



**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM SÜRECİNDE
BEŞERİ SERMAYENİN SÜREKLİLİĞİNE
YÖNELİK YENİ BİR YAKLAŞIM: İŞTEN
ÇIKARILAN PERSONELİN YENİDEN İŞGÜCÜNE
KAZANDIRILMASI (OUTPLACEMENT) VE
TÜRKİYE UYGULAMASI**

**2022
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

Gökhan Oruç ÖNALAN

**Danışman
Prof. Dr. Fatma Zehra TAN**

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM SÜRECİNDE BEŞERİ SERMAYENİN
SÜREKLİLİĞİNE YÖNELİK YENİ BİR YAKLAŞIM: İŞTEN ÇIKARILAN
PERSONELİN YENİDEN İŞGÜCÜNE KAZANDIRILMASI (OUTPLACEMENT) VE
TÜRKİYE UYGULAMASI**

Gökhan Oruç ÖNALAN

Prof. Dr. Fatma Zehra TAN

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalında

Doktora Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Mayıs 2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI	5
DOĞRULUK BEYANI.....	6
ÖNSÖZ	7
ÖZ	10
ABSTRACT.....	11
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	12
ARCHIVE RECORD INFORMATION	13
KISALTMALAR.....	14
ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	15
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	17
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	22
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM.....	22
EVREN VE ÖRNEKLEM	23
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR.....	24
1. YENİDEN YERLEŞTİRME DANIŞMANLIĞI.....	25
1.1. Kapitalist İktisadi Sistem.....	26
1.2. İnsan Kaynakları Yönetimi.....	61
1.3. Kariyer Geliştirme	75
1.4. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı.....	81
1.4.1. Kuramsal Çerçeve	82
1.4.2. Tarihsel Çerçeve.....	85
1.4.3. Uygulama Modelleri.....	93
1.4.3.1. Yaşam Gelişim Teorisi	97

1.4.3.2.	Değişim Danışmanlığı Modeli	99
1.4.3.3.	Kariyer Gelişim Modeli	100
1.4.3.4.	Holistik Model	104
1.4.3.5.	Entegre Model	105
1.4.4.	Uygulama Sahası	110
1.4.4.1.	Çekilme Stratejileri	115
1.4.4.2.	Küçülme Stratejileri.....	118
1.4.4.3.	Birleşme	120
1.4.4.4.	Satın Alma	121
1.4.4.5.	Yeniden Yapılanma.....	122
1.4.5.	Sebepler	122
1.4.6.	Amaçlar	124
1.4.7.	Tercihler	126
1.4.8.	Roller ve Aktörler	131
1.4.8.1.	Danışman.....	132
1.4.8.2.	İşsiz Birey	133
1.4.8.3.	İşsiz Bireyin Ailesi.....	133
1.4.8.4.	İstihdamı Devam Eden Birey.....	133
1.4.8.5.	Tepe Yöneticiler	134
1.4.8.6.	İnsan Kaynakları Personeli	135
1.4.9.	Sorumluluklar	135
1.4.10.	Fonksiyonlar	137
1.4.11.	Sunum	139
1.4.12.	Uygulama Sonucu	146
1.4.13.	Değerlendirme	149
2.	DOĞAL İŞSİZLİK.....	151
2.1.	İşsizlik	152
2.2.	İşsizliğin Ölçülmesi.....	153
2.3.	İşsizlik Çeşitleri	155
2.3.1.	Devrevi İşsizlik	155
2.3.2.	Geçici İşsizlik.....	156
2.3.3.	Yapısal İşsizlik.....	156
2.4.	Emek Piyasası ve İşsizlik.....	157

2.4.1.	Rekabetçi Model.....	158
2.4.2.	Nominal Ücret Katılığı.....	159
2.4.3.	Reel Ücret Katılığı.....	160
2.5.	İşsizliğin Maliyeti	161
2.6.	İşsizlik Süresi ve Sıklığı.....	162
2.7.	Doğal İşsizlik	163
2.7.1.	Yapışkan Fiyat Modeli.....	164
2.7.2.	Modern Phillips Eğrisi	172
2.7.3.	Doğal İşsizliğin Nedenleri	177
2.7.4.	Doğal İşsizliğin Maliyeti.....	178
2.7.5.	Doğal İşsizlik Mücadelesi.....	180
3.	ÖZGÜN POLİTİKA MODELİ	183
3.1.	Türkiye İşgücü Piyasası Görünümü	184
3.1.1.	Ekonomik Büyüme.....	189
3.1.2.	Dijital Dönüşüm	190
3.1.3.	Nüfus ve İşgücü	191
3.1.4.	İstihdam.....	197
3.1.5.	İşsizlik.....	207
3.1.6.	İşgücü Maliyetleri.....	210
3.1.7.	Çalışma Süresi.....	217
3.2.	Doğal İşsizlik Çerçevesi.....	218
3.2.1.	İstihdam Sağlama Kapasitesi.....	219
3.2.2.	İşgücü Eğitim Demografisi.....	220
3.2.3.	Beceri Uyumsuzluğu	220
3.2.4.	Kadın İşgücü	221
3.2.5.	Kayıt Dışılık.....	221
3.2.6.	Mesai Saatleri	221
3.2.7.	Düşük Ücret Haddi	222
3.2.8.	Sigorta Primleri.....	223
3.2.9.	Genç İşgücü	223
3.2.10.	İşsizlik Sigortası	223
3.2.11.	Geçici Koruma	224
3.3.	Politika Çerçevesi	225

3.4. Uyum Çerçevesi	247
3.4.1. Özel Sektör	248
3.4.1.1. Değişken.....	248
3.4.1.2. Değişken Çeşitleri.....	249
3.4.1.3. Betimsel İstatistikler	250
3.4.1.4. Veri Çeşidi	269
3.4.1.5. Anakütle ve Örnek	270
3.4.1.6. Tamsayım ve Örnekleme	271
3.4.1.7. Örnekleme Yöntemi	277
3.4.1.8. Veri Toplama Yöntemi	279
3.4.1.9. İstatistiksel Çıkarsama : Tahmin	279
3.4.1.10. İstatistiksel Çıkarsama : Hipotez Testi	284
3.4.1.11. Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.....	284
3.4.2. Kamu Kesimi	297
3.4.2.1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.....	299
3.4.2.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	300
3.4.2.3. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	301
3.4.2.4. Milli Eğitim Bakanlığı.....	302
3.4.2.5. Ticaret Bakanlığı.....	303
3.4.2.6. İçişleri Bakanlığı	304
3.4.2.7. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı.....	305
3.4.2.8. Strateji ve Bütçe Başkanlığı	306
3.4.2.9. Yatırım Ofisi Başkanlığı	307
3.5. Model Önerisi	308
SONUÇ	322
KAYNAKÇA	330
TABLolar LİSTESİ	345
ŞEKİLLER LİSTESİ	348
EKLER	349
ÖZGEÇMİŞ	350

TEZ ONAY SAYFASI

Gökhan Oruç ÖNALAN tarafından hazırlanan “İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM SÜRECİNDE BEŞERİ SERMAYENİN SÜREKLİLİĞİNE YÖNELİK YENİ BİR YAKLAŞIM : İŞTEN ÇIKARILAN PERSONELİN YENİDEN İŞGÜCÜNE KAZANDIRILMASI (OUTPLACEMENT) VE TÜRKİYE UYGULAMASI” başlıklı bu tezin Doktora Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Fatma Zehra TAN

.....

Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile İşletme Anabilim Dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir. 26/05/2022

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Mithat Zeki DİNÇER (İÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Burcu Kılınç SAVRUL (ÇOMÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ (KBÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN (KBÜ)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Doktora Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Doktora tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntılarını intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Gökhan Oruç ÖNALAN

İmza :

ÖNSÖZ

İnsanların süregelen tüm iktisadi münasebetleri çalışma, kazanma ve harcamak bağlamında şekillenir. Buna göre bireylerin kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak adına harcamalarda bulunarak üretilmiş malları satın alabilmesi için çalışması böylece kazanarak nihayetinde yine harcaması gerekmektedir. Anlaşıldığı üzere harcamanın kaynağı gelir ve gelirin kaynağı çalışmaktır. İşte üretim bu anlayışın çalışma boyutunu yani bireylerin nasıl çalışacağını anlatırken, bölüşüm de bu çalışmanın sonucunda bireylerin neler kazanabileceğini konu alır. Haliyle harcama boyutu ise çalışan ve böylece kazanan bireylerin bu kazançlarını nasıl harcayacağına dair çerçeveyi ortaya koyar. Özetle bireylerin bütün iktisadi münasebetlerini yansıtan sistematik çalışmak, kazanmak, harcamak veya üretim, bölüşüm ve harcama yaklaşımı şeklinde tarif edilebilir.

*Çabalarınız elbette farklı farklıdır.**

Onları grup grup yeryüzüne dağıttık. İçlerinden bazıları iyi kimselerdir, bazıları da böyle değildir. Bu sonuncuları, belki dönüş yaparlar diye, iyi durumlarla da kötü durumlarla da imtihan ettik.†

Dikkat edilirse Leyl Suresi'nin 4. ayeti ile A'râf Suresi'nin 168. ayeti kabiliyet, insan-toplum ilişkini irdelemektedir. Buna göre insanlar birbirinden farklı kabiliyetlere sahiptir. Haliyle bir insanın kabiliyeti başka bir insanda bulunmayabilir. Kabiliyetler insanların ihtiyaçlarını karşılamaya birer vesile olduklarından insan kendi kabiliyetleri sonucunda karşılayamadığı ihtiyacını karşılamak için başkasına muhtaçtır. Bu durum A'râf Suresi'nin 168. ayetinde vurgulandığı üzere insanların toplum şeklinde yaşamaları gerekliliğini beraberinde getirir. Başka bir deyişle insan ihtiyaçlarını ancak toplumdaki karşılayabilmektedir. Bu durumun beraberinde getirdiği sonuç olarak üretim, bölüşüm ve harcama sistematığının zeminini işbölümü, uzmanlaşma ve mübadele kavramlarının teşkil ettiği görülecektir.

* Leyl Suresi, 4. Ayet

† A'râf Suresi, 168. Ayet

Bütüncül bir bakış açısının doğrultusunda konuya yaklaşıldığı zaman çalışmak, kazanmak ve harcamak bakımından toplumların ekonomik yaşamlarında işbölümünün, uzmanlaşmanın ve mübadelenin giderek artması iktisadi çerçevenin üretim boyutunun firmalar, bölüşüm boyutunun hanehalkı, firmalar, kamu kesiminden teşkil olan yurtiçi yerleşikler ile harcama boyutunun yurtiçi-yurtdışı yerleşikler tarafından kurgulanması sonucunu beraberinde getirmiştir.

Faydacı ahlak teorisinin kuramsal altyapısını çizdiği kapitalist iktisadi sistem kaynaklar ve ihtiyaçlar arasında dengeli bir karşılık bulabilmek adına bu aktörlerin her birisine bir rol yüklediği gibi üretim faktörleri ve ihtiyaçlar bağlamında bir hedef köprü kurar. İktisat biliminin kaynaklar ile insanların maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal ve hizmet üretimi sürecinde dengeli bir karşılık bulabilmesi adına benimsenen iktisadi sistemin muhteviyatı ihmal edilmekle birlikte “*etkinlik, eşitlik ve istikrar*” olarak sayabildiğimiz hedefleri bulunmaktadır. Bu hedeflerden istikrar başlığı üç kategoriye ayrılır ki bu amaçlardan bir tanesi tam istihdam hedefidir. Kaynakların tamamından yararlanmayı emek faktörü üzerinden irdeleyen bu hedefin doğrultusunda sistemin özünü oluşturan piyasa mekanizmasının düzgün işleyişinin tam istihdamı her zaman sağlayacağına inanılmaktadır. Ancak aradan geçen tüm zamanlarda görülmüştür ki sınırsız tüketim hırsını insan aktörünün temel davranışı kabul eden ve bunu bencillik beraberinde sömürü ile çerçeveleyen daha başka deyişle insanın refahının ancak daha fazla tüketim harcamasında bulunarak artabileceğine inanan kapitalist iktisadi sistemde tam istihdam hiçbir zaman sağlanamamıştır.

Bu açmaza alternatif öneri sunmak adına ilk kez 1968 yılında Milton Friedman tarafından doğal işsizlik yaklaşımı kullanılmıştır. Enflasyonu hızlandırmayan işsizlik şeklinde de tarif edilebilen bu anlayışa göre; ekonomi potansiyel reel hasıla düzeyinde faaliyet gösterirken bile geçici ve yapısal işsizlerin toplamından teşkil olan ve ortadan kaldırılması mümkün olmayan bir işsiz kapasitesi vardır ki bu doğal işsizliktir. Yapılan tanımdan dikkat edilebileceği gibi doğal işsizlik para politikası yönetimi ile çözüm getirilmesinin mümkün olmadığı bir boyuttur. Haliyle alternatif önerilerle azaltılabilir.

İşletme mantığıyla hareket edildiğinde kariyer geliştirme süreçleri uygulama ve destekleme yöntemlerinden bir tanesi olan Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı Modeli anlayışının bu alternatif politika önerilerinden bir tanesi olabileceği açık bir durumdur. Zira bu bağımlı doktora tezinin temel kurgusudur.

Buna göre Türkiye Ekonomisi'nin işgücü piyasasında süregelen doğal işsizlikle mücadele politikası politikasının bağlamında özgün Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı Modeli kurgulamak ve bunu 20 Aralık 2021 tarihinde Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından açıklanan Türkiye Ekonomi Modeli'nin istihdam politikası başlığı kapsamında alternatif politika aracı olarak sunmak adına kaleme aldığım bu tez çalışmasında iktisat ve işletme biliminin her birisinin genel çerçevesini disiplinlerarası yaklaşım dahilinde ele almaya çalıştım.

