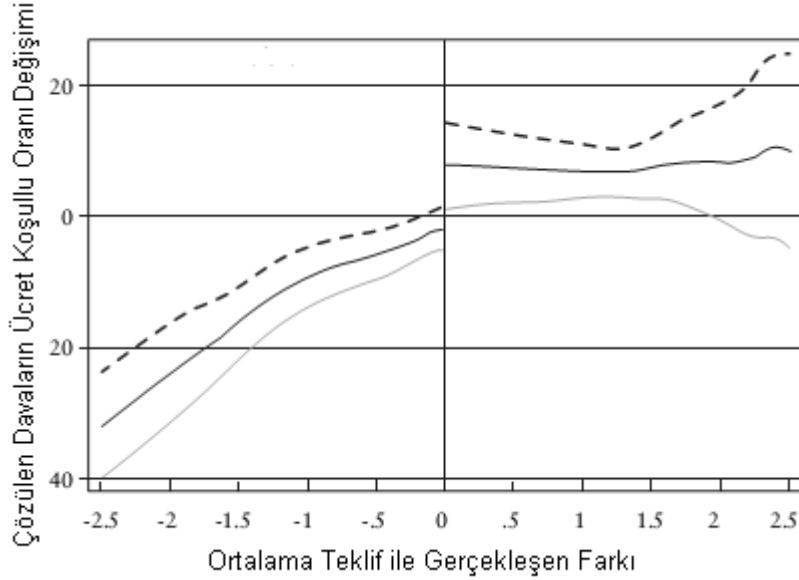
sendikalarda olabilir (DeLavigne, 2016). Dikey işyeri ilişkilerini doğru kurgulamak aslında bu tür riskleri azaltabilir ve üretim kalitesini istikrarlı hale getirebilir.

### 3.3.2.2 Referans Noktası ve Çalışma Eforu

Ücretlerin ve sosyal hakların hangi referans noktasından algılandığına bağlı olarak da adalet algılanabilir ve iş performansı da değişebilir. Mas (2006) New Jersey Polisinin sözleşmelere bağlı olarak iş performanslarını incelemiştir. Polislerin sözleşmeleri üç yılda bir yenilenmektedir. Toplu sözleşme pazarlığı kontrat sona ermeden 120 gün önce başlamakta ve anlaşma sağlanamazsa tahkime başvurmaktadır. Makale 1978 ile 1995 yılları arasındaki 383 tahkimi incelemiştir. Tahkim sözleşme sona ermeden 60 gün önce başlar ve bazen bu süreçte de sonuç alınmadığında ki bu durumların % 9'una denk düşmektedir. Bu durumda nihai bir son bir tahkim teklifi verilmektedir. Tahkime giden her üç sözleşmenin ikisinde sonuç sendikaların lehine çıkmaktadır.

Sendika'nın referans olarak belirlediği  $r_\alpha$  ücretinin aşağısında olan teklifler  $r_u$  ve üzerindeki teklifler  $r_e$  olarak tanımlanmış bu çıktılar tutuklanmayla sonuçlanan suçların oranıyla yani çözülen davalarla ilişkilendirilmiştir. Uzlaşmazlıklarda tahkim kararı öncesinde anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte, tahkim kararının çalışanların lehine olması durumunda çözülen davalar, tahkim kararının işveren lehine olması durumunda çözülen davalara göre pozitif şekilde farklılaşmakta ve bu farklılık iki yıl boyunca sürmektedir. Daha da ötesi bu farklılaşım asimetrik değildir. Yani referans ücretin % 1 üzerine çıkan teklif ile % 2 üzerine çıkan teklifler çözülen davaları çok fazla değiştirmemekte ancak referans ücretin % 1 altındaki tahkim sonucu ile % 2 altındaki tahkim sonucu arasında yaklaşık %10 daha az dava çözülmektedir. Grafik 4'de bu farklılaşma farklı oranlar için gösterilmiştir.

**Grafik 4 : Polis Sözleşmeleri, Eşik Ücretlendirme ve Çözülen Davalar**



Kaynak: Mas (2006)

Bu grafikten önemli çıkarımlar yapılabilir. Referans ücretin üzerine çıktığında çözülen davaların oranı yani çalışma eforu bir miktar artsa da bu artış sınırlı kalmaktadır, ancak bu oranın altına düştüğünde çözülen davalar oldukça hızlı şekilde azalmaktadır. Yani çalışanlar için referans ücretin aşağısı kayıp bölgesinde olmakta ve kayıplar kazançların mutluluğuna göre daha fazla mutsuzluk vermektedirler.

### 3.3.2.3 Hediye Takas Modeli:

Yukarıdaki iki örnekte işveren ve çalışanlar arasındaki adalet kaygısı ve çalışma eforu irdelenmiştir. Ancak sosyal tercihler bazı durumlarda dikey değil yatay farklılaşmayla da ilgili olabilir. Hjort (2014) bir çiçek derleme tesisinde iki farklı etnik kökenden gelen çalışanları aynı etnik kökenden yönetici ve çalışanlardan olan, yöneticilerin çalışanlardan farklı etnik kökeninin olduğu ve tamamen rassal üç farklı gruba ayırmış ve eforlarını izlemiştir. Ayrıca çiçek tedarikçileri de bu iki farklı etnik kökenden seçilmiştir. Etnik olarak aynı kökenden grupların daha çok çiçek derlediklerini en az eforu ise çalışanların yöneticiden farklı etnik kökene sahip

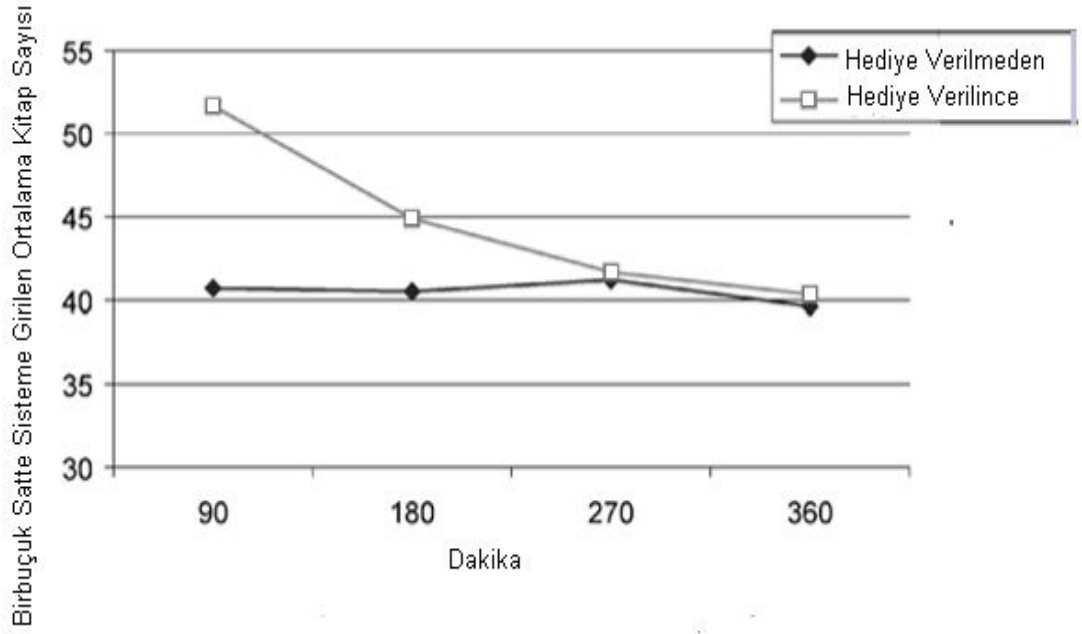
olduğunda verildiği gözlemlenmiştir. Efor tedarikçilerin etnik kökenlerinden bağımsız çıkmaktadır. Hjort gözlemini bir yıldan uzun sürecek şekilde sürdürmüş, arada etnik farklılıkları körükleyen seçimlerin olduğu dönemde homojen grupların performansı çok farklılaşmamış ama hem yatay hem de dikey farklılaşan grupların performansı daha da düşmüştür. Seçimlerden birkaç ay sonra ödemelerin kişisel bazda değil grup bazında yapılacağı belirtildiğinde ise yatay heterojen grubun performansı tekrardan iyileşmiş ancak dikey heterojen grubun performansı artmamıştır.

Referans yanlı seçimlerin bir diğer nedeni de bireylerin “Başkalarını Önemseyen Tercihleri”nin olmasıdır. Yani referans bağımlı bir işgören sadece kendi ücretini ve sosyal haklarını değil diğerlerinin de neye sahip olduklarını önemseyebilir. Davranışsal iktisadın deneysel iktisatla ve oyunlar teorisiyle kesişim noktasında oynatılan en temel oyun olan ultimatom oyunlarında bireylerin kendilerine bahşedilen ödülleri diğerleriyle paylaşmaları istenmekte ve paylaştıkları kişi bu paylaşımdan memnun olmadığında ve paylaşımı reddettiğinde paylaşımı yapan da reddeden de tüm ödülü kaybedebilmektedir. Gerçek hayatta 10 birim ödül paylaşılırken rasyonel teklif edenin kendine 9 birim ödül alıp sadece bir birimi teklif alana vermesi rasyoneldir. Teklif alanın da bu bir birimi kabul etmesi rasyoneldir. Çünkü reddetmesi durumunda sıfır alacaktır. Ancak gerçek hayatta kendine 9 ayıran teklif edicilerin teklifleri genellikle reddedilir. Bunun açıklaması da teklif alanların sadece kendi kazançlarını değil diğerlerinin de kazançlarını görmeleridir. Yani bireyler sadece kendi kazanımına değil diğerlerinin de kazançlarından oluşan bir referans noktasına göre kazançlarını değerlendirirler (Javdani ve Krauth, 2019). Bu referans yanlılığı diğerlerinin de ücretlerini önemseyen işgören davranışları için bir temel teşkil eder. İşgörenler faydalarını bir referans noktasına göre tanımladıklarında bu referans noktası kendi geçmiş gelirleri olabileceği gibi dikkate değer diğerlerinin geliri de olabilir. Dikkate değerle kastedilen kendisiyle benzer pozisyonlarda ya da aynı işyerinde çalışanlar olabilir. İşgörenin benzer diğerleriyle kendini karşılaştırması adil olma nosyonu ile ilgili olabilir. Benzer bir nosyon da Sonunculuktan Kaçınma yani son sırada yer almanın faydasal anlamda kötü hissettirmesiyle ilgilidir (Kuziemko vd., 2014).

Özetle çalışanlar ücretlerini diğerleriyle karşılaştırırlar ve diğerlerinden fazla kazanmaktan bir miktar ekstra fayda elde ederler, diğerlerinden az kazanmaktansa oldukça yüksek fayda kaybı yaşarlar. Card, Mas, Moretti ve Saez (2012) Kaliforniya Üniversitesi çalışanlarının arasında iş tatminini incelemiş ve ücret karşılaştırmalarının iş tatminini nasıl etkilediğine odaklanmıştır. Normal şartlarda Kaliforniya Üniversitesi çalışanların maaşlarını şeffaf bir şekilde açıklasa da bu verilere ulaşmak çok da kolay değildir. Çalışmanın ilk aşamasında çalışanlara e-posta üzerinden iş tatminleri ve başka bir işe geçme istekleri sorulmuş ve çalışanların sadece bir kısmına Sacramento Bee gazetesinin birçok kurum gibi üniversite çalışanlarının maaşlarını çevrimiçi yayınlamaya başladığı enformasyonu verilmiştir. Daha sonrasında iş tatmin ve başka işe geçme istekleri tekrardan e-posta anketiyle sorgulanmıştır. Bir sonraki aşamada da bu enformasyonun iş tatminini ve başka işe yerleşme motivasyonunu değiştirip değiştirmediğine bakılmıştır. Sonuç olarak medyan kazancın yukarısında olanların iş tatmini artarken ve yeni iş arama motivasyonları azalırken medyan kazancın altında olanlarda iş tatmini sert şekilde düşmüş ve iş arama motivasyonları artmıştır.

Yukarıda bahsedilen çalışma eforu modelleri alan çalışmalarıdır ve ampirik verilerle çalışmaktadırlar. Çalışana karşılığın tasarlanması için literatürde deneysel modeller de oluşturulmuştur. Bu modeller Hediye-Takas Modelleri olarak isimlendirilirler. Hediye Takası'nın emek piyasalarında kullanılabileceği fikri ilk Akerlof (1982)'de ortaya atılmış ancak ilk deneysel çalışma Fehr, Kirchsteiger ve Riedl (1998) tarafından tasarlanmıştır. Bu deneyde sonucunda mal satıcılarının fiyat belirlememeleri ve fiyatı tüketicilere bırakmaları sonucu tüketicilerin yine de adil bir fiyat verebildiklerini gören ve buradan emek piyasalarıyla ilgili de çıkarımlar yapılabileceğini öngören bir çalışma yapılmıştır. Gneezy ve List (2006) ise direkt iş piyasalarındaki hediye takasına odaklanır. Altı saatlik tek seferlik sisteme kitap girilen bir kütüphane işi için tutulan işgörenlerin bir kısmına sürpriz bir ücret artışı verilmektedir. Kitap girişi bir buçuk saatlik dört bölümden olur. Grafik 5'de gösterildiği gibi bu artış sonrasında işgörenlerin performansı yüzde 30 civarında artmış ancak bu artış sürekli olmamış ve yavaş yavaş sürpriz ücret artışı verilmeyenlerin seviyesine geri sönlenmiştir.

**Grafik 5: Bölüm Başına Sisteme Kaydedilen Kitap Sayısı**



Kaynak: Gneezy ve List (2006)

DellaVigna, List, Malmendier ve Rao (2022) hediye takas modeli için işgörenin fayda fonksiyonunu  $u(e_i) = L + pWe_i - C_i(e_i) + A(\text{Gift}, pE, pW)e_i$  şeklinde tanımlamışlardır.