Tezin kurgusunun ortaya konmasından hazırlanmasına kadar geçen bütün süreç dilimde desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Fatma Zehra TAN'a teşekkürlerimi belirtmek istiyorum. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde lisans eğitimimi sürdürdüğüm dönem öğrencileri olduğum ve iktisat bilimine dair bana farklı bakış açıları kazandıran çok kıymetli hocalarım Prof. Dr. Mithat Zeki Dinçer ile Doç. Dr. Burcu Kılınç Savrul'a cân-ı gönülden teşekkürü bir borç biliyorum.

Eğitim hayatımda olduğu gibi tüm yaşantımda desteklerini her zaman üzerimde hissettiğim Anneme, Babama, Dedelerime, Anneannem ve Babaanneme, iktisat eğitimi alma düşüncesini henüz erken yaşta iken zihnime koymamın vesilesi olan Teyzeme, Kardeşime, Dayılarıma, Amcama, Halama ve varlıkları ile bana her zaman neşe veren Kuzenlerime ne kadar teşekkür etsem de azdır. Burada özel bir teşekkürü de her zaman desteğini üzerimde hissettiğim Prof. Dr. Yusuf Ziya Kavakcı, Dr. Ravza Kavakcı Kan, Figen Kılıç ve Mustafa Akyürek büyüklerime yapmak istiyorum.

Erken yaşlarımdan itibaren zihnimde ilim ve amel meselesinin oturmasında, ve kulluk sorumluluk ve bilincini idrak edebilmek noktasında bizleri büyük ilmi birikime mirasçı bırakan Hücetü'l-İslâm Ebû Hâmid Muhammed el-Gazzâlî'yi minnetle yâd ediyorum. Allah Teâlâ ona rahmet eylesin.

Işığıyla yolumuzu aydınlatan, en büyük yol göstericimize, beşeriyetin Efendisi, Peygamber Efendimiz Hz. Muhammed (sas.)'e salât ve selamımı arz ederim. Rabbimiz bizleri Resûlullah (sas.)'e layık ümmet eylesin, yol ve sünnetinde daim ve kaim kılsın.

Büyüklüğüne karşısında bütün övgü ve sözlerin eksik kalacağı bilincinde bir kul olarak Allah Teâlâ'ya sonsuz hamd ediyorum. Başarım ancak Allah'tandır, O'na güvendim; O'na yöneliyorum.

ÖZ

Yeni Keynesyen Ekonomi Genel Çerçevesi'nin bağlamında doğal işsizlik olarak adlandırılan tam istihdam işsizlik haddi ile mücadele sürecinde para politikası yönetişiminin etkili sonuç vermeyeceği gerçeğinden hareketle alternatif bir politika aracı olarak Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) Modeli'nin işlerliğini Türkiye Ekonomisinin öznel gerçeklikleri üzerinden kurgulamak olmuştur.

Bu bağlamda kurgulanacak özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin Türkiye ekonomisinde süregelen doğal işsizlik kapasitesinin azaltılması noktasında yürütülen mücadele kapsamında istenen etkiyi verebilmesi için öncelikle Türkiye emek piyasası görünümü ana parametreler üzerinden incelenmiş, inceleme sonucu elde edilen bulgular kullanılarak sebep ve sonuç mekanizması işler kılınmıştır. Devamında tespit edilen bu nedenler üzerinden doğal işsizlikle mücadele politikası genel çerçevesi çizilmiştir. Bu aşama özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin bu mücadele politikasını merkez odağına alacak olması bakımından büyük önem arz etmektedir. Ancak mücadele politikası kapsamında yapılması gerekenin yanısıra yapılanların - yapılmayanların, beklentilerin irdelenmesi gerekir. Son adım olarak ekonomideki işsiz bireylerin beklentileri ile düzenleyici konumundaki kamu kuruluşlarının mevcuttaki istihdama yönelik politika uygulamalarının, ekonominin doğal işsizlik kapasitesi varlık felsefesi hakkında tespiti yapılan nedenlerin üzerinden çizilen doğal işsizlik mücadele politikası genel çerçevesine uyumu tespit edilmiştir.

Böylece alternatif bir politika aracı olarak Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı Modeli'nin işlerliğini Türkiye Ekonomisinin öznel gerçeklikleri üzerinden kurgulama aşamasına geçilmiştir. Model sadece insan kaynağı ve işgücü piyasası odaklı değil aynı zamanda sosyoiktisadi gerçeklik ve beşeri sermaye politikası ile yoğrulmuş bütüncül bir bakış açısının ürünüdür.

Anahtar Kelimeler: İşgücü; İşsizlik; Doğal İşsizlik; İstihdam; Outplacement

ABSTRACT

Based on the fact that monetary policy governance will not yield effective results in the fight against full employment unemployment rate, which is called natural unemployment in the context of the New Keynesian Economy General Framework, it has been to construct the operability of the Outplacement Model as an alternative policy tool based on the subjective realities of the Turkish Economy.

In this context, in order for the original resettlement consultancy model to be designed to have the desired effect within the scope of the struggle to reduce the ongoing natural unemployment capacity in the Turkish economy, the Turkish labor market outlook was first examined over the main parameters, and the cause-and-effect mechanism was made operational by using the findings obtained as a result of the examination. Afterwards, the general framework of the policy of combating natural unemployment was drawn based on these reasons. This stage is of great importance in that the original resettlement counseling model will put this struggle policy at its center. However, in addition to what should be done within the scope of the struggle policy, what has been done and what has not been done and expectations should be examined. As a last step, the compatibility of the expectations of the unemployed individuals in the economy and the current employment-oriented policy practices of the regulatory public institutions with the general framework of the natural unemployment struggle policy, which is drawn over the reasons determined about the natural unemployment capacity of the economy, has been determined. Thus, as an alternative policy tool, the process of constructing the operability of the Resettlement Consultancy Model was started on the subjective realities of the Turkish Economy. The model is not only focused on human resources and labor market, but also is the product of a holistic perspective that is kneaded with socio-economic reality and human capital policy.

Keywords: Labor, Unemployment, Natural Unemployment, Employment, Outplacement

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	İnsan Kaynakları Yönetim Sürecinde Beşeri Sermayenin Sürekliliğine Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: İşten Çıkarılan Personelin Yeniden İşgücüne Kazandırılması (Outplacement) ve Türkiye Uygulaması
Tezin Yazarı	Gökhan Oruç Önalın
Tezin Danışmanı	Prof. Dr. Fatma Zehra Tan
Tezin Derecesi	Doktora Derecesi
Tezin Tarihi	26/05/2022
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	350
Anahtar Kelimeler	İşgücü; İşsizlik; Doğal İşsizlik; İstihdam; Outplacement

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	A New Approach Towards the Sustainability of Human Capital in the Human Resources Management Process: Re-Employment Of Dismissed Personnel (Outplacement) and Turkey Case Study
Author of the Thesis	Gökhan Oruç Önalın
Advisor of the Thesis	Prof. Dr. Fatma Zehra Tan
Status of the Thesis	Doctorate Degree
Date of the Thesis	26/05/2022
Field of the Thesis	Business Administration
Place of the Thesis	KBU/LEE
Total Page Number	350
Keywords	Labor, Unemployment, Natural Unemployment, Employment, Outplacement

KISALTMALAR

ILO	: International Labour Organization
IMF	: International Monetary Fund
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
TCMB	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP	: Toplum Yararına Çalışma Programı

ARAŞTIRMANIN KONUSU

İnsanların sınırsız gereksinimlerinin karşılanması adına her türlü mal ve hizmet artırımını olarak tanımlanabilen üretim sürecinde karşılaşılan en önemli sorunlardan biri sahip olunan kaynakların toplumsal gereksinimleri en iyi şekilde karşılayacak formda üretime koşulmasıdır. Bu duruma mahâl veren gerçeklik kaynakların kıt olması ayrıca kıt kaynakların da alternatif kullanım imkânlarının bulunmasıdır. Böyle bir bakış açısı doğrultusunda kaynakların üretime koşulmasında isabetli kararlar silsilesinin yolundan gidilmesi diğer bir ifade ile etkin kullanımın sağlanması gerekmektedir. İşletme bilimi gerek işletme içinde gerek işletme dışında yaşanan tüm olayların değerlendirilmesi suretiyle doğrudan iktisadi birimlerin faaliyetlerinin incelenmesidir. Böylece yapılan tanımlamanın üzerinden başka bir gerçeklik de alenileşir. Denebilir ki işletme kıt kaynakların etkin bir şekilde kullanımının seyrini bir işletmenin bakış açısı üzerinden analiz eder. Böylece etkin kullanım sorununun önüne geçilmesi noktasında en büyük sorumluluğun işletme bilimine düştüğü berrak bir şekilde görülebilir.

İşletmenin amaçlarına etkin şekilde ulaşabilmesi adına planlama, organizasyon, yöneltme, koordinasyon ve denetim fonksiyonlarının icra edilmesi ise yönetim olarak tanımlanır. Diğer yandan herhangi bir işletmenin pazarlama, finans, üretim gibi çeşitli bölümlerine ait faaliyetlerin hepsi de yönetim sürecinin alt kümesidir. Bir işletmenin etkin kullanım patikasında yol alıyor olması üretim sürecinde sahip olduğu kaynakların verimli bir şekilde kullanılması ile eşdeğerdir. Üretim faktörleri içerisinde sermayenin ve doğal kaynakların haricinde kalan ve işletmenin tüm kademelerindeki çalışanlarının tamamını kapsayan beşeri sermaye faktörleri bir işletmenin “*insan kaynaklarını*” ifade eder. Konum ve düzeyi ne olursa olsun beşeri sermaye bir işletmenin en değerli varlığı statüsüne haizdir. Ancak en değerlisi olarak tasnif edilen beşeri sermaye aynı zamanda en zor kontrol altında tutulabilen üretim faktörüdür. Velhasıl bir işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi, faaliyetlerinde başarıya erişebilmesi ve yükselen performans çizebilmesi adına en değerli kaynağı olan beşeri sermayenin hem etkili hem kaliteli hem de verimli bir şekilde yönetilmesi elzemdir. Özellikle belirtilmesi gerekilecek olunursa da son 30 yıldır küresel iktisadi ve sosyal düzlemde yaşanan değişim ve dönüşümler sayesinde giderek önem kazanan beşeri sermayenin işletme içerisindeki idaresi olarak tarif edilen insan kaynakları yönetimi süreçte işletmenin diğer bölümlerinden pozitif bir ayrışma da göstermiştir.

Geçmiş dönemlerde salt bir şekilde kas gücü vasfıyeti üzerinden nicelik olarak kabul gören insan unsuru, artık bilgi ve becerileri, çalışma motivasyonu, çok yönlülüğü ve sahip olduğu farkındalıkları üzerinden günümüzde nitelik yönünden kabul görmeye başlamış, “emek” yaklaşımından “beşeri sermaye” bakış açısına hızlıca seyir izlemiştir. Yaşanan bu değişimin en önemli sonuçlarından birisi insan kaynaklarının işletmenin en önemli kaynağı olduğu algısının zihinlerde yerleşmiş olmasıdır.

İnsan kaynakları yönetimi bir işletmede çalışan beşeri sermayenin işletmenin kurumsal yapısıyla süregelen ilişkileri kapsayan başlıklarla ilgilidir. Çünkü işletmenin sahip olduğu beşeri sermayenin, nitelikleri ve kişisel becerilerine uygun olarak seçimi ayrıca bu doğrultuda yapılan bir iş bölümü nihayetinde iş bölümünün beşeri sermayeye kişisel gelişim ve kariyerinde ilerleme imkânı sunması koşulu altında etkili kadrolaşma sağlanmış olacaktır. Dolayısıyla insan kaynakları yönetimi bir taraftan işletmenin sahip olduğu beşeri sermaye kaynağını hem etkin hem de verimli kullanmayı amaç edinirken diğer taraftan da işletmenin etkin kullanım amacına katkı sunan bu yaklaşımın yanında beşeri sermayenin hem maddi-manevi bir eksiklikle karşılaşmamasını hem de kişisel gelişimlerini sağlanmayı amaç edinir. Başka deyişle insan kaynakları yönetimi beşeri sermayeden işletmeye maksimum fayda sağlayacak bir şekilde yararlanmanın yanında beşeri sermayenin yaşam kalitesini iyileştirmek adına da çabalar gösterir.

Velhasıl bu bağlamda insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından birisi olan kariyer geliştirme süreci ise temel olarak çalışanların başka bir deyişle işletmenin sahip olduğu beşeri sermayenin bireysel kariyer planlamaları ve ihtiyaçları ile işletmenin ihtiyaçları çerçevesinde ortaya çıkan kariyer yönetimi süreçlerinin karşılıklı olarak uyumlaştırılmasını ifade eder. Kariyer geliştirme sürecinin uygulama yöntemlerinden birisi olan Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı ise 1980’li yıllardan itibaren özel sektör tarafından tüm kademelerde görev alan beşeri sermayeyi kapsayan yeni nesil bir insan kaynakları fonksiyonu olarak literatürde yerini almıştır. İstihdamın kesilmesi sürecinde beşeri sermayeye sosyo-psikolojik destek eşliğinde kariyer hedefi çizerek herhangi bir garanti vermeden kendisini kişisel farkındalıkları ile eşleşen başka işe yerleşebilmesi adına teşvik eden bu yeni nesil kariyer geliştirme süreci, Türkiye işgücü piyasasında yaşanan yüksek doğal eksik istihdamla mücadelede kullanılacak alternatif bir politika aracı olarak özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli elde edilmesini amaçlayan bu doktora tezinin de temel konusunu oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Outplacement hizmeti tarihsel gelişim sürecinde ilk uygulama örneği olarak İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Amerika Birleşik Devletleri'nde yürürlüğe giren “*Savaş Gazilerinin Yeniden Topluma Kazandırılması Yasası*”nın (*Servicemen's Readjustment Act*) verilebileceği, popülerliğini 1967 yılında federal devlet genelinde yirmi ve daha fazla çalışanı olan şirketlerde 40-65 yaş arasındaki çalışanlara yönelik yaşa bağlı ayrımcılığı yasaklayan “İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu” ile elde eden bir yeniden yerleştirme danışmanlığı uygulamasıdır. Outplacement hizmeti sunmak amacıyla Tom Hubbard tarafından 1969 yılında kurulan Thinc Consulting Group Incorporated, hizmeti sistematik olarak geliştiren ilk şirkettir. Sektöre ilerleyen yıllarda çeşitli şirketlerin de girmesi sonucu Outplacement hizmetine alaka artmış, ilk yıllar sadece üst düzey yöneticilere yönelik sağlanan hizmet ilerleyen yıllarda orta ve daha alt kademelerdeki yöneticilere kadar geniş alanı kapsar hale gelmiştir.