Modelde  $e_i$  işgörenin harcayacağı eforu,  $L$  toptan ödenecek sabit ücreti tanımlamaktadır. Efora bağlı ücret  $pW$  ile tanımlı,  $C_i(e_i)$  de çalışanlara göre farklılaşabilen ve efor arttıkça yükselerek artan eforun maliyetidir. Bu noktaya kadar model Akerlof'un 1984'deki iş eforu modelinden farklı değildir ancak  $A(\text{Gift}, pE, pW)e_i$  şeklinde tanımlı terim sosyal tercihleri tanımlamaktadır. Yani çalışanın faydası hediyelere bağlı olarak artabildiği gibi hem kendi ücretini  $pW$  hem de işverenin kazancını  $pE$  önemsemektedir.

Bu fayda fonksiyonu optimal efora göre maksimize edildiğinde türev koşulları aşağıdaki şekilde elde edilir:

$$e_i^*(\text{Gift}, pE, pW) = 1/C'(pW + A(\text{Gift}, pE, pW))$$

Yani çalışan eforunu sadece kendi kazancına göre değil işverenin kazancına göre ve eforun maliyetine göre şekillendirmektedir. Bu durumda çalışanları işverenin kazancı hakkında bilgilendirerek yapılacak deneylerle işgörenin işvereni için ne kadarlık bir maliyet değişimine katlanabileceği de bulunabilir. Eforun maliyetini anlamak için de farklı efora bağlı ücretler  $pW$  verilebilir. Alan deneyinde tek seferlik işgörelere farklı hediye takasları verilmekle kalınmamış, farklı parça başı oranlarla  $pW$  ve farklı işveren kazançlarıyla da çalışılmıştır. İlk deneyde yapılacak işe sabit 7\$ verilmiş, sonrasında 3,5\$'lık sabit ödemenin yanında parça başına 10 sent ve 3,5\$'lık sabit ödemenin yanında parça başına 20 sent ödeme gibi iki farklı deney daha yapılmış ve 20 sentlik parça başı ödemeli durumda, baz duruma göre %12'lik bir verim artışı sağlanmıştır. Yapılan işin yardım kurumlarına zarf hazırlama olması dolayısıyla yardım kuruluşuna daha yüksek getirinin olacağını söylendiği işgörelerin de performanslarını %10 civarında artırdıkları görülmüştür. Bu deneyde hem pozitif, hem (hedef tutturulamazsa) negatif ve parasal olmayan (termos hediyesi) gibi denemeler yapılmış, kontrol grubuyla karşılaştırılınca parasal hediyelerin bir miktar performans artışına sebep oldukları, negatif hediyelerin performansı çok da aşağı çekmediği ve son olarak parasal olmayan hediyelerin performansı bir miktar aşağı çektiği bulunmuştur. Yukarıdaki paragrafta DellaVigna vd. parça başı primi 0, 10 veya 20 cent olarak belirlemiş ve alan deneylerini üç farklı durum için yapmışlardı ve her durum için farklı zarf katlandığını bulmuşlardı. Teşvik primi arttıkça verimliliğin de artacağı akla yatkın olsa da teşvikin artmasının verimlilik üzerindeki etkisinin azalarak artış yönünde olması ve bir noktadan sonra fazla teşvikin marjinaldeki katkısının yok olması da beklenmelidir. Bu durumda optimal teşvikin ne olduğunu belirlemek gerekir. Bunu belirleyebilmek içinse özgecil davranışla sıcak parıltıyı<sup>5</sup> birbirinden ayırmak gerekir. Yani bir kişinin gerçekten fedakarlık yapması ile başkasına yardım ederek kendini sevindirmesini hediye takası anlamında aynı kefeye koymamak gerekir. DellaVigna vd.'nin sonuçlarına göre özgecillik altında parça başı teşvik çıktıkları ve kazancı artırırken, sıcak parıltının (farklı seviyeleri) altında çıktılar sadece bir miktar artmakta

<sup>5</sup> Sıcak parıltı tanımı iktisatta ilk olarak Andreoni (1989)'da yapılmış olsa da Ahlak felsefesinde eski Yunandan beri tartışılmaktadır. İktisadi olarak daha detaylı ve güncel bir model için Evren ve Minardi (2017)'e bakılabilir.

kazançlarsa düşmektedir. Bunun sonucunda eğer sıcak parıltı varsa parça başı teşvikler yerine sosyal tercihleri yönlendirmek daha anlamlıdır.

Adillik kavramı ve sosyal tercihlerle ilgili bir konu da Yeni Keynesyen Ekonominin temel taşlarından olan ücret katılıklarıyla ilgilidir. Kahneman, Knetsch ve Thaler (1986) telefon üzerinden kurgusal bir araştırma yapmışlardır. İlk olarak katılımcılara resesyonun yaşandığı ancak enflasyonun olmadığı bir ekonomide küçük ve finansal zorluklar çeken bir firmanın çalışanlarının ücretlerinden %7'lik bir fedakarlık yapmalarını istemenin adil olup olmadığı sorulmuş ve katılımcıların %62'si bu fedakarlığı adil bulmamışlardır. Daha sonra ise katılımcılara yine resesyonun yaşandığı ve enflasyonun %12 olduğu bir ekonomide küçük ve finansal zorluklar çeken bir firmanın çalışanlarının ücretlerini yalnızca %5 artırmasının adil olup olmadığı sorulmuş bu defa katılımcıların sadece %22'si bu artışı adil bulmamıştır. Yani adil olma durumu olgunun nasıl çerçeveslendiğine bağlı olarak değişebilmektedir. Bu kurgusal deneyin alan çalışmalarını da Hipsman (2011) ve Laibson (2015)'de bulmak mümkündür. İki çalışma da firmaların nominal ücret kesintilerinden kaçındıklarını göstermektedir.

Akerlof (1982)'nin işgücü piyasalarının çıktılarını iyileştirmek için ortaya attığı Hediye Takas Modeli, bir on yıl sonrasında karşılıklılığın farklı piyasa yapıları için birçok laboratuvar deneyiyle test edilmesiyle daha da önem kazanmıştır (Fehr, Kirchler, Weichbold and Gächter, 1998). Hediye takas modelinin işleyişini etkileyen iki temel dişli vardır: bunlardan birincisi dağılım kaygılarıyla ilgilidir ikincisi ise rant arama ile ilgilidir. İlk aşamada verilecek hediye aslında daha sonraki aşamalardaki paylaşımı da etkilemektedir. İş yerinde hediye sonrası artan efor da sosyal rantı artırır.

Deneylerde genellikle firmanın vereceği  $a$  birimlik hediye  $n \times a$  katına çıkararak çalışana ulaşmaktadır. Aynı şekilde çalışanın transfer edeceği refah  $b$  de yine  $k$  katına çıkararak  $b \times k$  olarak geri gelir. Ancak bu noktada hediye takası her noktada eşit çalışmaz. Firmaların fakir olduğu durumlarda hediye takası etkin şekilde çalışırken, firmalar zengin olduğunda hediye takasının işlevselliği azalmaktadır (Berg, Dickhaut ve McCabe, 1995).

## 4. DAVRANIŞSAL İKTİSADIN İŞGÜCÜ PİYASALARINDA UYGULAMALARI

Bireyler için iş sahibi olmak sadece gelir kaynağı değildir. Çalışanların kimlik duyguları, sosyal hayata dahil olmaları ,sağlık ve refahları işle birlikte olumlu yönde gelişmektedir (Berkman, 2014). Sosyal açıdan bakınca da düşük işsizlik oranları toplumdaki bireylerin satın alma gücünü pozitif yönde etkilemekte ve siyasi istikrar da sağlamaktadır. Bu sebeple işsizlik oranı ülkelerin ekonomik sağlığının belirtisi olarak kabul edilmektedir (Nickell, 1990). Ancak sağlıklı ve verimli bir iş gücü piyasası yaratmak bir o kadar zordur ve piyasanın ne kadar verimli çalıştığı birçok paydaşın davranışlarına ve ön yargılarına bağlıdır. Devletler tarihsel olarak, mikro ekonomik bir bakış açısından iş ve istihdam sonuçlarını olumlu yönde iyileştirmek için iki yaklaşıma başvurmuştur. Bunlar, teşvikler ve cezalardır. Teşvikler, iş arayan bireyler için yer değiştirme yardımları ya da iş verenler için ücret teşviki olarak gösterilebilir. Cezalar ise iş arayan bireylerin uymaması halinde işsizlik yardımlarının kesilmesi olarak sayılabilir (Shin, 2022).

Dünyada son on beş yılda kurulan dürtme birimleri akademik çevrede yeşeren davranışsal öngörüler ve teorik birikimleri, kamu hizmetlerini geliştirmek ve kamu düşüncesini etkilemek için oluşturulan kurumsal yapılardır. 2010'lu yıllarda bazıları devlet birimi olarak kurulan bazıları ise özel olarak yapılanan, teşvik ve cezaları kamusal faydayı artıracak şekilde kullanan, seçim mimarisi tasarlayan, sosyal amaçlı organizasyonlardır. Atalet yanlılığı gibi sosyal ve ekonomik maliyetleri azaltmak için davranışsal yöntemler geliştirirler. Dürtme birimlerinin uzun süredir üzerinde çalıştığı alanlardan biri de istihdamdır. Davranışsal anlayışlar bireylerin olaylara ve olgulara yaklaşımlarını olumlu yönde iyileştirebilir ve bireyleri karar verme süreçlerinde sistemin merkezine yerleştiren değişik seçenekler sunabilirler. Etkin istihdam politikaları oluşturmak için devletlerin iş arayanların ve iş verenlerin kararlarını nasıl aldıklarını, işgücü piyasasında nasıl hareket ettiklerini ve iş hizmeti sağlayıcılarının etkileşimlerini daha iyi kavramaları gerekmektedir.

Davranışsal dürtme takımları iş arayanlar, işverenler ve iş hizmeti sağlayıcıları üzerinden istihdam piyasalarını etkin şekilde değiştirebilir. Dürtme; iş arayanlara gereksinimlerini ve kendi tercihlerini gerçekleştirebilecekleri yardım ve iletişimi sağlayabilir. İşverenler için ise maaş aralıklarını açıklama, çalışanların işverenleri değerlendirmelerine olanak sağlama ve çalışanları devamlı öğrenmeye teşvik etme gibi yollarla işçilere sürekli öğrenme ve yeteneklerini geliştirme gibi fırsatları sağlamaktadır. İş hizmeti sağlayıcıları ise istihdam danışmanları için uygun finansal ve sosyal motivasyon yolları bulmak ve piyasa tasarım ilkelerinden faydalanarak iş hizmeti piyasasında açıklık sağlamak konusunda davranışsal aletlerden faydalanabilirler (Subousa, Mansour ve Wilson, 2022).

Bu dürtme takımlarından birisi olan The Behavioural Insight Team 2010 yılında İngiltere’de kurulan ve limited şirkete dönüştükten sonra kurulduğu ülke dışında da yüzlerce proje yürüten bir kuruluştur. Bu şirket 2018 yılında Biricese ve Tan liderliğinde işgücü piyasalarında yapılan projeleri ve bu projelerin sonuçlarını raporlamış ve bu raporlarda da iş arayanlar, işverenler ve aracılar için geliştirilen sosyal politikaları özetlemişlerdir. Bu raporun çıktıları ve diğer raporlardan bu başlıklara uygun şekilde yapılan dürtmeler aşağıda özetlenmiştir.

#### **4.1. İş Arayanlar**

İş arayanların birçoğu için işsizlik farklı sebeplerden dolayı bir tercih değildir. Bu sebeplerin bir kısmı kişisel özelliklerle ilişkilendirilirken, diğer bir kısmı ise öngörülemeyen durumlarla ilişkili olabilir. Kişisel yetenek seviyeleri, ne kadar zamandır işsizlik yaşadıkları veya başarısızlık düşüncesi sonucu aniden gelişen bir iş kaybı bu sebeplerden olabilir. İşsizlik kişisel koşullara; örneğin aile varlığı gibi yada var olan devletin koruyuculuğuna bağlı olarak farklı bireyleri farklı şekillerde etkileyebilir. Sebep ne şekilde olursa olsun, geliştirilecek çözümler sonunda iş arayanların hızlı bir şekilde istihdama dahil edilmeleri ve sosyal alanda dışlanma döngüsüne girmekten korunması gerekir (Goldsmith, 1997).

İş arayanların başarılı bir şekilde işe yerleştirilmeleri yerine daha fazla iş arayanların uyumuna dikkat eden istihdam politikaları motivasyon düşüklüğüne sebep

olabilir. Bu durumda iş arayan ve iş bulma danışmanı arasındaki ilişkinin başarısız ve verimsiz hale gelmesi söz konusudur. Ayrıca sürekli yapılan başarısız iş başvuruları ya da mülakatlardaki olumsuz geri bildirimler ve bazı başka sebeplerle olumsuz deneyimler motivasyonu azaltabilir. İş arayanlar için geliştirilecek politikalar, iş arayanların işsizlik tecrübeleri kişiden kişiye değişiklik gösterse de iş bulma süreci iş arayanların bir iş bulma danışmanı ile ilk karşılaşmalarından işe devamlılık sağlayacak şekilde sürdürmelerine olanak sağlayan geniş zamanın tümünü kapsayacak şekilde düşünülmelidir (Vaart vd. 2019).

#### **4.1.1 İş Arayanların Motivasyonlarını Artırma**

Bireyler için kişisel ve profesyonel ağlar yeni bir iş bulma fırsatlarıyla karşılaşılmasının ilk yoludur. Böylelikle avantajlı konumda olmayan birçok birey için bir istihdam danışmanından yardım almak , iş için hazır duruma gelmek ve mevcut işverenlerle karşılaşmak için verimli bir yol olabilir. Bu sebeple iş arayan ile istihdam danışmanı arasındaki ilişki özellikle iş arayanlarının motivasyonunu artırmak ve devamlı hale getirmek için önemlidir. Bu durum farklı ülkelerdeki işgücü piyasalarının nasıl tasarlandığına bakılmaksızın geçerlidir. İş arayanların amaçlarına odaklandıkları zaman aldıkları destek etkili olabilmektedir ancak işsizlik desteğini sadece en çok hak eden iş arayan bireylerin almasına olanak vermek için yapılan düzenlemeler bulunmaktadır. Birçok yapılan çalışmada hedef odaklılık ve üretken iş arama davranışları arasında ilişki olduğunu işaret etmektedir. Yüksek hedef odaklılık gösteren iş arayanların iş arama yoğunluklarının daha yüksek seviyede olduğunu ve bu durumda da istihdam bulma ihtimalini artırdığını göstermiştir. Başka yapılan çalışmalarda hedef odaklılığı geliştirmeyi amaçlayan yerlere katılım sağlamanın, olumlu iş arama durumlarının raporlanmasını ve iş arama katılımı yönünden olumlu katkı sağladığını bulmuştur. Benzer şekilde yapılan çalışmalarda uzun olan işlem sürelerinin ve engelli yardımları için yapılan başvuruların uzun vadede işgücüne katılımı ve kazançları önemli derecede azalttığı görülmektedir.

Dünya geneline bakılacak olursa iş hizmetlerinin sunuş tarzlarında farklılıklar olsa da yine de benzerlikler taşımaktadırlar. Örneğin; birçok iş arayan bireyin iş

fırsatlarını yakalamak için sürekli olarak istihdam danışmanlarıyla iş merkezli tarzı yerlerde buluşması olumlu yönde destek sağlar. Örneğin; Singapur Çalışma Bakanlığı ve Singapur İş Geliştirme Ajansı ile ortak yapılan deneyde; bir toplumsal kalkınma merkezinde iş arayan ve istihdam danışmanının buluştuğu fiziki çevre yer yeniden dizayn edilerek merkez vasıtasıyla iş bulan başarılı iş arayan bireylerin sayısını gösteren grafik oluşturularak sosyal normlardan yardım alınmıştır. Bu yapılan denemede müdahale grubundaki iş arayanların yüzde 49.4'ünün iş bulduğunu ancak kontrol grubundaki iş arayanların ise sadece yüzde 32'sinin iş bulduğunu saptanmıştır. Bu tür sonuçlar yaklaşımların değişik sistem ve kültürel bağlamlarda tekrarlandığında etkili olabildiğini desteklemektedir (Biricese ve Tan, 2018).

#### **4.1.2. İşe Alım Fuarlarına Katılımı Sağlamak**

Bir iş arayan birey için istihdam danışmanı ile organize bir buluşma zor olabilmekteyse potansiyel işverenlerle konuşmak, uzun süredir iş arayanlarla iş görüşmesine katılmayanlar için bu daha da zor olabilmektedir. Genellikle iş merkezleri toplu işe alım yapan büyük işverenlerle iş birliği yapmak iş bulma ihtimalini bir hayli artırmaktadır. Fakat bu yapılan toplu işe alım etkinliklerine katılma oranları da düşüktür. Söz konusu bu durumları ele almak için iş arayanlara kişiselleştirilmiş mesaj hatırlatmalarının toplu işe alım etkinliklerine katılımı ne oranda etkileyip etkilemediği üzerine bir deneme yapılmıştır. Davranışsal olarak hatırlatma olarak yazılmış metin mesajları daha gerçek mesajlara göre katılımı iki katından daha fazla artırdığı görülmektedir. Davranışsal olarak yapılan kişiselleştirilmiş metin mesajları özellikle kişiselleştirme derecesini değiştirmek diğer genel metin mesajlarına göre görüşmelere katılımı artırdığı saptanmıştır. Gönderilen bir metin mesajının görülmeyip kaçırıldığında ise metin mesajı hatırlatıcısının etkinliği mesajın görülmesine olanak sağlamaktadır. Örneğin; Avustralya'da iş arayan bireylerin birçoğu iş hizmeti sağlayıcısına cep telefonunun numarasını verdiğinde katılacakları düzenli randevuları bir iki gün öncesinden anımsatmak amaçlı bir metin mesajı alırlar. Ancak 2016 yılının sonunda beklenmeyen bir metin mesajı kısıtlamasıyla yaklaşık elli beş bin kişiye hatırlatma amaçlı metin mesajı gönderilmedi. Bu kesintiyle birlikte elli beş bin kişiye bu mesajların ulaşmaması bir deney olarak kullanıldı. Mesaj ulaşmayan kişiler

üzerinde Avustralya İş ve Küçük İşletmeler Bakanlığı tarafından yapılan incelemede, bu kesintinin ‘Katılmama’ oranında yüzde sekizlik bir artışa sebep olduğunu saptamıştır. Bu örnek metin mesajları alışkanlık kazanılmasına dair örnekleri olumlu yönde doğrularken maliyet ve fayda bakımından da önemli bir dürtme olabilir (Biricese ve Tan, 2018).

#### **4.1.3. İş Arama Davranışlarını Cesaretlendirmek**

Devletler tarihsel olarak daha adil bir sosyal yardım sistemine ulaşmak için ve iş arayan bireylerin mümkünlik dahilinde en kısa zamanda iş bulmalarını teşvik etmek için işsizlik ödeneği kesintileri gibi yatırım politikalarına itimat etmişlerdir. Ancak bu tür uygulanan politikaların sürdürülebilir bir etkiye sahip olmadıkları görülmektedir. Bazı yapılan çalışmalar iş arayan bireylerin gelirlerinde bir azalma olduğunu bildiklerinde daha fazla iş aradığını ancak bu yeni gelirleriyle birlikte yaşamlarını bu yeni gelirlerine göre değiştirdiklerine ve daha önceki iş arama stratejilerine döndüklerini göstermiştir.

Son yirmi yılda bakılacak olursa iş ilanları piyasası neredeyse tamamen çevrim-içi (kulaktan kulağa, gazeteler) oldu. Yapılan bir çalışmada çevrim-içi iş araması yapanların, geleneksel iş araması yapanlara göre yüzde 25 daha hızlı iş bulduğu saptanmıştır. Çevrim-içi iş aramaların iş arayanlara daha kolay arama olanağı sunmakta , güncel bilgi imkanı tanımakta ve iş için ilgili adaylara daha önem vererek iş arayanlar ile iş ilanları arasındaki eşleşme daha kolay sağlanmaktadır. Yalnız çevrim içi ortam geniş yelpazede iş fırsatlarına olanak sağlamakta ancak yine de iş arayan bir bireyin iş arama stratejisi zayıf ise sadece internet kullanmak istihdam sonuçları arasından bir yarar sağlamayacaktır. Örneğin; İngiltere’nin kuzeyindeki bir şehirle ortak yapılan bir projede politika yapıcıların iş bulmak için önemli gördüğü birçok detay iş arayan bireyler tarafından önemli olarak varsayılmamıştır. İş arayan bireyler özgeçmişlerinde verdikleri detayla yazdıkları ön yazılarının önemini anlayamıyorlar ve iş aramak için birçok çevrim içi veya çevrimdışı kaynağa başvurmakta güçlük çekmektedirler. İşveren işletmelere soğuk aramalar yapma ve güncelliğini kaybetmiş özgeçmişler gönderme gibi uyumlu olmayan stratejilere dair birçok bulgu vardır.

Çevrim içi ortamda iş arayanlara farklı fırsatlar sunup, kariyer ilgi alanlarıyla gözden kaçırmış oldukları iş ilanlarına dikkat çekmek için çevrim içi platform kullanmanın iş mülakatlarındaki geri dönüşleri yüzde elli yükselttiği görülmüştür. Bulunan bu saptamada daha uzun süre işsiz kalan ve daha kısıtlı bir şekilde arama yapan bireylerde daha belirgin hale gelmiştir (Belot, Kircher ve Muller, 2015).

#### **4.1.4. İş Arayanların İyi Olma Halinin İyileştirilmesi**

Yeni erişilen teknolojilerin istihdam yaratma fırsatlarını yükseltmek için yapılan düşük maliyetli bu deneylerin bazı sonuçlarının nasıl kullanılabileceğine işaret etmektedir. Uzun süreli işsizlik iyi olmayan ruh sağlığı ve kronik stres gibi sağlık problemlerinin ortaya çıkma ihtimalini yükseltirken fiziksel ve ruh sağlığı üzerinde faydalı etkiler olduğuna dair önemli kanıtlar sunmaktadır. İngiltere Çalışma ve Emeklilik Bakanlığını yaptırdığı Sağlık Ve İş Görüşmesi çalışmasında yüz personelinin yüz yüze bir eğitim vermek amacıyla eğitmenlere ve yetiştirmelere dahil etti. Yüz yüze yapılan bu eğitim istihdam danışmanlarıyla yapılacak iş görüşmeleri için yeni kabiliyetler geliştirilmesine olanak vermiştir. DWP , şu ana kadar tüm iş koçlarına bu eğitimi vermektedir ve 2017-2018 yılları itibariyle üç yüz bine yakın HWC katılımcısı bulunmaktadır. Yapılan eğitimlerle personel HWC'yi güçlü bir etkileşim aracı olarak görmekte ve hak sahipleri birçok farklı oturumlar istemektedirler.

## **4.2. İşverenler**

İş verenler kendi işleriyle ilgili iş şeffaflığını satışlarını açıklayarak yükseltme, çalışanlarının iş verenleri hakkındaki düşüncelerini değerlendirilmelerini, devamlı öğrenmeleri için cesaretlendirmelerini ve çalışanlarının yeteneklerini sürekli yükseltme eğiliminde olmaları gerekmektedir. Ekonomistler iş başvuru sürecini bir işaret oyunu olarak nitelendirmektedirler. İş arayan bireyler kişiselleştirilmiş bir özgeçmiş veya iş görüşmeleri aracılığıyla var olan potansiyel işverenlere yeteneklerine ve niteliklerine dikkati çekerken işverenler de en iyi adayları bulmak için elde edecekleri maaşa ve işin kalitesini göstermek isterler. Ancak bu oyunda iş arayan ve işveren sınırlı bilgiye sahip olurlar ve bu durumda iki taraf için de çıkarlarına uygun olmayan kararlar almalarına davetiye çıkarmaktadır. Bu tür durumlar da çalışma

şartlarının iyileştirilmesine yönelik politikalar ortaya çıkarmaktadır. İşverenler temel anlamda bireylerin kolektif olarak kararlar aldığı bir yapıdadır ve bireylerin karar alımlarını yönlendiren yanılğı ve sezgilerden etkilenebilirler. Bir ekonomide şirketlerin iş için pozisyonlarını ilana çıkarmadan bilgilendirme yapmadan yeni çalışanları formal olmayan yollarla işe almayı tercih ettiği bir gizli iş piyasası bulunmaktadır. İşverenlerin karar verme süreçlerini anlamak istihdam politikalarını daha iyi yönde amaçlamalarına yardımcı olurlar. Bunlara bakacak olursak iş ilanlarında daha fazla şeffaflık iş arayan bireylere daha fazla cesaret verebilir. Örneğin; iş ilanlarında bulunan bilgiler ki önemsiz gibi görünen bilgiler bile işe kimin başvurduğunu, işe kimlerin alındığı etkilemektedir. Kör seçme herkes için daha adil görünebilir, İşverenlere isim ve yaş gibi daha önemsiz bilgiler yerine liyakat ve yeteneklerine dayalı olarak işe alımlarında iş gücünü daha liyakatli hale getirebilir.

Politika yapıcılar ise işverenleri iş gücüne, eğitim ve gelişmelerine olanak sağlayıp teşvik etmelidir. Sürekli eğitim yoluyla nitelikli bir iş gücünü devamlı hale getirmek amaçları olmalıdır.

#### **4.2.1. İş Verenlerin İşle İlgili Yaptıkları Reklam**

Bir ekonomide mevcut olan işlerin önemli ölçüde büyük bir kısmını aileleri ve arkadaşları vasıtasıyla doldurulmaktadır. Bu tip ağlar gayri resmi olduğu için ölçülemez bir gizli bir iş piyasası olarak görülmektedir ve bu durumda veri odaklı istihdam politikalarının tasarlanmasını kolaylaştırmamaktadır. Ayrıca bu durumda işçisinin korunma politikasına olanak sağlamayan gayri resmi iş sözleşmelerine yol açabilmektedir. Çoğu durumlarda birçok işveren, adaylar için bir ilanı çevrimiçi bir iş arama platformunda veya gazetelerde yayınlayarak adaylarını bu şekilde aramaktadır. Bu tip durumlarda ise iş ilanlarının nasıl yazıldığı da başvuruda bulunan adayları etkileyebilmektedir. Zambia'da yapılan bir çalışmada kariyer teşviklerinin ön plana çıktığı iş ilanlarında pro sosyal mesajlara oranla daha kaliteli sağlık çalışanlarını bünyesine çekmiştir. Monash ve Chicago Üniversiteleri işbirliğiyle hazırlanan bir çalışmada iş ilanlarının maaşları müzakere edilebilir bir ifade içerip içermediğini değiştirdi. Maaşın açıkça müzakere edildiği hallerde kadınlar maaşlarını müzakere etme konusunda erkeklere oranla biraz daha istekli olurken, böyle bir ifade

içerilmediği durumlarda erkekleri müzakere etme yönünde destekledi. Kadınları zaman içinde daha yüksek bir başlangıç maaşı istemeye teşvik ederken cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini düşürmeye yönlendirebilir.

#### **4.2.2. İş Verenlerin İşe Alımdaki Yanlılıklarını Azaltma**

İş ilanlarına genellikle cevap olarak, iş arayanlardan özellikle özgeçmiş veya bir ön yazı gönderilmesi beklenir, ancak başvuran bireylerin özgeçmişinde verdiği bilgiler genellikle iş verenlerin önyargılı değerlendirmeler yapmasına sebep olur ve iş için en adayları işe alma yeteneklerini düşürür.

Harvard Üniversitesi araştırmacıları tarafından yürütülen bir deneyde özellikle işe başvuru yapan kişinin ismini geleneksel bir Afrika kökenli Amerikalı veya beyaz birine benzer şekilde değiştirilerek yaklaşık beş bin özgeçmiş Boston ve Chicago'daki işverenlere ulaştırıldı. Beyaz isimlerin sahip olduğu özgeçmiş, Afrika kökenli Amerikalı bir isme sahip kişilerin sahip olduğu özgeçmişlere göre iş görüşmelerine davet edilme olasılıkları yüzde elliden fazlaydı ve bu sahip olunan oran işe girenlerin yaklaşık olarak sekiz yıl daha fazla çalışma süresine sahip olduklarını göstermektedir. Bu fark kişinin özgeçmiş kalitesiyle de yükselmektedir . Daha kaliteli özgeçmişler , beyaz isimlere sahip kişilerin yaptığı başvurular daha yararlı olmuştur. Bu da beyaz isimli kişilerin yaptığı başvurular yetenekleri açısından bakıldığında daha çok değerlendirildiği görülmüştür. Diğer çalışmalara bakıldığında , ABD'de Orta Doğu kökenli isimlere, Kanada'da yabancı isimlere ve Avustralya'da Orta Doğu ,Çin ve yerli isimlere sahip olan iş başvuru sahiplerinin iş bulma hususunda birçok engelle karşılaştığı görülmüştür.