1980'li yıllardan sonra istihdamın sona erdirilmesinde etkin bir yöntem olarak başvurulmuş Outplacement hizmeti işten çıkarılan personele sürecin üzerinde bırakacağı muhtemel sosyal-psikolojik sorunlar ile başedebilmesinde destek olmayı, becerilerini, güçlü yönlerini, ihtiyaçlarını, beklentilerini, niteliklerini, kıdemini, mesleki tecrübesini ve sektörel bilgi birikimini ortaya koyarak berrak bir kariyer hedefi çizmeyi ve ilaveten kendisine iş arama süreci ve işgücü piyasalarının temel eğilimleri hakkında sürekli bilgi akışı sağlayarak istihdam adına çeşitli yeni bağlantılar kurabilmesini bu sayede de kişisel farkındalıkları ile uyumlu başka bir işe yerleşebilmesini hedefler. Ancak bunun açık bir garantisini sunmaz.

Şirketlerin işten çıkardıkları çalışanlarına Outplacement hizmeti sunmaları çok boyutlu bir fayda silsilesini de beraberinde getirir. Şirket kaynaklarından en değerlisi olan beşeri sermaye ile bu şekilde ılımlı bir ayrılma süreci yaşanması herşeyden önce şirketin kurumsal imajının zedelenmemesine, sosyal sorumluluğun yerine getirilmesine bir takım yasal olumsuzluklarla karşılaşılmasına ve geride kalan beşeri sermayenin hem sadakat hem de verimlilik açısından etkilenmemesine katkı sunar. Bu durum piyasada yer alan diğer şirketler için de muhtemel bir işgücü arzı ayrıca belirli ölçekte de deneyim sahibi ve nitelikli işgücüne erişebilme imkanını beraberinde getirir. Nihayetinde uygulamanın bir bütün olarak işgücü piyasasının işlerliği açısından da istihdamı koruyucu bir özelliği bulunmaktadır.

Bütün standart makroiktisadi çevrelerin dayandığı temel prensip olan yapışkan fiyatlar varsayımı bağlamında kısa dönemde belirli sapmaların yaşanması muhtemel olsa bile ekonominin iktisadi faaliyet kapasitesi uzun dönemde daima emek ve mal piyasalarının dengesinde doğal eksik istihdam ve potansiyel hasıla düzeyinde faaliyet göstermektedir. Diğer taraftan muhtemel fiyat istikrarı sürecinin ve iktisadi faaliyet kapasitesinin büyüme performansının doğal eksik istihdam kapasitesine yansması ancak ekonominin istihdam sağlama kapasitesi ile sınırlı olacaktır. Yani aslında doğal eksik istihdam kapasitesi, kendisi de üretim faktörü olan emeğin büyüme muhasebesi denkleminde ağırlığının yansması üzerinden gelişen bir göstergedir.

Doğal eksik istihdam kapasitesine dair belirli sorunların varlığı söz konusudur. Nitekim tam istihdam hedefi olarak yorumlanan doğal eksik istihdam kapasitesi sıfır değildir ve yükselmeye devam etmektedir. Bir inceleme yapıldığı zaman özellikle son yıllarda Türkiye ekonomisinin de dahil olduğu gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi aynı zamanda gelişmiş ülke ekonomilerinde de geçici ve yapısal işsizlerin toplamından oluşan doğal eksik istihdam kapasitesinde önemli derecede yükselişlerin yaşandığı görülmektedir. Çünkü küreselleşme süreci ile birlikte süregelen teknolojik gelişmeler üretim sürecine koşulan emek sayısını azaltmakta yani daha az sayıda istihdam ile mal-hizmet üretimi kapasitesinin artışına neden olmaktadır.

Bu gerçekliğin hem sosyal hem iktisadi maliyetleri bulunmaktadır. Ekonomide doğal eksik istihdam kapsamında bulunan geçici ve yapısal işsizler arasında fiziksel ve ruhsal sağlıkta bozulmalar, alkol-uyuşturucu kullanımı, bağımlılık, ailevi tartışmalar, şiddet ve bir noktadan sonra toplumun sosyal istikrarını bozucu eğilimler yaygınlaşır. Misalen Türkiye ekonomisininin 2001 yılında yaşadığı bankacılık krizi başta bankacılık sektörü olmak üzere binlerce çalışanın işini kaybetmesine ve ciddi sosyal kırılmaların yaşanmasına sebep vermiştir.

Kapitalist iktisadi düzende gelirin bölüşümü noktasında süregelen adaletsizlik bir yana dursun, doğal eksik istihdam kapasitesi dahilinde bulunan bireylerin gelirini nasıl elde edeceği konusu gündeme gelmemekte, bu durum gelir dağılımında yaşanan adaletsizliğin boyutunu çok daha ileri noktalara taşımaktadır. Zira belirtilmelidir ki doğal eksik istihdam kapasitesinin beraberinde getirdiği sosyal istikrarı zedeleyici bazı muhtemel gelişmelerin varlığı, iktisadi istikrarı zedeleyici gelişmelerin varlığından çok daha önemlidir. Zira sosyal istikrar iktisadi istikrarın ön koşuludur.

Buraya kadar bahsi geçen sosyal ve iktisadi gerçeklikler doğal eksik istihdamın azaltılmasına yönelik olarak etkin mücadele politikası izlemenin gerekliliğini ortaya koyar. Yürütülecek mücadele politikasının seyri doğal eksik istihdamın sebeplerini doğru bir şekilde idrak edebilmekten geçmektedir. Doğal eksik istihdamın nedenlerinin tespit edilebilmesi için yapılması gereken ise işgücü piyasası temel göstergeleri mahiyetinde iktisadi büyüme performansı, dijital dönüşüm süreci, nüfus ve demografi, işgücü, istihdam ve işsizlik görünümleri, ücret hâdleri, işgücü maliyetleri ve çalışma sürelerinin incelenmesidir. Böylece incelenen temel göstergeler üzerinden sebep-sonuç ilişkisine dayalı sistematik geliştirilerek doğal eksik istihdamın nedenleri açığa kavuşturulmuş olur. Bu nedenlere çözüm olabilecek her türlü eylem ve atılacak adım da doğal eksik istihdamla mücadele politikası kombinasyonu içerisinde yer alır. Bu politika kombinasyonunda ekonomi politikası bakımından elde edilecek en önemli fayda fiyat istikrarı ve iktisadi büyüme olarak belirtilebilir. Paranın uzun vadeli yansızlığı yaklaşımına göre para politikasının reel değişkenler yani hasıla ve istihdam üzerindeki etkisi kısa vadede geçerlidir. Bu sebepten doğal eksik istihdam ile mücadele sürecinde para politikası ancak fiyat istikrarını sağlayarak katkısını sunabilir. Elbette fiyat istikrarının sağlanması iktisadi büyümenin ön koşuludur ancak dikkat edilmelidir ki iktisadi büyümenin doğal eksik istihdama etkisi ancak ekonominin istihdam sağlama kapasitesi ile sınırlıdır. Nitekim bu gerçekliğe değinilmiştir.

Dolayısıyla politika kombinasyonunda ekonomi politikalarından bağımsız bir şekilde asıl önemli olan aktörler işgücü piyasası enformasyon kapasitesini iyileştirmek, eğitim ve kişisel gelişim programları düzenlemek, çalışanları çok daha verimli ve etkin şekilde üretime katılmaya teşvik etmek için kamu aracılığıyla programlar icra etmek, piyasada özellikle kamunun öncülüğünde istihdama daha kolay erişebilme imkânları geliştirmek ve son olarak kamu kesiminin işsiz beşeri sermayeye iş bulan son başvuru merci statüsüne haiz olmasını sağlamaktır. Bu aşamada dikkat edilecek olunursa doğal eksik istihdam kapasitesi mücadele politikası kapsamında başvuru kombinasyonunun gerçekleri Outplacement hizmetinin üzerine yüklenen misyonu da çok daha farklı yöne çevirme potansiyeline haizdir. Böylece Outplacement hizmeti firmaların sadece işten personellerini çıkarmada başvurduğu bir yeniden yerleştime danışmanlığından öteye geçerek gerek kamu sektörü gerekse de özel sektör eliyle icrası sayesinde doğal eksik istihdamla mücadele politikasında yer alan çok önemli araç vasfına haiz olur.

Böylece bu aleniliğin üzerine yeniden yorumlanmış bir Outplacement tanımı da yapılabilir. Bu tanımlamaya göre doğal eksik istihdamla mücadele sürecinde tüm işsiz beşeri sermayeye yönelik sunulabilecek Outplacement hizmeti işsiz beşeri sermayeye sosyo ve psikolojik destek sağlamayı, işgücü piyasalarının talep, potansiyel ve gelecek seyriyle uyumlu şekilde güçlü yanlarını, becerilerini, niteliklerini, ihtiyaçlarını, gelecek beklentilerini, varsa mesleki deneyim ve tecrübelerini ortaya koyarak açık bir kariyer hedefi sunmayı, emek piyasalarının genel eğilimi hakkında sürekli bilgi akışı sunmayı ve böylece işsiz beşeri sermayenin yeni bir takım kariyer bağlantıları kurarak kişisel farkındalıkları ve işgücü piyasasının gelecek eğilimleriyle uyumlu bir işe yerleşmesini yahut kendi işini kurabilmesini hedefleyen bir yeniden yerleştirme danışmanlığıdır.

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2021 yılının Temmuz ayı itibariyle Türkiye genelinde işsiz bireylerin sayısı 4 milyon 227 bin ve işsizlik haddi %13,40 seviyesindedir. 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfus işsizlik haddi %25,90 düzeyi ile daha da yukarıya çıkmaktadır (TÜİK, 2020). Ayrıca Hazine ve Maliye Bakanlığı ekonomik göstergeleri üzerinden derlenen 2007-2020 Temmuz ayı dönemini kapsayan veriler Türkiye ekonomisinin uzun dönemli işsizlik ortalamasının %10,70 düzeyinde olduğunu ortaya koymaktadır (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020).

Dolayısıyla mevcut dönemde Türkiye ekonomisinde görülen işsizliğin uzun dönemli doğal eksik istihdam haddine yakınsadığı açıktır. Geride kalan devrevi işsizlik kısa dönemli bir işsizlik sürecini yansıttığından erişilen bu aşık durum Türkiye ekonomisinde yaşanan uzun dönemli doğal eksik istihdam ile mücadele sürecinde fiyat istikrarı ve büyüme gibi iktisâdi politikaların sınırlı etkisi yanında asıl önemli aktörün özel sektör ve kamu kesimi işbirliği ve koordinesinde işsiz olan tüm beşeri sermayeyi kapsar şekilde sunulacak Outplacement hizmeti olduğunu apaçık ortaya koymaktadır.

Türkiye özelindeki doğal eksik istihdam ile mücadele politikasında kullanılacak yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin işgücü piyasasının öznel gerçekliklerinden bağımsız bir şekilde yol alması imkansızdır. İstenilen sonuçların elde edilmesi adına işgücü piyasası temel göstergeleri incelenip sebep-sonuç ilişkisine dayalı bir sistematik geliştirilerek doğal eksik istihdamın nedenleri açığa kavuşturulmalı ve bu gerçeklerin üzerinden şekillenen mücadele politikasını merkezine alan özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli elde edilmelidir. Bu ifade zaten hazırlanan çalışmanın da temel dinamiğidir.

Nitekim bu dinamiğe uygun olarak kaleme alınan bu çalışma, iktisadi büyüme, dijitalleşme, nüfus, demografi, işgücü, istihdam, işsizlik, ücret hadleri, çalışma süreleri ve işgücü maliyet kalemleri üzerinden Türkiye işgücü piyasasının temel göstergelerini incelemektedir. Ardından yapılan bu incelemenin üzerinden sebep-sonuç sistematığı geliştirerek yaşanan kronik ve yüksek doğal eksik istihdam kapasitesinin nedenlerini açığa kavuşturmuştur.

Devamında ise Türkiye ekonomisinde doğal eksik istihdam kapasitesinin varlık felsefesi hakkında tespit edilen bu nedenlerin üzerinden doğal eksik istihdam mücadele politikasının genel çerçevesi çizilmektedir. Böyle bir adımın varlığının sebebi, Türkiye ekonomisi işgücü piyasasına özel olarak kurgulanacak olan özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin detaylı izah edilen bu mücadele politikasını merkezine alacak olmasından kaynaklanmaktadır. Hemen bir sonraki aşamada da Türkiye ekonomisinde eksik istihdam (işsiz) kapsamında değerlendirilen bireylerin davranış ve beklentileri ile düzenleyici konumundaki kamu kurumlarının mevcutta istihdama yönelik politika ve uygulamalarının mücadele politikası genel çerçevesine olan uyumu tespit edilmektedir. Bahsedilen amaca yönelik olarak işsiz bireylerin davranış ve beklentilerinin tespiti veri toplama yöntemi olarak anketin, kamu kuruluşlarının politika - uygulama örneklerinin tespiti veri toplama yöntemlerinden gözlemin tercih edildiği araştırma ile sağlanmıştır.