İş verenler , işe alım süreçlerinde ufak değişiklikler yaparak önyargılara karşı önlem olarak daha liyakatli ve daha kapsayıcı iş piyasaları hazırlayabilirler. Sonuç olarak bu tür teşvikler en iyi adayı belirlemek için yardımcı olacaktır.

#### **4.2.3 İş Verenleri Dezavantajlı İş Arayanları İşe Alımlarda Cesaretlendirmek**

Sadece isimler, işverenleri ön yargılı davranışlara yönlendirecek tek sebep değildir. Arjantin'deki bir araştırma projesinde kimlik numaraları üzerinden belirlenen yüksek gelirli olmayan bir bölgeden gelen iş arayanların genellikle özgeçmişlerindeki

adres sebebiyle işe alınmadıklarını tespit etmiştir. İş arayanların sıklıkla zorlandıkları başka bir sebep ise iş geçmişlerindeki uzun süreli boşluklardır. Bu durumda uzun boşluklar gelir desteği alan kişiler için genellikle olumsuz bir durumdur. Bunun nedeni ise işverenlerin başvurunun daha önce başka şirketler tarafından mülakatta görüşüldüğünü ve yeterli kalitede olsalar işe alındıklarını varsaymaları olabilir. Bu tür engelleri kaldırmak için devletler dezavantajlı görünen iş arayanları bireyleri işe almak için ücret teşvikleri gibi mali teşvikler bildirmektedirler.

#### **4.2.4 İş Esnekliğini Artırarak İşsizliği Engelleme**

Genellikle sık sık ya da uzun süreli olan işsizliklerde yaşanan zorlukları sadece gelir desteği almakta olan iş arayanları değil, aynı zamanda ailevi sorumluluklar, fiziksel ya da ruhsal sorunlar veya ilk kez iş gücüne girmeye çalışan çalışanlar gibi işsiz kalan işçileri de içine almaktadır. Daha uzun süreli iş sözleşmelerinin kısa veya geçici işlerde bile daha kalıcı istihdam olasılıklarıyla birlikte olumlu yönde bir döngü oluşturduğu izlenmektedir. İş düzenlemelerini daha katı halden esnek hale getirerek uzun vadeli sonuçları olumlu yönde iyileştiren politikaların oluşturulması sağlanabilir. İstihdam politikaları, daha insana odaklanmış bir yaklaşım sergiler ve benimserse çalışan ve iş arayanların özel ihtiyaçlarına daha özenli ve kapsayıcı olabilir.

### **4.3. İş Hizmeti Sağlayıcıları**

İş arayanlar ve iş verenler bir iş gücü piyasasında sadece rol sağlayıcılardan bazılarıdır. Ekonomide iş talebi ve iş arzı arasında rol oynayan başka araçlarda bulunmaktadır. Bunlar, iş arama platformları, iş hizmetleri sağlayıcıları, devlet kurumları, sivil toplum kuruluşları ve eğitim sağlayıcıları gibi kuruluşları da kapsamaktadır. Bu araçlar arasında devlet kurumları sıklıkla iş merkezi olarak bilinenler ve iş hizmetleri sağlayıcıları gibi sözleşmeli kuruluşlar olsun iş hizmeti sağlayıcıları genellikle işsiz olan vatandaşların iş bulmalarına yardımcı olmak amacıyla devlet politikalarının uygulanmasını sağlamaktadır. Fakat, politika yapımcılar veya araştırmacılar tarafından yeterince önemsenmemiştir. İş hizmet sağlayıcılarında ve iş merkezinde çalışan personellerin davranışlarının daha iyi anlaşılmasının iş piyasası

reformları için önemli sonuçlar taşımaktadır. İş merkezi personelinin motivasyonu son derece önemlidir ve burda çalışanların yetenekleri iş piyasası politikalarının etkinliğini etkileyebilir. İş hizmeti sağlayıcıları arasında iş birliği yararlı olmakla birlikte bunlar arasındaki rekabet ve işbirliğini dikkate almak politikaların uygulanmasında sosyal ve finansal teşviklerin son derece önemli olmasını göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Son olarak devletler, işverenlerin ve iş arayanların buluşup eşleşebileceği kalabalık ve güvenli bir pazar yaratmaya olanak sağlamaktadır.

#### **4.3.1 İş Hizmet Sağlayıcı Personelinin Motivasyonu**

İşe alım sonuçlarını daha iyileştirmeyi hedefleyen müdahalelerin etkinliği, iş merkezlerindeki işe yerleştirme danışmanları ve uygun diğer çalışanlar tarafından belirlenmektedir. Bu personeller yeni bir sürece kaşı istekli değilse bu sürecin doğru bir şekilde yürütülmesi olası değildir ve başarı ihtimali azalmaktadır. Bu sebeple iş danışmanlarının müdahalelinin iş memnuniyetini nasıl etkilediklerini anlamak gerekir.

#### **4.3.2 İş Hizmet Piyasalarının Tasarımını İyileştirmek**

İş hizmet piyasalarında satıcılar ve alıcılar birbirini seçmek zorundadır. Eşleştirme piyasaları olarak anılan bu piyasalar para takasının olağan olmadığı canlı böbrek satışı ve lise yerleştirmelerinde modelleme edilmiştir. Bu yaklaşım ile iş arayanlar ve iş fırsatları arasındaki eşleştirmelerin belli olan kalitelerinin yükseltmek ve daha fazlasının yapılması iş merkezleri için oldukça önem arz etmektedir. Bununla birlikte iş merkezlerinin rekabetçi bir sahada faaliyet gösterdiği ya da teknolojik ve lojistik engellerin en iyi eşleştirilmesini belirlemek için bilgi alışverişini engellediği hallerde birtakım sürtüşmeler meydana gelebilir.

Avustralya gibi ülkelerde, iş hizmeti sağlayıcıları devamlılığı olan iş yerleştirmelerine dayalı olarak ödeme aldıkları rekabetçi bir sahada faaliyette bulunurlar. Bu sistem sağlayıcıların portföyündeki iş arayan bireyler için çok daha fazla iş fırsatı aramalarını özendirme ve teşvik etme avantajına sahiptir. Ancak, bu durum sağlayıcılar arasındaki işbirliğini daha az cazip hale getirdiği anlamına da gelmektedir. Bu da iş fırsatı için işe en uygun iş arayanın başka bir diğer sağlayıcıda

kayıtlı olabileceği ancak işbirliği için teşviklerin eksikliğinin bu eşleşmeyi sağlamasını engellediği anlamına da gelmektedir. Ancak, işbirliği için finansal teşviklerin tanıtılması risk oluşturabilir: bazı sağlayıcılar aksi halde rekabetçi bir piyasada kartel oluşturabilir ya da yerleştirilmesi zor olan iş arayanları ve doldurulması zor olan boş pozisyonları doldurmak için yanlış bir teşvik oluşturabilir. Sağlayıcılar işverenlerle yeni bir iş birlikleri kurmak için iş arayanlardan daha çok boş pozisyonlara yönelmektedirler. İş arayanlar ise devlet kurumu tarafından kendilerine otomatik olarak tahsis edilmektedir.

Eşleştirme piyasalarında olduğu gibi eşleştiricinin oynadığı rol her iki tarafı da güvenli, şeffaf ve faydalı bir şekilde birleştirmek ve bir araya getirmek için önemlidir. Alvin Roth'un değişimiyle, işgücü piyasaları ve eşleştirme piyasaları yoğun, güvenli, tıkanık olmayan özelliklere sahipse etkin bir şekilde işleyebilmektedir.

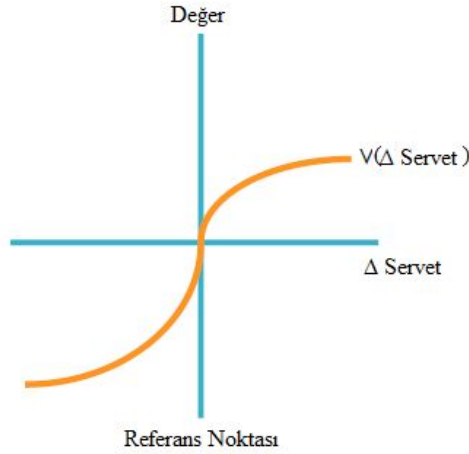
## **5. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ve ADİLLİK ANLAYIŞI: TÜRKİYE İÇİN BİR MODEL**

Kümülatif beklenti teorisine göre bireylerin faydası referans noktası bağımlıdır. Yani insanlar mutluluklarının seviyesinden daha çok mutluluklarının değişimine tepki verirler. Bu değişim tepkileri de kazançlarında kayıplarından farklı olur. Bireylerin faydası kazanç bölgesinde daha yavaş artarken, kayıp bölgesinde hızlıca azalır. Ayrıca hem kazanç hem de kayıp bölgelerinde azalan hassasiyetler söz konusudur. Yani referans noktasına göre kazanç artmaya devam ettikçe bu kazançta verilen değer ya da kazancın marjinal faydası giderek azalır. Ayrıca bireyler riskli kararlar alırken kazanç bölgesinde riskten kaçınırlarken, kayıp bölgesinde riski daha fazla alabilirler. Bunun uzantısı olarak bireylerin risk değişimine bakışları doğrusal değildir. Riskin çok az olduğu durumlarda bireyler riskin faydaya etkisini aşırı önemserken; riskin çok fazla olduğu durumlarda ise riski bir miktar hafife alabilirler (Kahneman ve Tversky, 1979). Bu yaklaşım klasik beklenen fayda teorisinin faydanın servete veya çıktıya bağlı olduğu çıktı arttıkça faydanın arttığı ve bireylerin riskten kaçındığının varsayıldığı klasik iktisat teorisiyle oldukça ters düşer. Aslında rasyonel bireylerin beklenen fayda teoremine uygun davrandıkları düşünülse de gerçek

bireylerin rasyonellik varsayımı ihmal edildiğinde beklenti teorisine daha yakın davrandıkları iddia edilebilir (Tversky ve Kahneman, 1987). Grafik 6'de Beklenti teorisinin referans noktasının aşağısında ve yukarısında nasıl farklılaştığı gösterilmiştir. Çıktı değişimi kazanç yönlü olduğunda fayda artışı kayıp yönlü eş miktarda kayıpların yaratacağı fayda kaybına olana oranla daha az olmakta ve odağın aşağısında ve yukarısında fayda değişimi farklılaşmaktadır.

Rasyonel insanlar seçimlerini beklenen fayda teorisine dayanarak yapabilirler. Ancak, gerçek insanların tercihlerin çerçeveye veya referans noktalarına bağlı olabileceğine dair kanıtlar da bulunmuştur. İşgücü piyasalarında da çalışanların seçimlerini referans yanlı alabildikleri önceki bölümlerde gösterilmiştir. Bireyler faydayı bir referans noktasına göre tanımladıklarında bu referans noktası bireylerin kendi geçmiş tüketimleri, beklentileri, dikkate değer diğerlerinin tüketimleri, adil olduğuyla ilgili algı ve hiçbir şey yapmazsa ne alacağı algısı olabilir.

#### Grafik 6: Beklenti Teoremi



Kaynak: Kahneman ve Tversky (1979)

Ayrıca bireylerin son sırada yer almama kaygıları da önemlidir. Örneğin; Kuziemko vd. (2014) altı kişilik gruplardaki bireylere farklı başlangıç bağışları verip daha sonra da bu başlangıç bağışlarına ek olarak ya bir altındakilere ya da bir üstlerindekiilere vermeleri gereken ek bir bağış verdiklerinde, başlangıç bağışı daha

düşük olanların atlarındakilere daha az destek olduklarını bulmuşlardır. Benzer şekilde asgari ücretin artırılmasıyla ilgili en düşük desteğin asgari ücretin hemen yukarısında olanlardan geldiği alan deneyleriyle de bulunmuştur.

Asgari ücret adil olan ücretlendirme için bir referans teşkil eder. İşverenlerin asgari ücret altı ücretlendirmeyi öyle bir opsiyonları olduğunda bile kullanmamalarının sebebi adil olmama ile ilgilidir. Yani adillik asgari ücrete göre ayarlanıyor ve asgari ücret artınca her kademedede bir ücret artışı beklenir (Koenig, Neyse ve Schroeder, 2019) .

Kahneman, Knetsch ve Thaler (1986) işgücü piyasalarında çalışanların adillik kaygılarını ve piyasaların arz ve talep dengesizliklerinde dengeye gelip gelmediklerini test etmek için 18 kurgusal sorun oluşturmuş ve bunların adil karşılanıp karşılanmadıklarını incelemişler ve bu durumun iktisadi sonuçlarını yorumlamışlardır. Bu deneylere göre, çalışanların adillik kaygısını azaltmak farklı bir çerçevelemeyle mümkün hale de gelebilmektedir. Bu sorulardan biri şudur: “*Bir firma düşük karlılık oranına sahiptir. Firmanın çalıştığı bölgede yakın zamanda bir miktar ekonomik durağanlık beklenmekte ancak enflasyon beklenmemektedir. Çoğu işçi firmada çalışmaktan endişelidir. Firma maaş ve ücretleri %7 azaltmaya karar verir. Sizce bu adil midir?*” Bu kurgusal deneydeki ücret indirimini örneklem grubunun %62’si adil bulmamıştır. Daha sonra aynı senaryoyu yazarlar bu sefer enflasyon ortamında kurgulayıp sorunu şu şekilde dönüştürmüşlerdir: “*Bir firma düşük karlılık oranına sahiptir. Firmanın çalıştığı bölgede yakın zamanda bir miktar ekonomik durağanlık ve %12 enflasyon beklenmektedir. Çoğu işçi firmada çalışmaktan endişelidir. Firma maaş ve ücretleri sadece %5 artırmaya karar verir. Sizce bu adil midir?*”. Bu yeni kurgudaki ücret artışını sadece %22’lik bir grup adil bulmamıştır.

Aslında her iki kurgu sonucunda da reel ücret %7 azalmaktadır. Ancak enflasyon çerçevelemesi sonucu bireylerin adalet algısı değişmektedir. Birinci durumun adil olmadığını düşünen %40’lık bir kesim ikinci durumu adil bulmuştur. Yani ücretlerde düşüşün çerçevelendiği ilk duruma karşı ücretlerin arttığıının algılanabildiği ikinci çerçeve daha adil bulunmuştur.

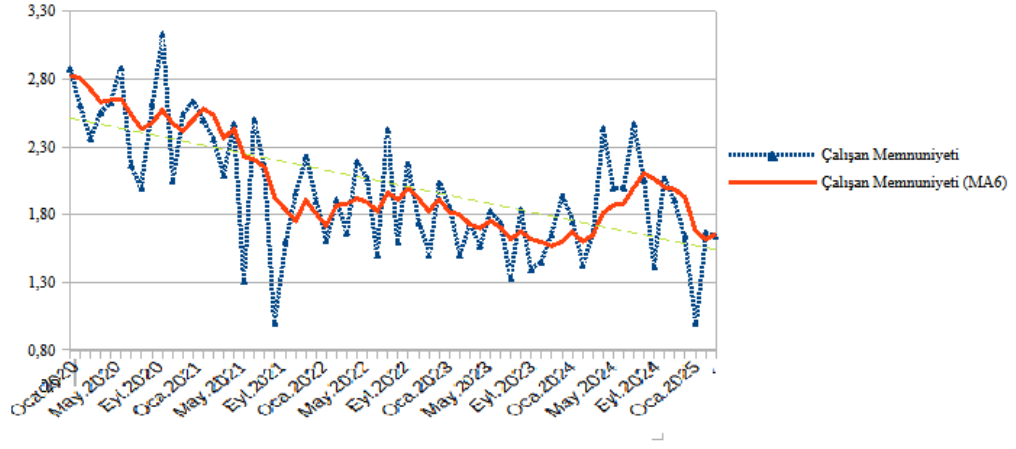
Türkiye’de özellikle son 5 yıldaki enflasyon artışı bir taraftan alışkanlıkların kırılması, vergi artışlarına maruz kalma, fiyat değişikliklerinin alışkanlıkları bozması, menü maliyetleri, ayakkabı köselesi maliyeti gibi maliyetlerle bireylerin yaşam kalitesini azaltırken diğer taraftan da reel ücretlerde önemli dalgalanmalara yol açmıştır. Diğer taraftan devletin resmi istatistik kurumunun açıkladığı enflasyon oranının İTO ve ENAG’ın açıkladığı oranlardan farklılaşması da söz konusudur. Türkiye’de çalışanların yaklaşık %40’ının asgari ücretle çalıştığı tahmin edilmektedir (<https://tr.euronews.com>, 2021). Asgari ücret civarı ücretlendirmenin olduğu perakendecilik sektöründeki çalışan memnuniyeti aslında asgari ücretin adil bulunup bulunmadığını da ima edebilir<sup>6</sup>. Ayrıca bir önceki bölümde çalışanların memnuniyetindeki değişim üretilen ürün ve hizmet kalitesine de yansıtıldığı anlatılmıştır (Mas, 2006).

Bu araştırmada firma verilerine ulaşmak güç olsa da çalışanların memnuniyetlerine verilerini ve çalışan yorumlarını paylaşan bir online iş arama şirketinin veri setinden 2019 yılı ortasına kadar geri giderek derlenmiştir<sup>7</sup>. Online iş arama şirketinin sitesinden Türkiye perakendecilik sektörünün %80’ini oluşturan beş büyük firmanın çalışanlarının yorumları ve birle beş arasında değerlendirmeleri aylık bazda toplanmış ve aylık ortalamaları elde edilmiştir.

---

<sup>6</sup> Kasiyer ve depo görevlilerinin ücretlerinin asgari ücret civarında olduğu [www.kariyer.net/pozisyonlar/kasiyer/maas](http://www.kariyer.net/pozisyonlar/kasiyer/maas) gibi sitelerden ve gazetelerden kolayca öğrenilebilir.

<sup>7</sup> Burada bahsi geçen firma indeed.com’dur.



**Grafik 7: Perakendecilik Sektöründeki Çalışan Memnuniyetinin Son Beş Yılda Aylık Seyri**

**Not: Veriler [www.indeed.com](http://www.indeed.com) üzerinden toplanmıştır.**

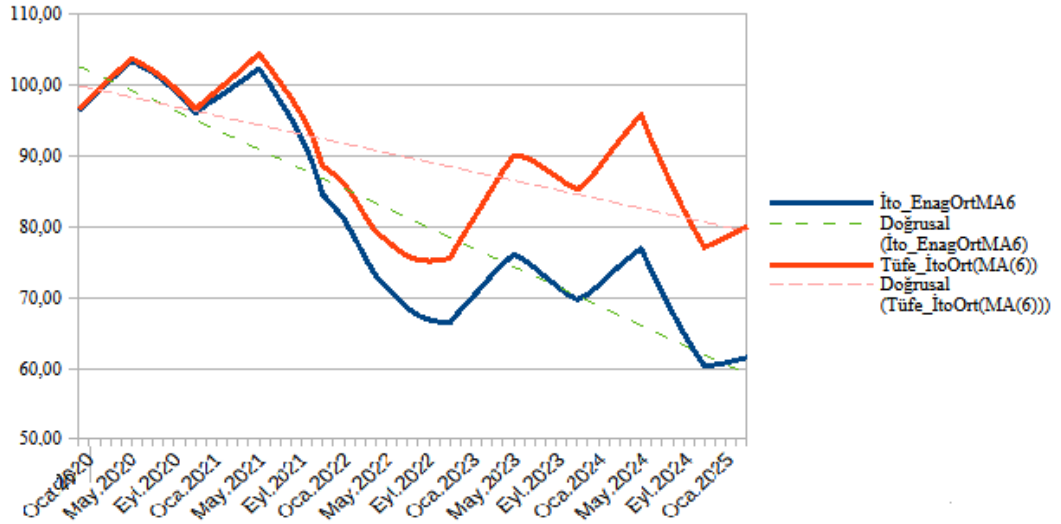
Aylık yorumlardaki dalgalanmaların ve mevsimselliğin etkilerinden kurtarmak için altı aylık hareketli ortalamaları oluşturulmuştur. Çalışan memnuniyetinin ve Çalışan Memnuniyetinin hareketli ortalamasının son beş yıldaki seyri Grafik 7’deki gibidir. 2000 Ocağında 5 üzerinden ortalama 2,88 olan çalışan memnuniyeti istikrarlı bir düşüş trendi göstermiş ve 2025 Nisan ayında 1,64 seviyesine gerilemiştir.

Aynı dönemde reel asgari ücretin değişimi de farklı fiyat endekslerine göre farklılık göstermektedir. Grafik 8’de reel ücretin TÜİK - İTO Geçinme Endeksi ortalamasına göre Ağustos 2020 100 kabul edilip endekslenmesi sonucu aylar içinde nasıl değiştiği ve ENAG - İTO Geçinme Endeksi ortalamasına göre Ağustos 2020 100 kabul edilip endekslenmesi sonucu nasıl değiştiği gösterilmiştir. Bu Grafikte de altı aylık ve yıllık bazda asgari ücretin zamlandığı dikkate alınarak altı aylık hareketli ortalama verileri kullanılmıştır. Endeks verileri TÜİK’in aylık Tüketici fiyat endeksinden, İstanbul Ticaret Odasının açıkladığı ücretliler geçinme endeksinden ve ENAG’ın tüketici fiyat endekslerinden derlenmiş, daha sonra bu endekslerin ilk ikisinin aritmetik ortalamaları alınarak TÜİK – İTO endeksi ve son ikisinin ortalaması alınarak ENAG – İTO endeksi oluşturulmuş. Asgari ücretin o ayki değeri bu ortalama

endekslere bölünerek reel asgari ücret elde edilmiş ve bu reel asgari ücreti temsil eden değerler da Ağustos 2000 100 olacak şekilde tekrar oranlanmıştır. Herhangi bir siyasi bakış açısına yakınlık göstermemek adına hem TÜİK hem de ENAG'ın verileri kullanılarak araştırmanın devamı tamamlanmıştır.

Grafikten de okunabileceği gibi son beş yıllık süreçte İTO'nun ücretliler geçinme endeksi ister ENAG'ın bakış açısıyla da TÜİK'in bakış açısıyla birleştirilsin, reel asgari ücret azalma trendindedir. Tek fark TÜİK'de bu kayıp %20'lerde iken ENAG'da %40'ları geçmektedir.

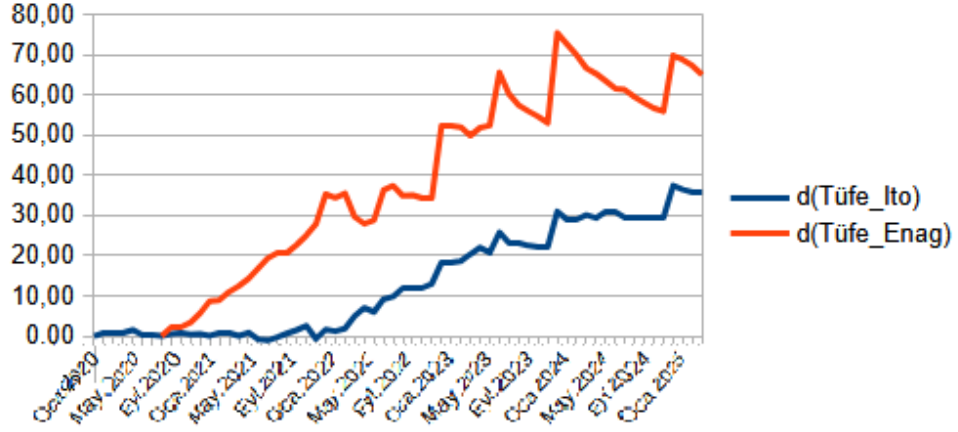
**Grafik 8: Reel Asgari Ücretin Son Beş Yıllık Aylık Seyri**



Not: Veriler ve grafikler TÜİK, İTO, ENAG ve T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın açıkladığı fiyat endekslerinden ve Asgari Ücret verilerinden derlenmiştir.

TÜFE'nin endeksinin İTO ve ENAG endeks hesaplarından farklılaşması da Grafik 9'da gösterilmiştir. Ücret artışları resmi olarak TÜFE üzerinden hesaplanırken çalışanların (en azından bir kısmının) referans artış beklentisi daha yukarıda olabilir. Bu yüzden bu farklılaşma da çalışanların iş tatminlerini ve memnuniyetlerini azaltabilir.

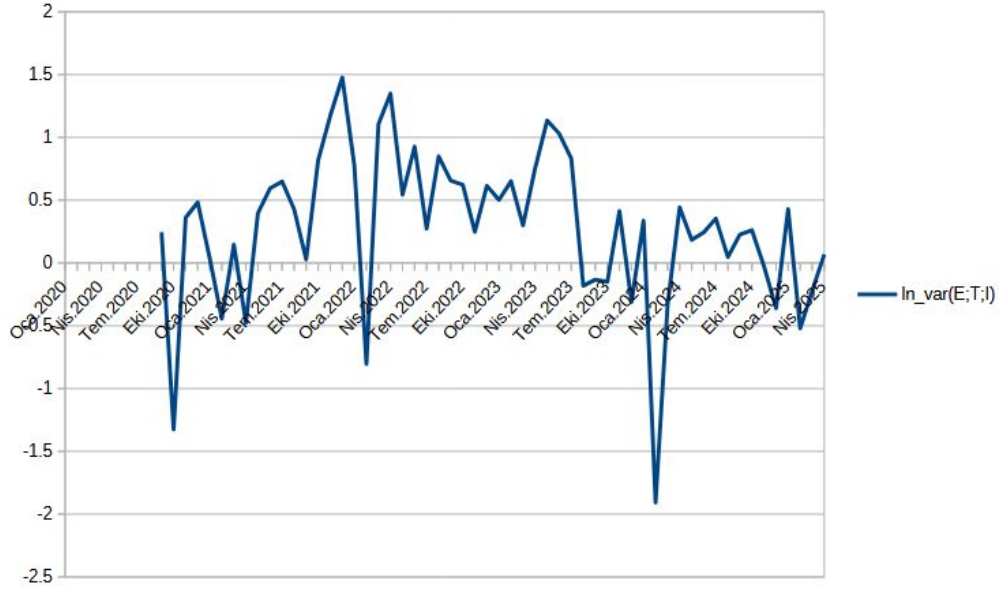
**Grafik 9: TÜFE'nin ENAG ve İTO Geçinme Endekslerinden Farklılaşmasının Zaman İçinde Değişimi**



Not: Veriler ve grafikler TÜİK, İTO, ENAG'ın açıkladığı fiyat endekslerinden derlenmiştir.

Genel olarak bu üç enflasyon hesabındaki farklılaşma çalışanların reel ücretleri üzerinde belirsizlik hissetmelerine de sebep olabilir. Bu yüzden TÜİK, İTO, ENAG enflasyon hesaplarının ortak varyansı da çalışan memnuniyetini etkileyecek bir değişken olarak modellere dahil edilmiştir. Grafiğin daha iyi okunabilmesi için Grafik 10'da varyansın logaritması alınmıştır. Aylık zaman ekseninin üzerinde kalan bölgede varyansın daha yüksek olduğu, yani örneğin Mayıs 2021 ile Eylül 2023 aralığında varyansın genel olarak yüksek olduğu izlenebilmektedir.

**Grafik 10: TÜFE, ENAG Enflasyonu ve İTO Geçinme Endekslerinin Değişiminin Varyanslarının Zaman İçindeki Değişimi**



Not: Veriler ve grafikler TÜİK, İTO, ENAG'ın açıkladığı fiyat endekslerinden derlenmiştir.