Son olarak bu araştırmaların sonucunun kaynağı olduğu düşünce sistematığı üzerine Türkiye işgücü piyasasında yaşanan yüksek doğal eksik istihdam mücadele politika kombinasyonunda aktif bir politika aracı olarak özel sektör ve kamu sektörü tarafından kullanılacak özgün bir Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı Modeli elde etmek çalışmanın da nihai amacı olarak ifade edilebilir. Türkiye işgücü piyasasında yaşanan görece yüksek doğal eksik istihdam sorunu ile mücadele noktasında önemli bir politika aracı olma vasfını üzerinde taşıyacak bu özgün model sayesinde yaşanan kronik yüksek işsizliğin toplumsal ve sosyolojik boyutlarda yol açtığı istikrarsızlıkların bertaraf edilmesine katkı sunulacaktır. Ayrıca özgün model yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunumunda etkinliğin ve verimin hem araç hem amaç bakımından artmasına katkı verip insan kaynakları danışmanlığı sektörünün Türkiye özelinde niceliksel ve niteliksel olarak gelişimine de katkı sağlayacaktır. Türkçe literatürde yazın incelemesi yapıldığında alana yönelik yapılan çalışma sayısı az olduğu gibi özgün bir model öne sürme çabası bulunmadığı da görülmektedir. Bu doğrultuda çalışma literatüre hem içerik hem kapsam bakımından katkı sunacaktır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

İnsan Kaynakları Yönetim Sürecinde Beşeri Sermayenin Sürekliliğine Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: İşten Çıkarılan Personelin Yeniden İşgücüne Kazandırılması (Outplacement) ve Türkiye Uygulaması hakkında hazırlanan bu akademik çalışmanın amacı, bilinen bir çözümün gerçekliğini sınamak yerine hakkında herhangi bir çözüm bulunmayan temel araştırma problemine uygun bir çözüm sunmaktır. Bu gerçeklikten dolayı tümevarım yöntemi gözetilerek hazırlanmıştır. Haliyle çalışmanın belirli ilke ve kaideleri varsayım olarak kabul etmiş olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu şekilde temel araştırma problemine çözüm sunmak adına tümevarım yöntemi tercih edilerek hazırlanan çalışma kapsamında yer alan yöntemler ve stratejilerin tümü ise araştırma yöntembilimi olarak isimlendirilebilir.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM

Gündelik pratiksel kolaylıklar sunmaktan çok bilginin sınırlarını genişletmeyi amaçlayan akademik nitelikli bu çalışma bir temel araştırma niteliğindedir. Tümevarım yöntemi üzerine inşa edilen bu sistematik “*Bilim bilimin içerisinde*” ilkesi üzerinden kuramsal bilgi alanına katkı sunma amacına ağırlık vermektedir. Bu gerçeklikten sebep hazırlanan bu çalışmanın hedefi yine kendisi olarak kabul edilebilir. Bilinmesi gereken bir araştırmanın sonuçlarının ancak ve ancak temel dayanağı olan verilerin nitelikleri ve güvenilirlikleri ölçüsünde anlamlı olabileceği gerçeğidir. Bu açıdan değerlendirilme yapıldığında gerçekleştirilen bir araştırmanın altı aşama üzerine inşa edilebileceği açık bir hâl alır. Bu aşamalar sırası ile temel araştırma probleminin belirlenip çalışma hipotezlerinin geliştirilmesi, araştırmanın veri toplama ile veri derleme yöntemlerinin tercihi, verilerin elde edilmesi, toplanan verilerin analiz edilerek yorumlanması ve sonuçların sunulmasıdır. Çalışmanın buraya kadar geline noktası itibarıyla hali hazırda zaten tercih edilen veri toplama ve derleme yöntemlerine detaylı bir şekilde değinilmiştir. Toplanan verilerin analiz edilerek sonuçların yorumsal formda sunumu zaten çalışmanın ilerleyen kısımlarında etraflıca yapılacaktır. O halde kavramsal bütünlük açısından şu aşamada elzem olan araştırmanın temel probleminin belirlenerek ardından çalışma hipotezlerinin geliştirilmesi üzerine odaklanmaktadır.

Araştırma temel probleminin belirlenmesi noktasında salt odaklar üzerine değil çok daha geniş etkenler merkeze alınarak geliştirilen bir zihniyet ortaya koyulmalıdır. Araştırma temel problemi araştırılmaya müsait, çözümsel formata uygun ve hakkında

veri toplamaya uygun olmalıdır. Araştırmanın sonunda elde edilecek bulguların anlam ifade edebilmesi açısından problemin anlamlılığı üzerine dikkat edilmesi gereken diğer bir odaktır. Diğer yandan gerçekleştirilen araştırma sonucu elde edilen veri ve bulgular genellebilir olmalı, fayda sunacağı kitlenin genişliği büyük olmalıdır. Hassaten eldeki bu çalışma gibi tümevarım yönteminin kullanılması durumunda problemin orjinallliği ve daha önce ortaya konmuşlardan farklı olması da üzerine hassasiyet verilmesi gerekli ayrı bir konudur. Problem hakkındaki verilerin incelenmesi sonucunda ortaya çalışma hipotezleri çıkmaktadır. Velhasıl hazırlanan bu çalışma da *“Türkiye işgücü piyasasına yönelik belirlenecek olan özgün bir model üzerine inşa edilen bir yeniden yerleştirme danışmanlığı uygulaması doğal işsizlikle mücadele sürecinde alternatif ve etkin araç olabilir mi?”* hipotezine dayanmakta ve bu probleme cevap aramaktadır.

EVREN VE ÖRNEKLEM

İnsan Kaynakları Yönetim Sürecinde Beşeri Sermayenin Sürekliliğine Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: İşten Çıkarılan Personelin Yeniden İşgücüne Kazandırılması (Outplacement) ve Türkiye Uygulamasına dair hazırlanan bu çalışma temel araştırma niteliği taşımaktadır. Temel araştırma probleminin çözümüne katkı sağlayan değer, olgu ve bilgilerin tümünü ifade eden araştırma verileri derleme ile elde edilmektedir. Derleme hedef kitle kapsamında yer alan birimlerin çeşitli nitel ve nicel vasıflarının kayıt altına alınarak gözlemlenmesi, ölçülmesi ve sayılmasıdır. Bu süreçte tercih edilen derlemeler tam sayım ve örnekleme olarak temel bir tasnife tabi tutulabilir.

Evren yahut anakütle hakkında bilgi edinilmek istenen topluluğun tümünü ifade ederken, anılan anakütleden seçilen daha az sayıdaki birim örnek olarak tanımlanır. Böylece verilerin anakütleden derlenmesi tam sayım olarak isimlendirilirken, verilerin örnek üzerinden derlenmesi örnekleme olarak tarif edilecektir. Örnekleme, anakütlenin bütün birimlerine ulaşabilmenin zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı zor olabileceği durumlarda tercih edilir. Örnekleme yöntemleri olasılıklı ve olasılıksız olarak iki temel tasnife tabi tutulmaktadır.

Nihayetinde veri derleme yöntemi olarak örnekleme tercih edilmesi durumunda anakütle ortalaması örnek üzerinden tahmin edilecektir. Aynı zamanda istatistiksel çıkarsama olarak da tanımlanan örnekleme bu özelliğinden dolayı nokta/aralık tahmini ve hipotez testleri olarak iki kesime ayrılmaktadır.

Nokta tahmini yaklaşımında anakütle ortalaması bir tek değer olarak tahmin edilmeye çalışılmaktadır. Ancak bu zorlu bir süreçtir. Aralık tahmini ise aynı zamanda güven sınırlarını belirlemektir. Yani aralık tahmininde anakütle ortalamasının belirli olasılık dahilinde kapsanacağı belirli sınır değerler ortaya konulmaktadır. İstatistiksel çıkarsamanın diğer boyutu hipotez testleridir. Hipotez testlerinin temel mantığı örnek üzerinden erişilen değerın anakütle ortalamasına ilişkin varsayılan değer ile arasında süregelen farkın kabul edilip edilmeyeceğinin araştırılmasıdır.

Zira hazırlanan bu çalışma da Türkiye işgücü piyasası kapsamında vuku bulan doğal eksik istihdam ile mücadele kapsamında özgün modeller ortaya konulabilecek yeniden yerleştirme danışmanlığı uygulamasının verimli ve etkin politika aracı olarak kullanılabilmesini ortaya koyma amacını taşıdığından dolayı, anakütlesi yani evreni Türkiye işgücü piyasası içerisinde doğal eksik işsizlik kapsamına giren bireylerdir.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR

Gerçekleştirilen bu temel araştırmanın amacı öncel satırlarda bahsedildiği üzere yeniden yerleştirme danışmanlığı alanında Türkiye işgücü piyasasına özgün bir model elde ederek eksik doğal istihdamla mücadele sürecinde aktif bir politika aracına sahip olunmasına katkı sunmaktır. Dolayısı ile bilim bilimin içinde yer almaktadır görüşü doğrultusunda kuramsal bilgi birikimine katkı sunulacak olsa da bu temel araştırmanın hedefi küresel zemin içerisinde Türkiye ile öznel kalmaktadır.

Diğer yandan çalışmanın içeriğinde bilgi verileceği üzere doğal eksik istihdam seviyesi de aslında işsizlik noktasındaki gerçek portreyi yansıtmaktan uzak kalmaktadır. Böyle bir sınır çizilmesinin temel olarak iki nedeni bulunmaktadır. Öncelikle işsizliğin görece olarak yüksek olduğu ekonomilerde iş bularak istihdama erişme potansiyeli de bir hayli zorlaştığı için, işsiz bireylerin belirli bir kesimi iş bulma ümidini kaybederek işgücü içerisinde çıkar ve işgücünde olmayan şekilde tasnif edilir. Teoride “*cesareti kırılmış emek*” olarak ifade edilen ve aslında çalışmak istediği halde işgücünden kopan bu kesimin varlığı hesaba katılacak olunursa haliyle doğal eksik istihdam seviyesi de daha yüksek olacaktır. Ayrıca istihdam edilen emeğin bir kısmı ise tam gün çalışmak yerine kendi isteklerinin dışında yarım gün yahut günün belirli dilimleri çalışmaktadır. Böyle bir durum da doğal eksik istihdama sınır çeken diğer bir aleniliktir.

1. YENİDEN YERLEŞTİRME DANIŞMANLIĞI

İŞletme yönetimi bir süreci ifade eder. Bu görüş doğrultusunda yönetim, herhangi bir işletmenin belirlediği amaçlarına erişebilmek adına sahip olduğu üretim faktörlerini hem etkili hem verimli bir şekilde kullanması olarak tanımlanabilir. Ayrıca yönetim, süreç dahilinde yer alan çeşitli fonksiyonların varlığı düşünöldüğünde: işletmenin sahip olduğu kaynakları planlaması, organize etmesi, yürütmesi ve kontrol etmesi nihayetinde bu sayede de elindeki varlıklarını etkin bir şekilde kullanarak amaçlarına erişmesi olarak daha geniş bir açıdan da tanımlanabilir (Daft, 2000).

Yönetim kavramına dair bahsi geçen bu ifadelerde yer alan araçlar ise insanlardır. Yani aslında yönetim, belirli kişiler tarafından diğer bireylerin yönlendirilmesi sonucu gelişen bir süreç olarak ön plana çıkmaktadır. Dolayısı ile işletmelerin yönetim süreci noktasında başarıya ulaşabilmelerinin temel yolu, sahip oldukları insan kaynaklarını ve diğer kaynakları etkin bir şekilde kullanarak yönetim işlevlerini yerine getirmesinden geçmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerde kaynak planlamasından, işĐücünün seçimi ve ilgili birimlere yerleŐtirilmesinden, eğitilmesinden, işĐücünün sahip olduğu nitelik ve becerileriyle uyumlu olarak gelişiminin sağlanmasından ve nihayetinde işletmenin amaçlarına erişme noktasında verimlilik sağlayarak etkinlik gösteren işĐücünün de istihdamının devamının sağlanmasından mükelleftir (DeCenzo & Robbins, 1996). Bu gerçekler ışığında, insan kaynakları yönetim sürecinin en temel özelliklerinden birisinin, işletmenin kurumsal çıkarları ile işĐücünün bireysel çıkarları arasındaki ilişkinin, her iki tarafın da uyum içerisinde devam ettirebileceği bir şekilde ilerlemesini sağlamak olduğu da berrak bir biçimde ifade edilebilir.

Bu amaç dahilinde insan kaynakları yönetiminde 1980’li yıllardan itibaren ön plana çıkmaya başlayan, işletmenin bütün kademelerinde görev alan beşeri sermayenin faydalanabilme imkanı bulunan yeni nesil kariyer geliştirme süreci uygulama yöntemi olan Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) etkin bir rol üstlenmektedir. Bu yaklaşım, işten ayrılma sürecinde ilgili işĐücüne, işletmeler tarafından tamamen maliyetsiz şekilde sunulan sosyal ve psikolojik destek hizmeti ile nitelik ve becerileri ile uyumlu bir kariyer hedefi çizilmesini kapsar.

1.1. Kapitalist İktisadi Sistem

Sınırlı maddi kaynakların kullanım biçimi ile mülkiyetini belirleyen kurallar bütünü kapitalist iktisat ve sosyalist iktisat olarak iki ana başlık altında tasnif edilebilir. Kapitalist iktisadi sistemin, sosyalist ekonomik düzene yani merkezi planlı sosyalizm yaklaşımına göre daha yüksek üretim, gelir ve refah sağladığı gerçeğinin özellikle 1980’li yıllardan itibaren dünyanın genelinde kabul görmesi, merkezi planlı sosyalizm sistemini benimseyen Avrupa ülkelerinin bu sistemi terk etmeleri ile sonuçlanmıştır. Bugünün şartlarında iktisadi sistem olarak merkezi planlı sosyalizmi benimseyen yalnızca Çin Halk Cumhuriyeti, Kore Demokratik Halk Cumhuriyeti ve Küba Cumhuriyeti kalmıştır. Lâkin bu ekonomilerin de kapitalist iktisadi düzen ile bütünleşme çabalarının yoğunlukla gözlemlenmesi günümüzde iktisadi sistem ifadesinden kast edilen kapitalist iktisadi sistemdir.