## 5.1 Veri Seti

Yukarıda zaman içinde hareketleri derlenen indeed.com'dan derlenen Çalışan Memnuniyetinin açıklayıcısı olabileceği düşünülerek TÜİK TÜFE endeksi, ENAG Fiyat Endeksi ve İTO Ücretli Geçinme Endeksleri ve T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın açıkladığı Asgri Ücret verileri kullanılarak: Reel Asgari Ücret endeksleri hem her bir endeks için ayrı ayrı hem de ağırlıklı ortalamaları kullanılarak derlenmiştir. Ancak bu reel asgari ücret endeksleri arasında daha yansız ve regresyonlarda açıklayıcılığı daha fazla olan ve diğer iki endekse göre genellikle daha ortada sonuçlar açıklayan ENAG Fiyat Endeksi üzerinden hazırlanan RAITOEndx olarak adlandırılan Reel Asgari Ücret Endeksi kullanılmıştır. Aynı şekilde tüm endekslerin birbirlerinden farklılaşmaları da veri setine dahil edilmiştir. Yani TÜİK endeksinin ENAG'dan farklılaşması, TÜİK'in İTO'dan farklılaşması ve İTO'nun ENAG'dan farklılaşması veri setine dahil edilmiş ancak regresyonda çoklu doğrusal bağıntı sorununa yol açmaması için bu verilerden sadece biri kullanılmıştır. Regresyonda anlamlı sonuç veren genellikle ENAG ile TÜİK verilerindeki farklılaşma olmuştur. Son olarak

yukarıda da belirtildiği gibi TÜİK, İTO, ENAG enflasyon hesaplarının ortak varyansı da çalışan memnuniyetini etkileyecek bir değişken olarak modellere dahil edilmiştir. Ayrıca reel asgari ücreti hesaplamak için döviz kuru ve altın fiyatları da kullanılmış ancak 2020-2025 aralığında hükümetin kur politikalarındaki değişiklikler yüzünden kur ilk olarak değersizleşmiş sonra da aşırı değerli hale gelmiştir. Bu yüzden bu verilerin anlamlılığı regresyonda sınırlı kalmıştır.

Regresyonu yapmadan önce verilerin durağanlıkları Phillip-Perron testi üzerinden ve korolelogramlarına bakılarak kontrol edilmişler ve durağanlık testi sonuçları aşağıdaki gibi çıkmıştır.

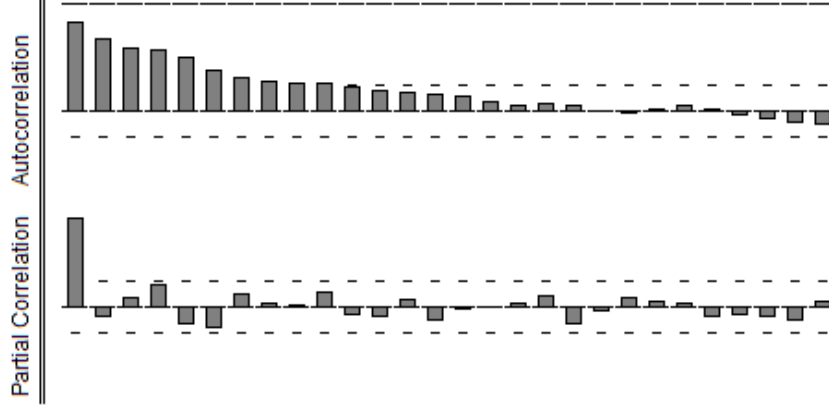
**Tablo 1: Verilerin Durağanlık Tablosu**

Veri	PP Olasılığı	Sonuç
calisanmemnuniyet	0,2502	Durağan değil
d(calisanmemnuniyet)	0,0000	Durağan
ln(calisanmemnuniyet)	0,0465	Durağan
ra_itoindex	0,0849	Durağan değil
ln(ra_itoindex)	0,0000	Durağan
d_tufe_enag	0,3455	Durağan değil
ln(d_tufe_enag)	0,0000	Durağan
d_tufe_ito	0,4076	Durağan değil
ln(d_tufe_ito)	0,0000	Durağan
enfvarians	0,0009	Durağan

## 5.2 Model ve Çıkarımlar

Regresyonda endojen veri olarak kullanılan çalışan memnuniyet verisi durağan değildir ancak çalışan memnuniyetinin değişimi ve logaritması I çalışan memnuniyeti I(0) durağandır. Benzer şekilde reel asgari ücret de durağan olmamakla beraber logaritması alındığında durağanlaşmıştır. Enflasyonun tüm endekslerin varyansının alındığı enfvarians I(0) durağan ve ln(d\_tufe\_enag) ve ln(d\_tufe\_ito)'da I(0) durağandır. Ln çalışan memnuniyeti'nin korelasyon tablosu Grafik 11'de verilmiştir.

**Grafik 11: ln\_ÇalışanMemnuniyeti'nin Korelasyon Tablosu**



Bu tablodaki otokorelasyon ve kısmi otokorelasyon gecikme değerlerine göre lnçalışanmemnuniyeti birinci gecikmeli değeriyle otoregressif AR(1) ilişkiye de sahiptir. Bu veriler çerçevesinde yapılan regresyon sonucu aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 2: Çalışan Memnuniyetinin Açıklayıcı Regresyonu**

**Bağımlı Değişken:** LN\_CALISANMEMNUNİYET  
**Örneklem:** 2020M09 2025M04

**Metod:** ARMA ML  
**Gözlem Sayısı:** 56

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LN_D_TUFE_ENAG	-0.087664	0.035617	-2.461310	0.0173
LN_RATIOENDX	0.207399	0.029645	6.996165	0.0000
ENFVARYANS(-2)	0.004455	0.002019	2.206082	0.0319
AR(1)	0.754357	0.091762	8.220784	0.0000
SIGMASQ	0.005156	0.001063	4.850592	0.0000

R-squared	0.782476	Mean dependent var	0.634138
Adjusted R-squared	0.765416	S.D. dependent var	0.155347
S.E. of regression	0.075241	Akaike info criterion	-2.236172
Sum squared resid	0.288719	Schwarz criterion	-2.055337
Log likelihood	67.61283	Hannan-Quinn criter.	-2.166063
Durbin-Watson stat	1.849169		
Inverted AR Roots	0,75		

Tablo 2'deki regresyon sonucu çalışan memnuniyetinin yüzdelik değişimi Tüfe ve Enag endekslerinin yüzdelik farklılaşmasıyla negatif yönlü ilişkili çıkmıştır.

Yani Tüfe ve Enag arasındaki yüzde birlik fark artışı çalışan memnuniyetini % 0,9 azaltmaktadır. Reel asgari ücretteki %1'lik artış, çalışan memnuniyetini de % 0,2 artırmaktadır. Son olarak enflasyon varyansının artışı iki dönem gecikmeli olarak çalışan memnuniyetini etkilemektedir. Son olarak bir ay önceki çalışan memnuniyeti bir ay sonrakini de etkilemektedir. Açıklayıcı değişkenler bütün olarak çalışan memnuniyetindeki değişimin yaklaşık %78'ini açıklayabilmektedir.

### 5.3 Tartışma

3.3.2.2'ci bölümde ücretlerin referans noktasına bağlı olarak adalet algısını ve iş performansını değiştirebildiği Mas (2006) üzerinden gösterilmişti. Mas (2006) NJPD'ında mikro ölçekte ücret ve adalet algısını incelemiş ve referans ücretlerin altında kalındığında performansın nasıl hızla düşebildiğini göstermişti. Her ne kadar referans bir (reel) ücret tanımlanmasa da, bu çalışmada da benzer bir referans ücret aralığının üzerinde veya aşağısında yer almanın verimliliği olmasa da çalışan memnuniyetini nasıl farklılaştırdığı bulunmuştur. Çalışan memnuniyetinden verimliliğe geçiş özellikle işletme alanında bolcana incelenen ve direkt ve indirekt geçişlerin mekanizmasının kurgulandığı geniş bir literatüre sahiptir<sup>8</sup>. Genel olarak çalışan memnuniyetindeki artışın çıktı ve verimliliği artırdığını yazmakta sakınca yoktur (Gosnell , List , ve Metcalfe, 2020). Türkiye'deki asgari ücretle çalışan memnuniyeti ilişkilendirildiğinde elde edilen sonuç Grafik 12'deki gibidir.

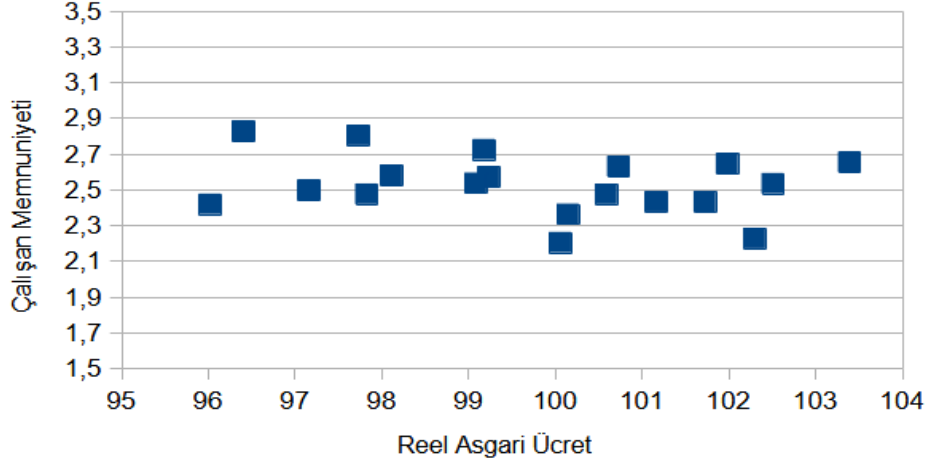
---

<sup>8</sup> Bu konu araştırma tezinin odağında olmadığı için burada daha fazla detaya girilmemiştir. Ancak Bellet, De Nerve ve Ward (2019) bu konuda detaylı bir öngörü sağlamaktadır. Tez sonrasında Türkiye'deki performans verileri üzerinden böyle bir çalışma yapılması da planlanmaktadır.



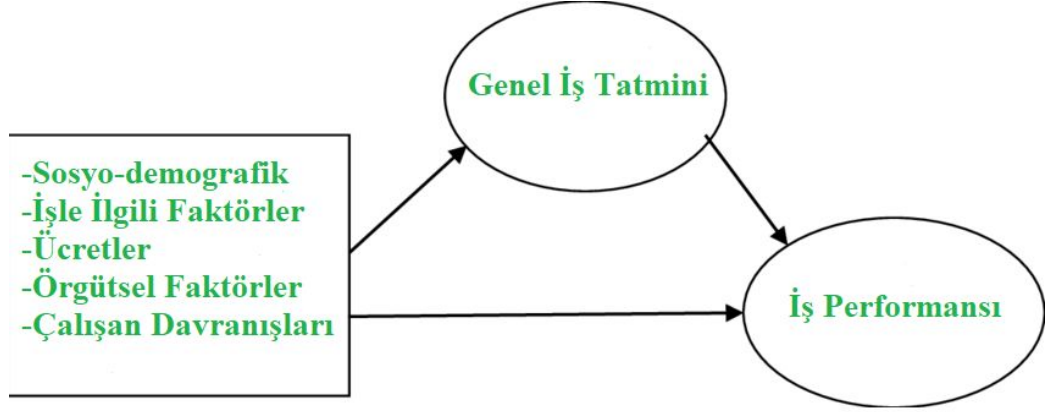
ise pek çok faktöre bağı ve daha karmaşık olabilir. Grafik 13’de Dinç(2017)’ ve Mohammed, Aman,ve Habtewold (2019)’dan esinlenilerek ve performans, memnuniyet ve diğer faktörler arasındaki olası mekanizma özetlenmiştir.

**Grafik13: R2’nin Üzerinde Çalışan Memnuniyeti ve Reel Asgari Ücret İlişkisi**



Literatürdeki genel kanı ücretlerdeki ve ücretle ilgili diğer değişkenlerdeki değişim çalışan memnuniyetini ve iş tatminini etkileyip bu memnuniyet de iş performansını etkileyebildiği gibi ücretler (belki daha rasyonel çalışanlarda) direkt iş performansını da etkileyebilmektedir. Bu tezde ve diğer davranışsal işgücü çalışmalarında genel olarak izlenen sonuç bireylerin beklentileri ve referans olarak belirlenen ücretlerin üzerine çıkıldığında çalışma memnuniyetinin artması ve bu referansın altında kalındığında ise memnuniyetin dramatik oranda düşmesi yönündedir. Bu durumda referans ücretin çerçevelenmesi aslında enflasyonist bir ortamda daha güç olmakta ve kur politikalarındaki dalgalanma bu referans ücreti daha da zor tespit edilir hale getirmektedir.

**Grafik 14: Çalışan Memnuniyeti, İş Performansı ve Diğer Faktörler İlişkisi**



Kaynak: Dinç(2017) ve Mohammed (2019)

Bu ilişki sadece memnuniyetle sınırlı kalmamakta aslında performans ölçütleri üzerinden de değerlendirilerek verimlilik, iş kazaları gibi birçok değişkeni açıklanabilir kılabilmektedir. Bu yüzden bu çalışmanın bir sonraki aşamasında ürün şikayetleri, iş kazaları, ürün kalitesi değişimi gibi veriler üzerinden aslında çalışanların adil kabul edebileceği ücretlendirmenin ne olduğu da ölçülebilir ve genel verimlilik artırılabilir.

## 6. SONUÇ

Türkiye’de davranışsal işgücü piyasalarıyla ilgili sınırlı sayıda çalışma olması dikkate alınarak ve Türkçe davranışsal işgücü piyasalarının oluşmasına katkı sağlayacağı da düşünülerek tez bu konuda seçilmiştir. Tezin ilk kısmında davranışsal işgücü piyasalardan nasıl farklılaştığı aksak piyasalara işveren ve işgörenlerin rasyonellik varsayımlarından sıyrılınca farklı çözümler getirilebileceği açıklanmış ve iş piyasalarında standart dışı tercihler, standart dışı kanı ve karar alma ve kişilik farklılıklarının gerçek piyasaları anlamaya nasıl katkı sağlayabileceği açıklanmıştır. Bir sonraki bölümde de yeni geliştirilen farklı davranışsal işgücü piyasası politikalarının piyasalarının etkinliğini ve verimliliği nasıl artırdığı özetlenmiştir.

Beşinci bölümde referans bağımlı işgücü politikaları tekrar ziyaret edilmiş ve Türkiye’de son beş yılda güdülen işgücü ve para politikalarının sonucunda işgücünün memnuniyet anlamındaki tepkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar işgörenlerin en azından bir kısmının adillik kaygılarında olduğu gibi reel ücretlerindeki artışa olumlu tepki verdikleri ve reel ücret artışı sonucunda memnuniyetlerinin arttığını ancak diğer taraftan enflasyonist bir ortamda Kahneman, Knetsch ve Thaler(1986)’daki gibi adillik algılarının (geçici bir süre için) çerçeveleyebildiği görünmektedir. Yani reel ücretleri enflasyonist bir ortamda azaltmak enflasyon olmayan bir ortamda azaltmaktan daha kolay olabilmektedir. Ancak resmi TÜİK enflasyon açıklamalarına alternatif enflasyon açıklayıcıları (ITO, ENAG) ve bu açıklayıcıların TÜİK’in açıklamalarından farklılaşması çalışan memnuniyetini de azaltmaktadır. Yani bu ilişki aslında reel ücretlerin ne oranda çerçevelenebileceğini de göstermektedir. Asgari ücretin referans bir reel ücretin yukarısında olması durumunda işgücü memnuniyetinin azalmadığı da bu veri setinden ve Grafik 12’den görülebilmektedir.

Açıklanan değişken sadece memnuniyetle sınırlı kalmamakta aslında performans ölçütleri üzerinden de değerlendirilerek verimlilik, iş kazaları gibi birçok değişkeni açıklanabilir kılabilir. Bu yüzden bu çalışmanın bir sonraki aşamasında ürün şikayetleri, iş kazaları, ürün kalitesi değişimi gibi veriler üzerinden aslında çalışanların adil kabul edebileceği ücretlendirmenin ne olduğu da ölçülebilir ve genel verimlilik artırılabilir. (Eğer pratikte bu sorunun cevabı merak ediliyorsa Türkiye için bu referans noktası yukarıdaki tabloya Mayıs 2025 itibariyle brüt 36000TL civarındadır).

Bu tezin açıklamadığı kısımda Türkiye’deki bu çalışan memnuniyet değişiminin verimliliğe nasıl yansıdığıyla ilgilidir. Perakendecilik sektörü özelinde müşteri şikayetlerinin verileri takip edilerek bu verimliliğe ulaşılabileceği varsayılsa da, ne yazık ki online şikayet siteleri veri paylaşımına yanaşmadıkları için bu veriler toplanamamıştır. Tez sonrasında bu veriler toplanacak ve çalışmalara bu ekseninde devam edilecektir. Bu verilerin toplanması ile Kreuger ve Mas (2004) ve Mas(2006) çalışmalarının mikro ölçekte elde ettiği adillik ve efor ilişkisini daha makro bir ölçekte de Türkiye için takip etmek mümkün olacaktır.

## 7. KAYNAKÇA

- Akerlof, G.A. ve Brian G.M. (1981). “An Experience-Weighted Measure of Employment and Unemployment Durations”. *The American Economic Review*, 71(5), 1003–1011. <http://www.jstor.org/stable/1803481>.
- Akerlof, G.A. (1982). “Labor Contracts as Partial Gift Exchange”. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543–569. <https://doi.org/10.2307/1885099>.
- Akerlof, G.A. (1984). “Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views”. *The American Economic Review*, 74(2), 79–83. <http://www.jstor.org/stable/1816334>.
- Akerlof, G.A., ve Yellen, J.L. (1988). “Fairness and Unemployment”. *The American Economic Review*, 78(2), 44–49. <http://www.jstor.org/stable/1818095>.
- Akerlof, G.A. (2002). “Behavioral Macroeconomics and Macroeconomic Behavior “. *American Economic Review* 92 (3): 411–433. DOI: 10.1257/00028280260136192
- Andreoni, J. (1989). “Giving with Impure Altruism: Applications to Charity and Ricardian Equivalence”. *Journal of Political Economy*, 97(6), 1447–1458. <http://www.jstor.org/stable/1833247>
- Andreoni, J., Rao, J. M. ve Trachtman, H. (2011). Avoiding the Ask: A Field Experiment on Altruism, Empathy, and Charitable Giving. NBER Working Paper No. w17648, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1971471>.
- Araujo, R.A. ve Sachsida, A. 2010. "Adverse Selection in an Efficiency Wage Model with Heterogeneous Agents," *Economia*, ANPEC - Brazilian Association of Graduate Programs in Economics, vol. 11(3), p.495-503.
- Ardıç, K. ve Aydın, Y. (2011). İktisat Okulları ve Emek Piyasası, 2. Basım, Derin Yayınları, İstanbul.
- Ariely, D., ve Wertenbroch, K. (2002). “Procrastination, Deadlines, and Performance: Self-Control by Precommitment”. *Psychological Science*, 13(3), 219–224. <http://www.jstor.org/stable/40063710>
- Ariely, D. (2010). Akıldışı Ama Öngörülebilir, Çev. Asiye Hekimoğlu Gül, Filiz Şar, Optimist Yayınevi.
- Asch, S. E. (1955). “Opinions and social pressure”. *Scientific American*, 193(5), 31-35.

- Ashraf, N., Camerer C.F. ve Lowenstein G. (2005). "Adam Smith, Behavioral Economist", *Journal of Economic Perspectives*, Vol: 19, No:3, p. 131-145.
- Attar, A., Campioni, E., Piaser, G. ve Rajan, U. (2010). "On multiple-principal multiple-agent models of moral hazard," *Games and Economic Behavior*, Elsevier, vol. 68(1), p. 376-380.
- Babcock, L. ve Loewenstein, G. (1997). "Explaining Bargaining Impasse: The Role of Self-Serving Biases". *Journal of Economic Perspectives* 11 (1): 109–126. DOI: 10.1257/jep.11.1.109
- Bakır, Z. S. ve Çakmak Şahin, S. (2022). "Davranışsal İktisat Perspektifinden Emek Arzı Analizi". *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 9(3), 1901-1919. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1034707>
- Baş, T. (2002). "Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 17 (2), 19-37.
- Bellet, C., De Neve, J.-E. ve G. Ward. (2019). Does Employee Happiness have an Impact on Productivity? Saïd Business School Working Paper 2019:13. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3470734](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3470734).
- Belot, M., Kircher , P. ve Muller, P. (2015). "Providing Advice to Job Seekers at Low Cost: An Experimental Study on On-Line Advice," CESifo Working Paper Series 5641, CESifo.
- Berg, J., Dickhaut, J. ve McCabe, K. (1995). "Trust, Reciprocity and Social History". *Games and Economic Behavior*, 10, 122-142. [doi.org/10.1006/game.1995.1027](https://doi.org/10.1006/game.1995.1027)
- Bernoulli, D. (1954). "Exposition of a New Theory on the Measurement of Risk". *Econometrica*. 22 (1): 23–36.
- Bhatt, V., ve Smith, A. M. (2025). "Overconfidence and performance: Evidence from a simple real-effort task". *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 114, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2024.102330>
- Biçerli, M. K. (2011). "Yükseköğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız". *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi* (3), 122-127.
- Brenner, L., Sood, S. ve Bilgin, B. (2007). "On the Psychology of Loss Aversion: Possession, Valence, and Reversals of the Endowment Effect". *Journal of Consumer Research*. 34. p.369-376. 10.1086/518545.

- Briscese, G. ve Tan, C. (2018). Applying Behavioural Insights to Labour Markets: How Behavioural Insights Can Improve Employment Policies and Programmes. The Behavioural Insights Team Report .
- Claudio L. ve Moriconi, S. (2014). "Policy Myopia and Labour Market Institutions" DISCE - Working Papers del Dipartimento di Economia e Finanza def013, Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimenti e Istituti di Scienze Economiche (DISCE)..
- Card, D., Mas, A., Moretti, E. ve E. Saez, (2012). "Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction." *American Economic Review*, 102 (6): 2981–3003. DOI: 10.1257/aer.102.6.2981.
- Camerer, C. (1989). "An Experimental Test of Several Generalized Utility Theories". *Journal of Risk and Uncertainty*, 2(1): 61-104.
- Camerer, C. (1999). "Behavioral Economics: Reunifying Psychology and Economics". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 96,10575-10577.<https://doi.org/10.1073/p.96.19.10575>.
- Case K.E., Fair R.C. ve Oster S.M. (2021). *Ekonominin İlkeleri*, Ed. 12. Palme Yayıncılık.
- Chong L. ve Oger, B. (2012). "Behavioral effects of fairness in performance measurement and evaluation systems: Empirical evidence from France". *Advances in Accounting*. 28. 323–332. 10.1016/j.adiac.2012.09.009.
- Cox, J.C., Friedman, D., ve S. Gjerstad. ( 2007). "A tractable model of reciprocity and fairness",
- *Games and Economic Behavior*, 59, (1), p.17-45. <https://doi.org/10.1016/j.geb.2006.05.001>.
- Créchet, J. (2023). "Risk Sharing in a Dual Labor Market," Working Papers 2307E, University of Ottawa, Department of Economics.
- DellaVigna, S.ve M. D. Paserman, (2005). "Job Search and Impatience," *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 23(3), p. 527-588.
- DellaVigna, S. (2009). "Psychology and Economics: Evidence from the Field." *Journal of Economic Literature* 47 (2): 315–72. DOI: 10.1257/jel.47.2.315.
- DellaVigna; S., List J.A., Malmendier U.,Rao, G. (2016). "Estimating Social Preferences and Gift Exchange at Work," NBER Working Papers 22043, National Bureau of Economic Research, Inc.
- DellaVigna, S., Lindner, A., Reizer B. ve J. F. Schmieder, (2017). "Reference-Dependent Job Search: Evidence from Hungary", *The*

*Quarterly Journal of Economics*, Volume 132, Issue 4, pp. 1969–2018.  
<https://doi.org/10.1093/qje/qjx015>.

- DellaVigna, S., List, J.A., Malmendier U. ve Rao. G. (2022). “Estimating Social Preferences and Gift Exchange at Work”, *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 112(3), p. 1038-1074.
- Demir, Ö. (2013). Akıl ve Çıkar, Davranışsal İktisat Açısından Rasyonel Olmanın Rasyonelliği. Sentez Yayıncılık.
- DeAngelo, G., Bryan C. ve McCannon, (2022). “Behavioral Economics and Public Choice: Introduction to a Special Issue”, *Public Choice, Springer*, vol. 191(3), p. 285-292.
- Demougin D. ve Carsten, H. (2006). "Moral Hazard and Bargaining Power," *German Economic Review*, De Gruyter, vol. 7(4), p. 463-470.
- Dhillon, B.S. (2014). Basic Human Factors, Reliability, and Error Concepts. In: Human Reliability, Error, and Human Factors in Power Generation, Springer Series in Reliability Engineering, Springer International Publishing, 27-47. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-04019-6\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-04019-6_3).
- Dinc, M.. (2017). “Organizational Commitment Components and Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction”. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 11. p.773-789.
- Dohmen, T. (2014). "Behavioral Labor Economics: Advances and Future Directions," *Labour Economics, Elsevier*, vol. 30(C), pages 71-85.
- Drakopoulos, S.A., (2023). "The Economics of Wellbeing and Psychology: An Historical and Methodological Viewpoint," MPRA Paper 117891, University Library of Munich, Germany.
- Dumludağ, D., Gökdemir, Ö., Neyse, L., ve Ruben, E. (2015). İktisatta Davranışsal Yaklaşımlar. Ankara: İmge Kitabevi.
- Earl, P.E. (1990).” Economics and Psychology a Survey”. *The Economic Journal*, 100(402), 718-755.
- Eser, R., ve Toigonbaeva, D. (2011). “Psikoloji ve İktisadın Birleşimi Olarak, Davranışsal İktisat”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 287-321.
- Evren, Ö. ve Minardi, S. (2017). “Warm-glow Giving and Freedom to be Selfish”. *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 127(603), p. 1381-1409.

- Fehr, E., Kirchsteiger, G. ve Riedl, A. (1998). “Gift Exchange and Reciprocity in Competitive Experimental Markets”, *European Economic Review*, Elsevier, vol. 42(1), p. 1-34.
- Fehr, E. Kirchler, E., Weichbold A. ve Gächter, S. (1998). “When Social Norms Overpower Competition: Gift Exchange in Experimental Labor Markets,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 2, , pp. 324-351. doi:10.1086/209891
- Fehr, E., ve Schmidt, K. M. (1999). “A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation”. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 817–868. <http://www.jstor.org/stable/2586885>.
- Fehr, E. and Fischbacher, U. (2002). “Why Social Preferences Matter—The Impact of Non-Selfish Motives on Competition, Cooperation and Incentives”. *The Economic Journal*, 112, C1-C33. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00027>
- Fox, C.R. ve J.Levav, (2000). “Familiarity Bias and Belief Reversal in Relative Likelihood Judgment”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Volume 82, Issue 2,
- Fu J., Sefton M. ve R. Upward. (2017). "Social comparisons in job search: experimental evidence," Discussion Papers 2017-10, The Centre for Decision Research and Experimental Economics, School of Economics, University of Nottingham.
- Fu, J., Sefton, M. ve Upward, R. (2019). "Social comparisons in job search," *Journal of Economic Behavior & Organization*, Elsevier, vol. 168(C), p. 338-361.
- Gerçek, M. ve Özveren, C.G. (2024). “How Do Proactive Personality and Internal Locus of Control Play a Role in the Links Between Career Adaptability and Job Search Behaviors of Job Seekers? A Two-Moderator Approach”. *International Journal of Business and Economic Studies*, 6(1), 15-31. <https://doi.org/10.54821/uiecd.1406825>.
- Georganas, S., Tonin, Mirco ve Vlassopoulos M. (2015). “Peer pressure and productivity: The role of observing and being observed,” *Journal of Economic Behavior & Organization*, Elsevier, vol. 117(C), p. 223-232.
- Gneezy, U. ve J. A. List, (2006). “Putting Behavioral Economics to Work: Testing for Gift Exchange in Labor Markets Using Field Experiments”, *Econometrica*, Econometric Society, vol. 74(5), p.1365-1384.
- Goldsmith, W.W. (1997) "The metropolis and globalization: the dialectics of racial discrimination, deregulation, and urban form," *American Behavioral Scientist* (41), No. 3, pp. 299-310.