Kapitalist iktisadın birinci özelliği kaynakların yani üretim faktörlerinin mülkiyetinin bireylerin elinde bulunması yani özel mülkiyet yaklaşımının benimsenmesidir. Özel mülkiyet ilkesi kaynakların sahiplerine mülkiyete konu kaynakları yani üretim faktörlerini toplum çıkarına aykırı olmamak kaydıyla istediği gibi kullanma - kontrol edebilme hakkını tanımaktadır.

İnsanlar sınırsız maddi ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına harcamalarda bulunabilmek için yani kıt kaynaklar kullanılarak üretilen mal-hizmetleri satın alabilmek için belirli düzeyde bir gelire sahip olmak durumundadır. Bahsedilen bu gelirin kaynağı ise yine insanların sahip oldukları üretim faktörlerinin üretim sürecine koşulması üzerinden elde ettiği faktör geliri olmaktadır. İnsan müteşebbis olarak emek-sermaye girdilerini kullanarak kendine gelir getiren (kâr) üretimde bulunabilir yahut emek ve sermaye sahibi olarak bu üretim sürecinde görev alarak sıra ile faiz ve ücret geliri elde edebilir. Bu sistematik kapitalist iktisadi sistemin teşebbüs ve seçim özgürlüğü ilkelerinin temelini teşkil etmektedir.

İnsanın müteşebbis olarak yahut sahip olduğu firması üzerinden emek ve sermaye girdisini kullanarak kendisine kâr sağlayan üretimde bulunması bağlamında hem istediği kaynakları kullanabilmesi hem de istediği mal ve hizmetleri üretebilmesi ve bu davranışının gerek diğer firmalar gerek hükümet tarafından engellenememesi teşebbüs özgürlüğü ilkesi olarak tarif edilmektedir.

İnsanın tüketici olarak sınırsız maddi ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına dilediği harcamalarda bulunabilmesi - kıt kaynaklar kullanılarak üretilen mal-hizmetlerden dilediğini satın alması ve sahip olduğu emek-sermaye girdilerini dilediğince üretim sürecine koşması hakkı da seçim özgürlüğü ilkesi olarak tarif edilmektedir. Teşebbüs-seçim özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası ise sözleşme yapma ve ortaklık kurma hakkıdır. Kapitalist iktisadi sistem toplumculuktan uzaktır ki bu gerçeklik sistemin en temel özelliğinin kişisel çıkar olduğu gerçeğini beraberinde getirmektedir. Kişisel çıkar ilkesi temelinde her tüketici fayda maksimizasyonunu amaçlar. Aynı şekilde üreticiler kâr haddini azamiye çıkarmak isterler. Hem tüketiciler hem de firmalar çıkarlarının maksimizasyonunu parasal değişkenlerin üzerinden değil reel değişkenlerin üzerinden gerçekleştirmektedir ve rasyoneldir.

Kapitalist iktisadi sistemin dördüncü özelliği rekabet mekanizmasının işlerliği olarak ifade edilebilir. Kapitalist iktisadi sistem altında rekabet tam ve eksik rekabet şeklinde gerçekleşebilir. Tam rekabetin dört koşulu bulunmaktadır. Piyasada çok sayıda üretici ve tüketici bulunmaktadır. Çok sayıda satıcı - alıcı bulunması her bir firmanın ve her bir tüketicinin fiyatı kabul edici konumda olması sonucunu beraberinde getirmektedir. Tam rekabet piyasasında alışverişe konu olan mallar homojen formdadır. Yani mal piyasası açısından piyasada yer alan çok sayıdaki firma-üretici tarafından üretilen mallar birbirinin aynısıdır. Bundan dolayı tüketicilerin firmalar arasında tam kayıtsızlığı bulunmaktadır. Tam rekabet piyasasına giriş ve çıkışlar serbesttir. Son olarak tam rekabet piyasasında faaliyetini kâr maksimizasyonu ekseriyetinde yürüten firmalar ile faydasını azami ölçüğe yükseltmek isteyen tüketiciler, bu amaçlarına erişilebilmek adına tam bilgiye sahiptirler.

Kapitalist iktisadın beşinci özelliği ise piyasa mekanizması şeklinde tarif edilmektedir. Piyasa mekanizması, teşebbüs ve seçim özgürlüğünü şahsi çıkarlarını maksimize etmek amacıyla rekabetçi bir ekonomik düzlemde kullanmakta olan iktisadi karar birimlerinin davranışları ve faaliyetlerini koordine etmektedir. Zira kapitalizm asıl olarak piyasa mekanizmasıdır. Piyasa mekanizması bağlamında bir malın değerini yansıtan piyasa fiyatı sürekli olarak arzın talebe eşit olduğu yani arz ve talep fazlalarının sıfıra eşit olduğu noktada belirlenir. Başka bir deyişle herhangi bir malın piyasa fiyatı sürekli olarak mal piyasasında ilgili mala yönelik süregelen arz ve talep eğrilerinin kesiştiği noktada belirlenmektedir.

Piyasa mekanizması bağlamında üretilen mallar haricinde aynı zamanda kaynakların yani üretim faktörlerinin de değerini yansıtan piyasa fiyatı sürekli olarak arzın talebe eşit olduğu yani arz ve talep fazlalarının sıfıra eşit olduğu noktada belirlenir. Daha başka bir deyişle herhangi bir üretim faktörünün piyasa fiyatı sürekli olarak faktör piyasasında ilgili kaynağa yönelik arz ve talep eğrilerinin kesiştiği noktada belirlenmektedir.

Piyasa mekanizmasının bağlamında üretilen her bir mal ve her bir üretim faktörüne yani kaynağa yönelik piyasa fiyatı fayda maksimizasyonunu amaçlayan tüketicilerin talep; kâr maksimizasyonunu amaçlayan üretici kesiminin arz kararlarında yol göstericidir. Başka bir deyişle üretilen her mal ve üretim faktörünün piyasa fiyatı, tüketicilerin ilgili mala/kaynağa talebinin yahut üretici kesiminin ilgili mal/kaynağa arzının değişmesinde etkili olmaktadır. Misalen satın aldığı maldan azami faydayı elde etmeyi amaçlayan tüketicilerin bu doğrultuda satın aldığı bir malın ikâme yahut tamamlayıcı malının fiyatının değişmesi, o mala yönelik olarak tüketici talebinin değişmesine yol açar. Yine girdi fiyatları yahut diğer malların fiyatlarının düşmesi o mala yönelik üretici arzının değişmesine yol açar.

Her bir malın arzı sabitken talebinin artması (talebin değişmesi) sonucu denge fiyatı ve denge miktarı yükselecektir. Her bir malın talebi sabitken arzının artmasının (arzın değişmesi) sonucunda ise denge fiyatı azalırken denge miktarı artacaktır. Elbette her mala yönelik olarak sağlanan piyasa dengesi arz ve talebin birlikte değişmeleri sonucunda da etkilenmektedir. Ancak bunun için değişimin seyrinin incelenmesi gerekmektedir.

Kapitalist iktisadın beşinci özelliği ise piyasa mekanizmasının dahilinde bir malın ve kaynağın değerini yansıtan piyasa fiyatının sürekli olarak arzın talebe eşit olduğu noktada belirlenmesi gerçeği piyasaların sürekli temizlenmesi yani esnek fiyatlar şeklinde alternatif olarak tarif edilebilir. Kapitalist teorik çerçevelerin dayandığı temel prensip esnek fiyatlar varsayımının bağlamında fiyatlar tam esnektir arz-talep koşullarında yaşanan değişimlere kendisini hızlı şekilde ayarlamaktadır. Bu bağlamda nominal ücretlerin ve nominal faiz haddinin de tam esnekliği söz konusudur. Yani fiyat düzeyi değişim yaşadığı zaman nominal ücretler ve nominal faiz haddi fiyat düzeyindeki değişikliklere anında intibak etmektedir. Misâlen enflasyonun %3 artması durumunda nominal ücretin ve faiz haddinin de %3 artış yaşaması söz konusudur.

Kapitalist iktisadın altıncı özelliği sınırlı hükümet yaklaşımı olarak tarif edilir. Kapitalizmin piyasa (fiyat mekanizması) ilkesi dahilinde en etkin çözümleri üretebileceği inancından dolayı hükümetlere düşen rol iktisadi hayata müdahale etmek yerine, temel hak ve özgürlükler ile rekabetçiliği geliştirecek yasal mevzuatları hazırlamaktır

Kapitalist iktisadın yedinci özelliği sermaye mallarının yoğun kullanımı olarak tarif edilir. Kapitalizm dahilinde üretici kesiminin yani firmaların kâr maksimizasyonunu amaçlaması, daha ucuz üretimi mümkün kılan teknolojik gelişmelerin üretim sürecine sokulmasını zaruri kılmaktadır. Daha ucuz üretim sürecini mümkün kılan teknolojik gelişmelerin varlığı ise üretimde sermaye mallarının daha fazla kullanılmasına yol açacaktır.

Kapitalist iktisadi sistemin buraya kadar bahsedilen genel özelliklerinin haricinde en önemli özelliği – sekizinci özelliği ise paranın kullanılması olarak tarif edilmektedir. Gerek üretilen mal ve hizmetlerin, gerekse bu üretimin gerçekleştirilebilmesi adına üretim sürecine dahil edilen üretim faktörlerinin satın alınabilmesi adına ödenmek istenen bedel yani fiyatın para birimi kullanılarak ifade edilmesi söz konusudur. Zira para birimi mal/hizmetler - üretim faktörlerinin satın alınması için ödenmek istenen bedeli yansıtırken, para arzı bu bedelin ödenmesine olanak tanımaktadır.

İnsanların gereksinimlerine bir sınır çizilememektedir. Sürekli artma ve çeşitlenme eğilimi içerisinde bu ihtiyaçlar, zaruri, kültürel ve lüks olarak üç kategoriye ayrılır. İnsanların hayatlarını sürdürmek adına karşılamak zorunda oldukları ihtiyaçlara zorunlu ihtiyaçlar denilmektedir. Yaşamı sürdürmek için gerekli olmayan, ancak şahsi gelişim için de gerekli olan ihtiyaçlara ise kültürel ihtiyaçlar denilmektedir. Bu şekilde zorunlu ve kültürel ihtiyaçların karşılanmasından sonra duyulan ihtiyaçlara ise lüks ihtiyaçlar tanımlaması yapılır.

Zorunlu ve kültürel ihtiyaçlar birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmasına rağmen kültürel ve lüks ihtiyaçlarsa birbirinden net çizgilerle ayrılamaz. Bir insan için lüks olan bir ihtiyaç başka insan için kültürel bir ihtiyaç olabilir. Bundan dolayı lüks ihtiyaçlar, kesin bir çizgiyle ayrılamamakta kişiden kişiye değişmektedir. İhtiyaçlar karşılandıkça şiddetini kaybeder ancak sürekli artma eğilimindedir; yaşa, cinsiyete, yaşanan ülkeye göre de değişiklik gösterebilir.

İnsanların sınırsız ihtiyaçlarını dolaylı/direkt karşılayan, gözle görülen, el ile tutulan herşey maldır. Ancak ihtiyaçları karşılayan şeyler arasında farklı formda bulunan unsurlar da olabilir. Görülemeyen ve tutulmayan ancak dolaylı yahut doğrudan ihtiyaçları karşılayan şeylere hizmet denir. Mal - hizmetlerin insanların sınırsız ihtiyaçlarını karşılama özelliğine ise fayda tanımlaması yapılmaktadır. İnsanların sınırsız ihtiyaçlarını dolaylı/direkt karşılama amacına yönelik olarak yapılan her türlü mal ve hizmet artırımını üretimdir. Üretim adına gerekli olan kaynaklar emek, sermaye, doğal kaynaklar ve müteşebbis. Müteşebbis, emek, sermaye ve doğal kaynakları biraraya getirip üretimin riskini üstlenmektedir. Kaynakların sınırsızlığı söz konusu değildir yani, kıttır. Aynı zamanda *üretim faktörü* olarak adlandırılan bu kaynakların sahibi insanlardır.

İnsanların sınırsız ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gerçekleştirilen mal ve hizmet üretimi süreci, beraberinde bölüşüm ve harcama süreçlerini de getirmektedir. Dikkat edilirse insanların hem sınırsız ihtiyaçların hem bu sınırsız ihtiyaçların karşılanabilmesi adına gerçekleştirilen mal ve hizmet üretiminin temel girdisi olan sınırlı kaynakların yani üretim faktörlerinin sahibi olması söz konusudur. Böylece kıt üretim faktörleri ile insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal - hizmet üretiminin harcama ile bölüşüm sistematığının temel mantığı ortaya çıkar.

İnsanların sınırsız maddi ihtiyaçlarını karşılaması adına harcamalarda bulunabilmesi yani kıt kaynaklar kullanılarak üretilen mal ve hizmetleri satın alabilmesi için belirli bir gelirin olması gerekmektedir. Bu gelirin kaynağı yine insanların sahip olduğu üretim faktörlerinin üretim sürecine koşulması üzerinden elde ettiği faktör geliri olacaktır. İnsan, müteşebbis olarak emek ve sermaye girdilerini kullanarak kendine gelir getiren (*kâr*) üretimde bulunabilir. Zira bu üretim zaten insanların sınırsız ihtiyaçlarını dolaylı/direkt karşılama amacına yönelik olarak yapılan her türlü mal ve hizmet artırımını yansıtmaktadır. Ayrıyeten bireylerin, emek ve sermaye sahibi olarak üretim sürecinde görev alarak *ücret* yahut *faiz* geliri elde etmesi mümkündür.