- Gosnell, G.K., List, J. ve Metcalfe, R. (2020). “The Impact of Management Practices on Employee Productivity: A Field Experiment with Airline Captains”, *Journal of Political Economy*, 128, (4), p. 1195 – 1233, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:ucp:jpolec:doi:10.1086/705375>.
- Gottlieb, D. ve Smetters K. (2021). “Lapse-Based Insurance”, *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 111(8), p. 2377-2416.
- Guenzel, M. ve Malmendier, U. (2020). “Behavioral Corporate Finance: The Life Cycle of a CEO Career”, NBER Working Papers 27635, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Guha, B. (2016). "Moral Hazard, Bertrand Competition, and Natural Monopoly," MPRA Paper 70966, University Library of Munich, Germany.
- Han, J. (2020), “Mismatches in the Labor Market for College Graduates: Focusing on Field-of-Study Choice”, KDI Focus, No. 99, Korea Development Institute, Sejong.
- Hartog, J., 2001. “On human capital and individual capabilities”. *Review of Income and Wealth* 47(4), pp.515-540.
- Hipsman, N. (2011). “Downward Nominal Wage Rigidity: A Double-Density Model.”, Undergraduate Thesis, Applied Mathematics department Harvard University.
- Hjort, J. (2014). “Ethnic Divisions and Production in Firms”. *The Quarterly Journal of Economics*. 129. 1899-1946. 10.1093/qje/qju028.
- Horvath G. (2022). “Alleviating behavioral biases at job search: Do nudges work?”, *PLoS One*. 6;17(4). doi: 10.1371/journal.pone.0266105. PMID: 35385513; PMCID: PMC8985956.
- Javdani, M. ve Krauth, B. (2019). "Job Satisfaction and Coworker Pay in Canadian Firms," IZA Discussion Papers 12737, Institute of Labor Economics (IZA).
- Kahneman, D., ve Tversky, A. (1979). “Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk”. *Econometrica*, 47(2), 263–291. <https://doi.org/10.2307/1914185>.
- Kahneman, D, Knetsch, J. ve Thaler, R. (1986). “Fairness As a Constraint on Profit Seeking: Entitlements In The Market”. *American Economic Review*. 76. 728-41.
- Katona, G. (1968). “On the Function of Behavioral Theory and Behavioral Research in Economics”. *American Economic Review*, 58, 146-149.

- Kaur, S., Kremer, M., ve Mullainathan, S. (2015). “Self-Control at Work”. *Journal of Political Economy*, 123(6), 1227–1277. <https://doi.org/10.1086/683822>.
- Kent, O. (2011). “Ana Akıma Bir Alternatif: Nöroiktisat”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 157-176.
- Keynes, J.M. (2021) İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi , çev. E.A. Güneri, 1. Basım, Gece Yayınevi.
- Kırmızıaltın, E. (2024). “Davranışsal İktisat, Karar Verme Süreçleri ve Oy Verme Davranışını Etkileyebilecek Uygulama Önerileri”. *Fiscaoeconomia*, 8(3), 1599-1616. <https://doi.org/10.25295/fsecon.1469201>.
- Kırmızıaltın, E. (2024). Davranışsal İktisat Kısa Bir Giriş: Kurucu Düşünürler, Heretik Yayın, Ankara, 2021
- Koenig, J., Neyse, L. ve Schröder, C. (2019). “Fair Enough? Minimum Wage Effects on Fair Wages”. *SSRN Electronic Journal*. 10.2139/ssrn.3409913.
- Köszegi, B. ve Rabin, M. (2006). “A Model of Reference-Dependent Preferences”. *The Quarterly Journal of Economics*, 121, 1133-1165.
- Kuziemko, I., Buell, R.W., Reich, T ve Michael I. (2014). “Last-Place Aversion”: Evidence and Redistributive Implications” *Norton The Quarterly Journal of Economics*, 129 (1): 105-149. DOI: 10.1093/qje/qjt035.
- Krueger, A.B. ve Mas, A. (2004). “Strikes, Scabs, and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires”. *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 112(2), pages 253-289.
- Laibson, D.I. (1997). “Golden Eggs and Hyperbolic Discounting”. *Quarterly Journal of Economics*, 112, 443-477.
- Laibson, D. I. (2015). "Why Don't Present-Biased Agents Make Commitments?," Scholarly Articles 22583328, Harvard University Department of Economics.
- Le Bihan, M. ve Villeval, M.C. (2023). Do Job Seekers (Really) Procrastinate?, La Chaire de Sécurisation des Parcours Professionnels Working Paper 2023-9.
- Littman, D., Sherman, S. E., Troxel, A. B., ve Stevens, E. R. (2022). “Behavioral Economics and Tobacco Control: Current Practices and Future Opportunities”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), Article 13. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138174>.

- Loewenstein, G., ve Thaler, R.H. (1989). “Anomalies: Intertemporal Choice”. *The Journal of Economic Perspectives*, 3(4), 181–193. <http://www.jstor.org/stable/1942918>
- Loewenstein, G., O'Donoghue, T. ve Rabin, M. (2003), “Projection Bias in Predicting Future Utility”, *The Quarterly Journal of Economics*, 118, issue 4, p. 1209-1248, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:oup:qjecon:v:118:y:2003:i:4:p:1209-1248>.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2003). Çalışma İktisadı, Der Yayınları.
- Martin, L. (2017). “Do Innovative Work Practices and Use of Information and Communication Technologies Motivate Employees?”, *Industrial Relations A Journal of Economy and Society* 56(2):263-292. DOI:10.1111/irel.12173
- Martellini, P. ve Menzio, G. (2020). "Declining Search Frictions, Unemployment, and Growth," *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 128(12), pp. 4387-4437.
- Mas, A. (2006). "Pay, Reference Points, and Police Performance," NBER Working Papers 12202, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Mata, R., Frey, R., Richter, D., Schupp, J. ve R. Hertwig. (2018). "Risk Preference: A View from Psychology." *Journal of Economic Perspectives* 32 (2): 155–72.
- McCall, J. J. (1970). “Economics of Information and Job Search”, *The Quarterly Journal of Economics*, 84, (1), p. 113-126, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:oup:qjecon:v:84:y:1970:i:1:p:113-126>.
- Mencken, H. L. (2006). *A Little Book in C Major*. New York, NY: Kessinger Publishing.
- Mohammed, E., Aman, H. ve Habtewold, E.. (2020). “Job Satisfaction, Engagement and Associated Factors Among Employees Working at Adama Hospital Medical College, Adama, Oromia Regional State, Ethiopia: Institution Based Cross Sectional Study”. *Management Studies*. 8. 10.17265/2328-2185/2020.04.003.
- Mortensen, D. T. (1977). “Unemployment Insurance and Job Search Decisions”. *ILR Review*, 30(4), 505-517. <https://doi.org/10.1177/001979397703000410>
- Murphy, K. M. ve Topel, R. H. (1987) “Unemployment, Risk, and Earnings: Testing for Equalizing Wage Differences in the Labor Market”,

in Unemployment and the Structure of Labor Markets, K. Lang and J. S. Leonard (eds), pp. 103–140.

- Mueller A.I., Spinnewijn J. ve G.Topa. (2018). “Job Seekers’ Perceptions and Employment Prospects: Heterogeneity, Duration Dependence and Bias”, NBER Working Papers 25294, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Nickell, S. (1990). “Unemployment: A Survey”. *Economic Journal*, 106, 391-439. <https://doi.org/10.2307/2234131>.
- O'Donoghue, T. ve Rabin, M. (2001). “Choice and Procrastination”, *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), pp. 121-160.
- Paserman, L.M. (2008). "Job Search and Hyperbolic Discounting: Structural Estimation and Policy Evaluation," *Economic Journal, Royal Economic Society*, vol. 118(531), p. 1418-1452.
- Phillips, P.C.B. ve Perron, P. (1988). "Testing for a Unit Root in Time Series Regression". *Biometrika*. 75 (2): 335–346. doi:10.1093/biomet/75.2.335.
- Rotemberg, J.J. (2008). “The Determination of Weekly Hours of Work: A Comment on Christoffel and Kuester's "Resuscitating the Wage Channel in Models with Unemployment Fluctuations””, *Journal of Monetary Economics*, Elsevier, vol. 55(5), p. 888-891.
- Sanders, M., Briscese, G., Gallagher, R., Gyani, A., Hanes, S., Kirkman, E. ve Service, O. (2019). “Behavioural insight and the labour market: evidence from a pilot study and a large stepped-wedge controlled trial”. *Journal of Public Policy*. 41 p.1-24. 10.1017/S0143814X19000242.
- Santos-Pinto L. ve de la Rosa, L.E. (2020). “Overconfidence in Labor Markets”, *Handbook of Labor, Human Resources and Population*, Springer.
- Sautmann, A. (2013). “Contracts for Agents with Biased Beliefs: Some Theory and an Experiment”. *American Economic Journal: Microeconomics* 5 (3): 124–56. DOI: 10.1257/mic.5.3.124
- Schlicht, E. (2016). "Efficiency Wages: Variants and Implications," Discussion Papers in Economics 25168, University of Munich, Department of Economics.
- Schmidt, U. ve Zank, H. (2005). “What is Loss Aversion”? *Journal of Risk and Uncertainty*, 30(2), 157–167. <http://www.jstor.org/stable/41761190>.

- Shen, Y. (2022). "Labor unemployment insurance and bank loans," *Journal of Corporate Finance*, Elsevier, vol. 76(C).
- Siegel, R., Gordon, K., ve Dynan, L. (2021). Behavioral Economics: A Primer and Applications to the UN Sustainable Development Goal of Good Health and Well-Being. Reports, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/reports4020016>
- Simon, H.A. (1955). "A Behavioral Model of Rational Choice". *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99–118. <https://doi.org/10.2307/1884852>.
- Simon, H.A. (1982). Models of Bounded Rationality, Vol 1 ve 2. MIT Press.
- Smith, A. (2022). Ahlaki Duygular Kuramı, çev. B.Tartıcı, Liberus Yayınları.
- Spinnewijn, J. (2015). "Unemployed but Optimistic: Optimal Insurance Design with Biased Beliefs". *Journal of the European Economic Association*, Volume 13, Issue 1, p. 130–167. <https://doi.org/10.1111/jeea.12099>
- Stigler, G. J. (1961). "The Economics of Information". *Journal of Political Economy*, 69(3), 213–225. <http://www.jstor.org/stable/1829263>
- Stiglitz, J. E. (1987). "The Causes and Consequences of The Dependence of Quality on Price". *Journal of Economic Literature*, 25(1), 1–48. <http://www.jstor.org/stable/2726189>
- Stommel, E. (2013). Reference-Dependent Preferences :A Theoretical and Experimental Investigation of Individual Reference-Point Formation. Springer.
- Subosa, M., Mansour, J. ve Wilson, T. (2022). "Behaviour insights in employment services: Evidence review". Behavioural-Insights-ReAct\_0.pdf (employment-studies.co.uk).
- Suphaphiphat, N. ve Miyamoto,H. (2020). "Mitigating Long-term Unemployment in Europe," IMF Working Papers 2020/168, International Monetary Fund.
- Teitel S. (1976). "Labor Homogeneity, Skill Intensity and Factor Reversals: An International Comparison," *Journal of Development Economics*, Elsevier, vol. 3(4), pages 355-366.
- Thaler R.H., ve Shefrin, H.M. (1981). "An Economic Theory of Self-Control", *Journal of Political Economy*, 89(2), p. 392-406.

- Thaler, R. H., (2000). "From Homo Economicus to Homo Sapiens." *Journal of Economic Perspectives* 14 (1): 133–141. DOI: 10.1257/jep.14.1.133.
- Thaler, R.H. ve Sunstein, C.R. (2008). *Nudge: Sağlık, Zenginlik Ve Mutlulukla İlgili Kararları İyileştirmek*. Yale Üniversitesi Yayınları.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1991). "Loss Aversion in Riskless Choice: A Reference-Dependent Model". *The Quarterly Journal of Economics*, 106(4), 1039–1061. <https://doi.org/10.2307/2937956>
- Thaler, R. H., (2015). *Misbehaving: The Making of Behavioral Economics*. W. W. Norton and Company.
- Trepel, C., Fox, C. R. ve Poldrack, R. A. (2005). "Prospect Theory on the Brain? Toward a Cognitive Neuroscience of Decision Under Risk". *Cognitive Brain Research*, 23(1), 34-5.
- Tversky, A., ve Kahneman, D. (1987). Rational choice and the framing of decisions. In R. M. Hogarth & M. W. Reder (Eds.), *Rational choice: The contrast between economics and psychology* (pp. 67–94). University of Chicago Press.
- Tversky, A., ve Kahneman, D. (1991). "Loss Aversion in Riskless Choice: A Reference-Dependent Model". *The Quarterly Journal of Economics*, 106(4), 1039–1061. <https://doi.org/10.2307/2937956>
- Van der Vaart, L., Van den Broeck, A., Rothmann, S. ve De Witte, H. (2019). "Experiences, Attitudes, and Behaviors of the Unemployed: The Role of Motivation and Psychological Needs". *Psychological Reports*. 123. 003329411984902. 10.1177/0033294119849020.
- Von Siemens, F.A. (2013). "Intention-based reciprocity and the hidden costs of control," *Journal of Economic Behavior and Organization*, Elsevier, vol. 92(C), pages 55-65.
- Wakita, S. (1992). "Efficiency Wage Model of Adverse Selection Reconsidered", *Economics Letters*, 40(2), 235–40.
- Wilensky, H. (1960). "Work, Careers and Social Integration". *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Yang, D. (2023). "Income Growth, Income Uncertainty, and Urban-Rural Household Savings Rate in China". *Reg Sci Urban Econ*. 99.
- Yürük, S. (2017). *Davranışsal İktisat bağlamında tüketici davranışlarının incelenmesi: Örnek çıpalama uygulaması (Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)*.
- [www.indeed.com](http://www.indeed.com)

- [www.kariyer.net/pozisyonlar/kasiyer/maas](http://www.kariyer.net/pozisyonlar/kasiyer/maas)
- [www.tuik.gov.tr/](http://www.tuik.gov.tr/)
- <https://ististatistik.ito.org.tr/>
- <https://enagrup.org/>
- [www.csgeb.gov.tr/poco-pages/asgari-ucet/](http://www.csgeb.gov.tr/poco-pages/asgari-ucet/)