Piyasa mekanizmasının işleyişi dahilinde bireylerin elde etmiş oldukları faktör geliri, sahip oldukları faktörün fiyatı ve miktarına bağlı olarak değişim göstermektedir. Daha farklı bir deyişle piyasa mekanizmasının işleyişi dahilinde bireyler, faktör (girdi)

piyasasında sahip olduğu üretim faktörünün miktarına ve fiyatına bağlı olarak birbirlerinden farklı gelirler elde edebilmektedir. Zira bu hususa iktisadi mesele başlığının altında yer alan bölüşüm kısmında tekrardan değinilecektir. Bu bağlamda bireylerin sahip oldukları üretim faktörlerinin fiyatı ise, her bir faktöre yönelik olarak süregelen arz ve talep eğrilerinin kesiştikleri durumda yani ilgili faktörlere yönelik olarak arz ve talep fazlalıklarının sıfıra eşitlendiği noktada belirlenmektedir.

İnsanların sınırsız maddi ihtiyaçlarını karşılaması adına harcamalarda bulunabilmesi yani kıt kaynaklar kullanılarak üretilen mal ve hizmetleri satın alabilmesi için belirli bir gelirin olması gerekmektedir. Bu gelirin kaynağı yine insanların sahip olduğu üretim faktörlerinin üretim sürecine koşulması üzerinden elde ettiği faktör geliri olacaktır. Bireyin elde ettiği faktör gelirlerini kullanarak sınırsız maddi ihtiyaçlarını karşılaması adına gerçekleştirdiği harcama sistematığının temelini ise tüketim harcamaları, tasarruf ve yatırım harcamaları teşkil etmektedir.

Nitekim bireyler, elde ettikleri faktör gelirin belirli bir kısmını sınırsız ihtiyaçlarını temin edebilmek adına tüketim harcamasında kullanırken, tüketim harcamalarından geriye kalan kısmını ise tasarruf etmektedir. Sahip olduğu tasarruflarını kullanarak kendisi yatırım harcamalarında bulunabileceği gibi, bu tasarruflarını yatırım harcamasında kullanmak isteyen bireylere ödünç verebilmesi de mümkündür. Dikkat edilecek olunursa, harcamalar arasında sadece tüketim harcaması olmayacak aynı zamanda bireylerin elde ettiği faktör gelirlerinin tüketim harcamaları sonrasında ellerinde kalan kısmını yansıtan tasarruflarının kaynaklık ettiği yatırım harcamalarının varlığı söz konusu olacaktır.

Zira bölüşüm sistematığından hatırlanacağı üzere insan, müteşebbis olarak emek ve sermaye girdilerini kullanarak kendine gelir sağlayan bir (kâr) üretimde bulunabilir. Zira bu üretim zaten insanların ihtiyaçlarını dolaylı/direkt karşılama amacına yönelik olarak yapılan her türlü mal ve hizmet artırımını yansıtmaktadır. Diğer taraftan insan, emek ve sermaye sahibi olarak bu üretim sürecinde görev alarak sıra ile faiz ve ücret geliri elde edebilmektedir. Bu satırlarda üretim faktörü olarak bahsedilen sermaye, *üretim sürecinin kapsamında görev alarak emeğin verimini artıran insanlar tarafından üretilmiş üretim araçlarını* tarif etmektedir. Dolayısı ile fiziki sermaye kavramı aslında kendisi üretilmiş olan malları yansıtmakta olduğundan müteşebbis kesim tarafından yatırım harcamaları ile satın alınmaktadır.

Gerek sınırsız insan ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için üretilen mal ve hizmetlerin ve gerekse bu üretimin gerçekleştirilebilmesi adına üretim sürecine koşulan üretim faktörlerinin satın alınabilmesi adına ödenmek istenen bedel *değer* olarak tarif edilmektedir. İktisatçılar üretilen mal ve hizmetlerin ayrıca üretim sürecine koşulan üretim faktörlerinin değerleri hakkında geçmişten günümüze incelemeler yapmışlardır. Bu konuda bazı iktisatçıların öne sürdüğü görüş değer sağladığı fayda üzerinden ölçülmesi yönünde olmuştur. Bu yaklaşımın genel çerçevesini *kullanım değeri anlayışı* teşkil etmektedir. Ama üretilen mal - hizmetler ile üretim faktörlerinin kullanım değerinin ölçülmesi çok zordur. Diğer taraftan üretilen mal ve hizmetler ile üretim faktörlerinin değerinin diğer mal/hizmetler ve üretim faktörleri ile değişim oranı üzerinden ölçümünü sağlayan anlayış *değişim değeri yaklaşımını* yansıtmaktadır. Değişim değeri *fiyat* tarafından belirlenmektedir. Fiyat arz-talep gerçekleşmesine göre tayin edilir ve esnektir.

Fiyatlar, üretilen mal ve hizmetler ile üretim faktörlerinin, diğer mal ve hizmetler ve üretim faktörleri ile olan değişimin oranını yansıttığından aynı mübadele olarak tarif edilir *nispi fiyat* olarak isimlendirilmektedir. Misalen bir kilogram değerindeki bir karpuz, iki kilogram değerindeki elma ile değiştiriliyorsa, bir kilogram karpuzun elma cinsinden fiyatı iki kilogram elma olacaktır. Ancak bahsi geçen aynı mübadele yaklaşımının günümüzde kullanımı yaygın değildir.

Değişim değerinin yani fiyatların *para biriminin* üzerinden ifade edildiği günümüz dünyasında bu anlayış *mutlak fiyat* olarak isimlendirilir. Zira mutlak fiyatların bilindiği durumda nispi fiyatın belirlenmesinin engeli yoktur. Misalen bir kilogram değerindeki bir karpuz 80 Türk lirası ve bir kilogram değerinde elma 40 Türk lirası ise böyle durumda bir kilogram karpuzun yine iki kilogram değerinde elmaya eşdeğer olduğu anlaşılır. Böylece mutlak fiyat üzerinden yine nisbi fiyat elde edilebilir. Ayriyeten mutlak fiyat uygulamasının ölçüm zorluğu da bulunmamaktadır.

Gerek insan ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için üretilen mal ve hizmetlerin, gerekse bu üretimin gerçekleştirilebilmesi için üretim sürecine koşulan üretim faktörlerinin satın alınabilmesi adına ödenmek istenen bedelin yani fiyatların para birimi kullanılarak ifadesi para arzı gerçekleşmesini beraberinde getirir. Zira para birimi üretilen bu mal/hizmetler - üretim faktörlerinin satın alınması için ödenmek istenen bedeli yansıtırken, para arzı bu bedelin ödenmesine olanak tanımaktadır.

Bir ekonomide bulunan toplam para miktarını yansıtan para arzı, böylece üretilen mal ve hizmetler ile kaynakların satın alınmasındaki temel aktör olarak mübadele yani talep aracı rolüne haiz olmaktadır. Para arzının bir mübadele yani talep aracı olması iki tane hususa önemle değinilmesini gerektirmektedir. İnsanların sınırsız ihtiyaçlarının karşılanabilmesi adına üretilen mal ve hizmetlerin değerinin para birimi kullanılarak ifade edilmesi ayrıca para arzının bu bedelin ödenmesine olanak tanıyan bir mübadele–talep aracısı olması para arzının bireylerin arasında birkaç defa el değiştirip, böylece üretilmiş olan mal ve hizmetlerin satın alımında kullanıldığını yansıtır.

Para arzının üretilmiş olan mal ve hizmetlerin satın almak adına kaç kere kullanıldığı hususu para talebini yansıtmaktadır. Ayrıca para arzının bir mübadele aracı olması ekonomideki üretilen mal ve hizmetler ile kaynakların fiyatlarının arz ve talep seviyesinden ziyade talep tarafından belirlendiği gerçeğini de beraberinde getirmektedir. Zira para arzı üretilen mal ve hizmetler ile üretim faktörlerine olan talebin bir göstergesidir. Ancak üretilen mal/hizmet ile üretim faktörleri kapasitesi yani ekonominin arz kısmı para miktarına bağlı değildir. Yani genişletici para politikası sonucunda para arzının artırılması durumunda hasılda bir değişim yaşanması söz konusu değildir. Çünkü *esnek ücretler varsayımı* bağlamında ücretler tam esnek olduğundan, fiyat düzeyi değiştiği zaman nominal ücret haddi, fiyat düzeyindeki değişikliklere anında intibak edecek, böylece istihdam-hasıla değişmeyerek potansiyel seviyesinde kalacaktır. Bu durumun arkasındaki temel mantık klasik iktisadi sistemin *bütüncül üretim fonksiyonu* yaklaşımıdır. Bir ekonomide *n sayıda firma* tarafından üretim teknolojisi veri iken belirli bir dönemde, misâlen bir yıl içerisinde belirli miktarda girdiler kullanılarak üretilebilecek azami çıktı miktarını yansıtan bütüncül (toplam) üretim fonksiyonu cebirsel hali şu şekildedir.

$$Y=F(K,L)$$

Fonksiyonda bulunan *Y* ifadesi bir ekonomide *n sayıda firma* tarafından üretim teknolojisi veri iken belirli bir dönemde, misâlen bir yıl içerisinde belirli miktarda girdiler kullanılarak üretilebilecek azami çıktı miktarını yansıtmaktadır. Diğer taraftan fonksiyonda yer alan *K* ifadesi ekonomide *n sayıdaki firma* tarafından kullanılan sermaye miktarını ve *L* ifadesi ise ekonomide *n sayıdaki firma* tarafından kullanılan emek miktarını ifade eder.

Böylece toplam üretim fonksiyonuna göre, bir ekonomideki üretim teknolojisi veri iken belirli dönemde belirli miktarda girdiler kullanılarak üretilen azami çıktı miktarı üretim sürecine koşulan toplam emek ve sermaye miktarına bağlı olmaktadır. Diğer taraftan kapitalist iktisadi sistemde yani klasik modelde firmaların sahip oldukları sermaye girdisinin analiz döneminde sabit bulunduğu ve tam kullanıldığı varsayılmaktadır. Bu varsayımın bir sonucu olarak belirli bir ekonomide üretim teknolojisi veri iken belirli dönemde belli miktarda girdiler kullanılarak üretilen azami çıktı miktarı üretim sürecinde kullanılan emek miktarına bağlı olarak değişim gösterecektir. Bu durum cebirsel olarak aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

$$Y=F(\bar{K},L) \rightarrow Y=F(L)$$

Toplam üretim fonksiyonu pozitif eğimlidir ve giderek yatıklaşmaktadır. Bu husus emek miktarı arttıkça her ilave birim emek faktörünün üretime katkısının azaldığını yansıtmaktadır. Üretimin *azalan marjinal verimler kanununa* tabi olmasının nedeni, sermaye veri iken emek miktarı arttıkça işçi başına sermaye miktarının azalıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Böylece fiyat seviyesinin temel belirleyicisi toplam talebin büyüklüğü yani para arzı olacaktır. Zira toplam talepte yaşanan değişimlerin çıktıyı etkilememesi, fiyatlar düzeyini etkileyebilmesi söz konusudur.

Diğer taraftan para birimi kullanımı sayesinde üretilen mal - hizmetlerin fiyatlarının ortak bir değer üzerinden ifade edilebilmesi mümkün bir hâl almaktadır. Bahse konu bu durum paranın ortak bir *değer ölçüsü / hesap birimi fonksiyonunu* yansıtmaktadır. Son olarak süreçte temel mübadele aracının para olması, mübadele sonucu elde edilen gelirin muhafazasına olanak sağlamakta ve bu durum paranın *değer biriktirme fonksiyonunu* yani tasarruf aracısı fonksiyonunu ifade etmektedir.

Gerek üretilen mal -hizmetlerin gerek bu üretimin gerçekleştirilebilmesi için üretim sürecine koşulan üretim faktörlerinin fiyatlarının para birimi kullanılarak ifade edilmesi, yani paranın hem üretilen mal ve hizmetleri hem üretim faktörlerini satın alabilmesi hangi metanın para olarak kabul edilebileceği sorusunu beraberinde getirmektedir. Tarihsel açıdan kabul gören ilk para sistemi *mal para sistemi* olmuştur. Mal para sisteminde para olarak kullanılan metanın hakiki değeri vardır. Bu bağlamda da deniz kabukları, tütün, midye, çeşitli taşlar, altın, gümüş vb. metalar para olarak kullanılmış ve misâlen bir kilo muzun fiyatı üç altın lira olarak ifade edilmiştir.

Sistem kapsamında belirli dönemde hem altının hem gümüşün para olarak kullanılması söz konusu olmuştur. Bu uygulamada mal fiyatları, hem altın hem gümüş cinsinden tespit edilmiş ancak altın-gümüş paritesi üstünden aynı olagelmıştır. Örneğin devlet 1 gram altını, 5 gram dümüşe denk kabul etmiş ve 1 kilo muzun fiyatı üç altın lira seviyesinde olagelmış ise, bu durumda bir kilo muz aynı zamanda on beş gümüş lira olacaktır. *İkili madeni para sistemi* olarak da adlandırılan bu uygulamada devletin tespit ettiği altın-gümüş paritesi ile piyasada süregelen altın - gümüş paritesi arasındaki farklılık zaman içerisinde açıldıkça yani iki madenden birisi diğerine görece daha değerli hale gelmeye devam ettikçe kişilerin daha değerli hale gelmekte olan parayı kullanmadıkları görülmüştür.

Misâlen ilk başta devlet 1 gram altını, 5 gram dümüşe denk kabul etmiş olsun. Ardından gümüş üretiminin artması sonucunda ve haliyle gümüş fiyatlarının düşmesi sonucunda 1 gram altın, 7 gram gümüşe denkleşmiş olsun. Böylece altın madeni gümüş madenine göre daha değerli bir hâle geldiğinden dolayı kişiler altın liraları kullanmayarak eriteceklerdir. Bu sayede erittikleri her gram altın karşılığında 7 gram gümüş alacaklardır. Aslında böylelikle devletin ilan ettiği parite üzerinden 5 gram gümüşten vazgeçerek 7 gram gümüş elde ederler. Böylece kötü para yani gümüş iyi parayı yani altını kovmuş olur. Bu hususu ilk kez tespit eden İktisatçı Thomas Gresham'a atıfla bu gerçeklik *Gresham Kanunu* olarak anılır.

Tarihsel perspektifte mal para sistemini *kağıt para sistemi* takip etmiştir. Kağıt para sisteminde para olarak kabul gören metanın hakiki bir değeri yoktur. Bu bağlamda para olarak, devletin basıp ihraç ettiği kağıt paralar kullanılmaktadır. Kağıt para sistemi iki dönem itibariyle incelenmektedir. Günümüzde geçerliliği bulunmayan ve *desteklenen kağıt para* olarak da ifade edilen kağıt para sisteminin ilk aşamasında devletlerin bastığı kağıt paraların istendiği zaman değerli madene çevrilebilmesi söz konusudur. Desteklenen kağıt para uygulaması tarihte ilk olarak 13. yüzyılda Çin'de kabul görmüştür. Bu uygulamanın kapsamında devlet basarak ihraç ettiği kağıt parayı istendiği zaman değerli madene çevirmeyi kabul etmektedir. Günümüzde tüm dünya ülkelerinde geçerli olan ve *fiat para* olarak tarif edilen kağıt para sisteminin ikinci aşamasında devletin bastığı kağıt paranın istendiğinde değerli madene çevrilebilmesi söz konusu değildir.

Bu uygulamada kağıt para gücünü *yasal mübadele aracı* olmasından alır. Başka bir deyişle mal para sisteminin yahut kağıt para sisteminin birinci aşaması olan desteklenen para sisteminin aksine fiat para yaklaşımında para olarak kullanılan metanın hakiki değeri yoktur. Misâlen günümüzde kullandığımız 100 Türk lirası değerindeki bir kağıt paranın piyasa değeri yaklaşık olarak sıfır düzeyindedir. Yani 100 Türk lirası değerindeki kağıt paranın satın alma gücü – mübadele gücü, üretim maliyetinde katlanılan değerinden çok daha fazladır. İtibari para yaklaşımı çerçevesinde devletin ihraç ettiği kağıt paranın üretim maliyeti ile mübadele değeri arasındaki farka *senyoraj* denilmektedir.

İnsan ihtiyaçlarının sürekli olarak çeşitlenerek artmasına rağmen, ihtiyaç karşılama için bulunan kaynaklar aynı hızla artırılamamakta ve çeşitlilik gösterememektedir. Sürecin bir boyutunda insanların sonsuz ihtiyaçları varken, diğer tarafta bu ihtiyaçların giderilmesine olanak sağlayan sınırlı kaynaklar bulunur. Bu durum *kıtlık sorunu* olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlamda *iktisat biliminin* amacı, kıt olan üretim faktörleri ile insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal - hizmet üretimi sürecinde dengeli karşılık bulabilmek adına çalışma yapmaktır. İktisat bilimi, sergilenen yaklaşım bağlamında *pozitif* ve *normatif iktisat* şeklinde iki temel ayrım üzerinden incelenir.

Pozitif iktisat yaklaşımının dahilinde süregelen iktisadi davranışlar ve olaylar *nedir-ne olmaktadır* ve *nasıl olmaktadır* bakış açısının dahilinde incelenmektedir. Daha başka bir deyişle pozitif iktisat yaklaşımı çerçevesinde iktisadi davranış ve olaylar açıklanır böylece genel sonuca ulaşılır. Normatif iktisat yaklaşımının dahilinde iktisadi olayların ve davranışların incelenmesi *ne olmalıdır-ne olursa daha iyi olur* bakış açısının doğrultusunda yapılmakta haliyle olay ve kararların iyi yahut kötü olup olmadığı üzerinde durulmaktadır.

Pozitif iktisat anlayışının çerçevesinde erişilen sonuçların doğruluğunun kantitatif iktisat anlayışı üzerinden yol alındığında bilimsel olarak red yahut kabul edilmesi mümkündür. Ancak normatif iktisat yaklaşımının ortaya koyduğu sonuçların, değer yargılarına dayalı olduğu için bilimsel düzeyde red yahut kabul edilmesi söz konusu değildir. Aslında normatif iktisat yaklaşımının çerçevesinde yaşanan görüş ayrımı salt olarak iktisatçıların birbirinden farklı değer yargılarını benimsemiş olmalarından kaynaklanmaz.

Zira bu farklılığın bir diğer nedeni, pozitif iktisat bağlamında ortaya konan modellerin açıklayıcı güçleri hakkında iktisatçıların farklı bilimsel değerlendirmelere sahip olmalarıdır. Ancak görüş ayrılıklarına rağmen iktisatçıların görüş birliği içerisinde oldukları konu sayısı oldukça fazladır.

Bahsi geçtiği gibi insanların sınırsız ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan mal ve hizmet üretimi, bölüşüm ve harcama sürecini beraberinde getirir. Ancak toplumların iktisadi yaşamlarında işbölümünün, uzmanlaşmanın ve mübadelenin giderek artması beraberinde üretilen mal ve hizmetlerin kapasitesinin çoğalması kıt üretim faktörleri ile insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleştirilen mal ve hizmet üretimi sistematığının üretim boyutunun firmalar kesimi üzerinden kurgulanması ayrıca bölüşüm boyutunun hanehalkları, firmalar ve kamu kesiminden teşkil olan yurtiçi yerleşiklerden kurgulanması, son olarak harcamaların yurtiçinde ve yurtdışında yerleşikler üzerinden kurgulanması sonucunu beraberinde getirmiştir.

Tüm bu gerçekliklerin bağlamında, kıt kaynaklar kullanılarak insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanabilmesi adına gerçekleştirilen mal ve hizmet üretiminin göstergesi; *mülkiyeti yurtiçi yerleşiklerin hanehalkı kesimine ait olan üretim faktörleri-kaynaklar kullanılarak bir ülkenin yani bir ekonominin sınırları içinde belirli bir yılda üretilen nihai mal ve hizmetlerin üretildikleri yılın piyasa fiyatları üzerinden değerini yansıtan nominal gayri safi yurtiçi hasıla (nominal GSYİH) düzeyidir. Diğer taraftan mülkiyeti yurtiçi yerleşiklerin hanehalkı kesimine ait olan üretim faktörleri-kaynaklar kullanılarak bir ülkenin yani bir ekonominin sınırları içinde belli bir yılda üretilen nihai mal ve hizmetlerin temel bir yılın piyasa fiyatları üzerinden değeri reel gayri safi yurtiçi hasıla (reel GSYİH) düzeyidir.*

Ayrıca kapitalist iktisadi sistemde ekonominin daima tam istihdamı söz konusudur. Bir ekonomide tam istihdam söz konusu olduğunda üretilen nihai mal-hizmetlerin üretildikleri yılın piyasa fiyatları üzerinden değeri *potansiyel gayri safi yurtiçi hasıla (potansiyel GSYİH)* veya tam istihdam hasılası olarak anılmaktadır. Bu bağlamda ekonomide tam istihdam söz konusu olduğunda üretilen nihai mal-hizmetlerin temel bir yılın piyasa fiyatları üzerinden değeri de *potansiyel reel gayri safi yurtiçi hasıla (potansiyel reel GSYİH)* şeklinde ifade edilecektir.

İktisat biliminin kıt kaynaklar ile insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal ve hizmet üretimi sürecinde dengeli bir karşılık

bulabilmesi adına öncelikle hangi mal-hizmetlerden ne kadar üretileceği, mal ve hizmet üretiminde hangi kıt kaynakların kullanılacağı üretilen mal ve hizmetlerin insanların arasında nasıl bölüşüleceği ve son olarak da üretim faktörlerinin-kaynakların mülkiyetinin kimlerde olacağı sorularına cevap verilmesi gerekmektedir. Bu şekilde neyin üretileceğini, nasıl üretileceğini ve nasıl bölüşüleceğini yani kıt kaynakların kullanım biçimine dair soruya *iktisadi mesele* denilmektedir. Diğer taraftan, nelerin üretileceğini, hangi teknik ile üretileceğini ve nasıl bölüşüleceğini yani kıt kaynakların kullanım biçimi ile sahipliğini(mülkiyetini) belirleyen kurallar bütününe ise *iktisadi sistem* tanımlaması yapılmaktadır. Kıt kaynakların kullanım biçimlerini ve mülkiyetini belirleyen kurallar bütünü *Kapitalist İktisat* ve *Sosyalist İktisat* olarak iki ana başlık altında tasnif edilebilir. Ancak sosyalist iktisadi sistemi benimseyen ülkelerin sayısı azalmış, dünya genelinde kabul gören anlayış kapitalist iktisadi sistem olagelmıştır.

Kapitalist iktisadi sistemin bahsedilen genel özelliklerinin üzerinden yola çıkılarak, kıt olan kaynaklar ile insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleştirilen mal ve hizmet üretimi sürecinde dengeli karşılık bulmak için hangi mal-hizmetlerden ne kadar üretileceği, mal ve hizmet üretiminde hangi kıt kaynakların kullanılacağı üretilen mal ve hizmetlerin insanların arasında nasıl bölüşüleceği ve son olarak üretim faktörlerinin – kıt olan kaynakların mülkiyetinin kimlerde olacağını belirleyen kurallar bütünü hakkında açıklamada bulunulabilir.

Kapitalist iktisadi sistemin *özel mülkiyet ilkesi* çerçevesinde kıt kaynak yani üretim faktörlerinin mülkiyeti bireylerin yahut bireylerin kurduğu firmaların - özel sektörün mülkiyetinde bulunmalıdır. Bireyler, mülkiyeti altında olan kaynakları - üretim faktörlerini dilediklerinde tasarruf etme ayrıca miras bırakabilme hakkına sahiptir. Zaten *kapitalist sistem* kavramı köken itibarıyla, kapitalin mülkiyetinin özel sektöre ait olduğu yaklaşımı doğrultusunda gelişmiştir.

Kapitalist iktisadi sistemin *piyasa mekanizması ilkesi* çerçevesinde hangi mal-hizmetlerden ne kadar üretileceği sorusunun cevabı verilmektedir. Piyasa mekanizması dahilinde her bir mal için arz ve talebin kesişmeleri sonucunda bir denge fiyatı oluşur. Bireylerin arzı sabit olan mala yönelik taleplerinin artması o malın denge fiyatını yükseltecektir. Nihayetinde de fiyatı yükselen mallar üretimde kârlılığı artıracığından dolayı firmalar bu malların üretimine yöneleceklerdir. Tersine tüketici talepleri sonucu fiyatı düşen malların da üretimi azalacak, talebi ortadan kalkan malların üretimi ise

gerçekleştirilmeyecektir. Netice itibariyle piyasa mekanizması dahilinde hangi mal-hizmetten ne kadar üretileceği sorusunun cevabının verilmesinde başrol oyuncusunun tüketiciler olduğu görülmektedir.

Kapitalist iktisadi sistemin *piyasa mekanizması ilkesi* çerçevesinde mal ve hizmet üretimi sürecinin dahilinde hangi kıt kaynakların kullanılacağı sorusunun da cevabı verilmektedir. Piyasa mekanizmasının dahilinde girdi piyasasında her üretim faktörünün arz ve talebinin kesişmesi sonucunda bir denge fiyatı oluşur. Kâr maksimizasyonunu amaçlayan firmalar her malı en düşük maliyeti sunan girdi bileşiminde üretirler. Bu bağlamda da her bir faktörün denge fiyatını göz önüne alarak karar verirler. Nitekim emeğin fiyatı sermayeye göre yüksek olursa bu durumda üretim süreci sermaye yoğun gelişim gösterirken tersine sermayenin fiyatı emek fiyatı yani ücrete göre daha yüksek olursa üretim emek yoğun gelişecektir.

Zira kapitalist iktisadi düzende firmaların her zaman kârlılıklarını azami ölçekte tutmak istemelerinin sonucunda daha ucuz maliyetli bir üretimi mümkün kılabilmek için üretim sürecine sürekli teknolojik gelişmelerin dahil edilmesi aslında sermaye mallarının daha fazla kullanılmasına yol açar. Bu gerçeklikten dolayı kapitalist düzende üretim her zaman sermaye yoğun bir şekilde gerçekleştirilir.

Kapitalist iktisadi sistem *piyasa mekanizması ilkesi* çerçevesinde üretilen mal ve hizmetlerin insanların arasında nasıl bölüşüleceği sorusunun da cevabı verilmektedir. Üretimi gerçekleştirilen malların bireyler arasında bölüşümü ödeme gücüne prensibine göre dağıtılmaktadır. Böylece üretim faktörleri - kaynakların sahibi olarak bireyler arasında girdi piyasasından daha fazla gelir elde eden bireyler prensip doğrultusunda daha fazla mal satın alabilecektir. Bu gelirin düzeyi ise sahip olunan kaynak miktarının ilgili kaynağın girdi piyasasında arz ve talebinin kesişmesi sonucu teşkil olan fiyatı ile çarpılmasına eşittir. Netice itibariyle de faktör piyasasında daha fazla kaynağa sahip olan yahut sahip olduğu kaynağın görece fiyatı yüksek olan bireyler daha fazla mal satın alabilmektedirler.

Nihayetinde kapitalist iktisadi sistemin kitabın girişinde bahsedilen ana özelliklerinin üzerinden yola çıkılarak iktisadi meseleye dair muhakkak cevaplanması gereken sorulara cevap bulunmasında başrol oyuncusunun düzgün işleyen piyasa mekanizması olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum kapitalist iktisadi sistemin özünün piyasa ekonomisi olduğunu yansıtır.

İktisat biliminin kıt kaynaklar ile insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal ve hizmet üretimi sürecinde dengeli bir karşılık bulabilmesi adına benimsenen iktisadi sistemin muhteviyatı ihmal edilmekle birlikte muhakkak erişmesi gereken beş temel hedef söz konusudur. Kıt kaynaklarla insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal ve hizmet üretimi sürecinde dengeli bir karşılık bulmak adına; benimsenen iktisadi sistemin muhteviyatı ihmal edilmekle birlikte öncelikle üretim sürecine koşulan kıt kaynakların gereksinimleri en ideal karşılayacak şekilde üretime koşulması başka bir deyişle üretim sürecinden toplumun maksimum yararı elde edebilmesi gerekmektedir. Bu hedef doğrultusunda *dağılımda, üretimde ve bölüşümde* yani *kaynak dağılımında etkinliğin sağlanabilmesi* amaçlanır.

Dağılımda etkinlik amacı temel kurgusu, *doğru malların doğru miktarda üretilmesi* olarak tarif edilebilmektedir. Dağılımda etkinliğin sağlandığı ekonomide toplumun istediği mallar doğru büyüklükte üretilmiştir. *Üretimde etkinlik* amacının temel kurgusu ise *malların doğru biçimde üretilmesi* olarak tarif edilebilir. Kaynak dağılımında-üretimde etkinliğin sağlandığı bir ekonomide üretim faktörlerinin mallar arasındaki dağılımı değiştirildiğinde diğer mallardan daha az üretilmeden başka bir maldan daha fazla üretebilmek mümkün olmayacaktır. Nihayetinde dağılımda ve üretimde etkinliğin sağlandığı bir ekonomide, toplumun istediği mallar en düşük maliyetle üretilmiş olunacaktır. *Bölüşümde etkinlik* amacının temel kurgusu ise *üretilen malların doğru bir biçimde bölüşülmesi* olarak tarif edilmektedir. Bölüşümde etkinliliğin sağlandığı ekonomilerde malların bireyler arasında dağılımı değiştiğinde diğer kişilerin durumunu yani refah düzeyini kötüleştirmeden başka bir kişinin refah düzeyini iyileştirmek mümkün olmayacaktır.

Piyasa mekanizmasının işleyişi dahilinde tüketici ve üreticilerin kişisel yararlarını azamiye çıkarmalarının sonucu dağılımda etkinlik, üretimde etkinlik ve bölüşümde etkinlik sağlanmaktadır. Böylece kaynakların yani üretim faktörlerinin mallar arasındaki dağılım biçimi ile malların kişiler arasındaki dağılım biçimini değiştirme suretiyle toplumda bulunan diğer kişilerin durumu kötüleştirmeden bir kişinin durumunu iyileştirmenin mümkün olmayacaktır.

Kıt kaynaklarla insanların sonsuz ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal ve hizmet üretimi sürecinde dengeli bir karşılık bulmak adına; benimsenen iktisadi

sistemin muhteviyatı ihmal edilmekle birlikte öncelikle üretim sürecine koşulan kıt kaynakların gereksinimleri en ideal karşılayacak şekilde üretime koşulması başka bir deyişle üretim sürecinden toplumun maksimum yararı elde edebilmesi gerekmektedir. Bu hedefin doğrultusunda kaynak dağılımında etkinliğin yanında aynı zamanda *gelir dağılımı sürecinde eşitliğin sağlanabilmesi* amaçlanır.

Gelirin dağılımında etkinlik amacının temel kurgusu *harcanabilir kişisel gelir düzeyinin toplumdaki bireyler arasında adil bir şekilde dağıtılması* olarak tarif edilebilmektedir. Piyasa mekanizmasının işleyişi dahilinde tüketici ve üreticilerin kişisel yararlarını azamiye çıkarmalarının sonucu dağılımda etkinlik, üretimde etkinlik, bölüşümde etkinlik sağlandığı üzere gelir dağılımında eşitlik de sağlanmıştır. 17. yüzyılda öne sürülen *doğal kanun yaklaşımı* dahilinde her birey emeğinin karşılığını alma hakkına sahiptir. Böylece toplumdaki her bireyin emeğinin karşılığını alabildiği bir gelir dağılımı adil bir gelir dağılımı olacaktır. Doğal kanun yaklaşımı dahilinde bahsedilen anlayışın kuramsal anlamda çerçevesini ise John Bates Clark *marjinal verimlilik teorisi* üzerinden çizmiştir. Toplumdaki her bireyin emeğinin karşılığını alabildiği bir gelir dağılımınının kıstası tam rekabet piyasasındaki her bir üretim faktörünün üretimden marjinal ürün değerine yani üretime kattığı değere eşit pay alması olarak yorumlanmıştır. Yani marjinal verimlilik teorisine dayalı gelir dağılımı anlayışı her faktörün üretime katkısının karşılığını alabildiği bir yaklaşımdır.

Burada önemli bir husus alenileşmektedir. Zira piyasa mekanizmasının işleyişi dahilinde bireylerin elde ettikleri faktör geliri hem faktör miktarı hem faktör fiyatına bağlı olarak *marjinal verimlilik teorisinin* üzerinden şekillenmektedir. Yani bireyler sahip oldukları üretim faktörünün miktar ve fiyatına bağlı olarak birbirinden farklı düzeyde gelir elde edebilmekte böylece bu gelir dağılımı *adil gelir dağılımı* olarak kabul edilmektedir.

Kıt olan kaynaklarla insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal ve hizmet üretimi sürecinde dengeli bir karşılık bulmak adına; benimsenen iktisadi sistemin muhteviyatı ihmal edilmekle birlikte kıt olan kaynakların tamamından yararlanılması gerekmektedir. Sahip olunan kıt kaynakların tamamından yararlanılması aslında bütün üretim faktörlerinin üretime koşulması halini ifade etmektedir. Ancak bir kısım üretim faktörünün üretime koşulmaması yani atıl kalması, iktisadi manâda çok önemli refah kaybına sebebiyet verse de, beraberinde sosyal

sorunları getirmez. Buna karşılık, asli üretim faktörü olan emeğin belirli bir kısmının üretim sürecine koşulamaması yani işsiz olması çok önemli sosyal sorunları beraberinde getirir. Bu gerçeklikten dolayı, kıt kaynakların tamamından yararlanılması amacı tam istihdam olarak revize edilir. Yani kıt kaynakların tamamından yararlanılması amacının doğrultusunda *tam istihdam* amaçlanmaktadır. Bu bağlamda da *tam istihdam* amacının temel kurgusunu *ekonomide çalışabilecek yaşta tüm nüfusun cari ücret haddinde iş bularak çalışmasını sağlamak* teşkil etmektedir.

Piyasa mekanizması bağlamında üretilen mallar haricinde aynı zamanda kaynakların yani üretim faktörlerinin de değerini yansıtan *piyasa fiyatı sürekli olarak* arzın talebe eşit olduğu yani arz ve talep fazlalarının sıfıra eşit olduğu noktada belirlenir. Daha başka bir deyişle herhangi bir üretim faktörünün piyasa fiyatı sürekli olarak *faktör piyasasında* ilgili kaynağa yönelik arz-talep eğrilerinin kesiştiği noktada belirlenmektedir. Böylece emek piyasasında bazı bireylerin denge ücret haddi üzerinden çalışmak istemelerine rağmen işsiz olmaları söz konusu olmayacak ve ekonomide her zaman emeğin tam kullanımını yani tam istihdam sağlanacaktır.

Kıt olan kaynaklarla insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal ve hizmet üretimi sürecinde dengeli bir karşılık bulmak adına; benimsenen iktisadi sistemin muhteviyatı ihmal edilmekle birlikte üretim sürecine koşulan kıt kaynaklar kapasitesinin istikrarlı bir biçimde artması gerekmektedir. Bu hedef doğrultusunda *iktisadi büyüme* amaçlanır. *İktisadi büyüme* amacının temel kurgusu *üretim kapasitesinin zaman içerisinde sürekli olarak artması* olarak tarif edilir.

Ekonomide veri kaynak ve üretim teknolojisi kullanılarak üretilebilecek mal ve hizmet miktarının yani üretim kapasitesinin üst sınırını *üretim olanakları eğrisi* gösterir. Böylece üretim kapasitesinin zaman içerisinde sürekli olarak artması durumunda üretim olanakları eğrisi de sağa kayar. Piyasa mekanizmasının işleyişinin dahilinde üretim sürecine koşulan kıt kaynaklar kapasitesinin istikrarlı bir biçimde artırılabilmesi yani iktisadi büyümenin işlerlik kazanması kâr maksimizasyonu amaçlayan firmalar tarafından zaten gerçekleştirilecektir. Firmalar kendilerine sağlanan aşırı hareket serbestisi doğrultusunda daha fazla kâr elde edebilmek amacının doğrultusunda sürekli teknoloji geliştirecek ve yatırım yapacak böylece üretim kapasitesinin istikrarlı bir biçimde artması sağlanacaktır.

Kıt olan kaynaklarla insanların sonsuz maddi ihtiyaçlarının karşılanması adına gerçekleşen mal ve hizmet üretimi sürecinde dengeli bir karşılık bulmak adına; benimsenen iktisadi sistemin muhteviyatı ihmal edilmekle birlikte fiyatlarda istikrarın sağlanması gerekir. Bu hedef doğrultusunda *fiyat istikrarı* amaçlanır. *Fiyat istikrarı* amacının temel kurgusu *iktisadi karar birimlerinin tüketim-yatırım harcamaları ile tasarruf eğilimlerine yönelik kararlarında dikkate almaya gerek bile duymayacakları kadar düşük ve istikrarlı bir enflasyon haddine erişmek* şeklinde tarif edilebilir.

Bir ekonomide genel fiyat düzeyinde yaşanan sürekli artışa gerçekleşen enflasyon denilmekte ve enflasyon haddi üzerinden ölçümlenmektedir. Enflasyon haddi, genel fiyat düzeyinde cari dönemde yaşanan artışın bir önceki dönem genel fiyat düzeyi ile arasındaki oranın 100 ile çarpımına eşittir.

Ekonomide fiyat istikrarından söz edildiğinde tüketicilerin ve firmaların görece fiyatları kolayca karşılaştırma imkânları olur. Böylece tüketim ve yatırım harcamalarına yönelik kararlar sağlıklı bir şekilde alınır. Ülkenin kaynakları verimli alanlara yönelerek iktisadi büyüme potansiyeli artar. Nominal faiz haddi, yaşanan fiyat artışlarına tam uyum sağladığı için bu durumda düşük seyredecek ve ekonominin büyüme potansiyeline önemli bir katkı sunar. Son olarak fiyat istikrarının sağlanması durumunda gelir dağılımı noktasında faiz gelirlerinin payı emek gelirlerine göre yükseliş içerisinde olmayacağından gelir dağılımındaki açmazın derinleşmesinin önüne geçilir.

Piyasa mekanizması işleyişinin dahilinde daima tam istihdam söz konusu olduğu için devletin para arzını haliyle de enflasyon haddini değiştirmek kaydıyla işsizlik haddini azaltması adına bir adım atmasına gerek yoktur. Bu bağlamda kamu kesimi para arzına müdahale etmeyeceğinden dolayı piyasa mekanizması bağlamında bir malın değerini yansıtan *piyasa fiyatı sürekli olarak* arzın talebe eşit olduğu yani arz ve talep fazlalarının sıfıra eşit olduğu noktada belirleneceğinden fiyatlarda istikrarsızlık yaşanması söz konusu olmayacaktır.

Kapitalist iktisadi sistemin en önemli ilkesi olan piyasa mekanizmasının işleyişi dahilinde tüketicilerin ve üreticilerin bireysel yararlarını azamiye çıkarma çabaları sonucu kaynak dağılımında etkinlik, gelir dağılımında eşitlik, büyüme, fiyat istikrarı, tam istihdam her zaman sağlanmaktadır. İlk defa 1776 yılında İktisat Biliminin Kurucusu Adam Smith tarafından bahsedilen “görünmez el” prensibinin doğrultusunda

toplumcu olmaktan uzak aksine bencil - bireysel bir iktisadi sistem olan kapitalizm dahilinde piyasa mekanizmasının varlığı şahsi ve toplumsal yararı özgürlükçü bir ortamda bağdaştırmakta ve kamu kesiminin piyasaların işleyişine hiçbir müdahalede bulunmaması gerektiğini ifade etmektedir.

Ancak kapitalist iktisadi sistem dahilinde piyasa mekanizmasının belirli durumlarda etkinlik, eşitlik ve istikrarı sağlamaktan uzak olduğu bilinen gerçektir. Bu gerçeklik bağlamında piyasa başarısızlıklarının etkinlik, eşitlik ve istikrar altında tasnif edilebilmesi; etkinlik ve eşitlik babında yaşanan başarısızlıkların *mikroiktisadi piyasa başarısızlıkları*; ekonomik büyüme, fiyat istikrarı ve tam istihdam babında yaşanan başarısızlıkların ise *makroiktisadi piyasa başarısızlıkları* şeklinde isimlendirilmesi mümkün olur.

Günümüz dünyasında hiçbir ülke ekonomisinde dağılımda, üretimde ve bölüşümde etkinliğin sağlanması söz konusu değildir. Üretim-tüketimde dışsallıkların varlığı, kamusal malların üretimi, asimetrik bilgi süreçleri varlığı, piyasada eksik rekabetin bulunması kaynak dağılımında etkinlik amacının gerçekleşmesinin önündeki en büyük engellerdir. Toplumsal refah seviyesinin önemli bir somut göstergesi olmasından dolayı kaynak dağılımında etkinlik son dönemlerde iktisatçıların en çok ilgi gösterdiği alanlardan birisi olmuştur.

Piyasa mekanizmasının işleyişi dahilinde bireyler, sahip oldukları üretim faktörünün hem miktarı hem de fiyatına bağlı olarak farklı düzeyde gelir elde ederler. Elde edilen bu gelir dağılımı marjinal verimlilik teorisinin çerçevesinde adil bir gelir dağılımı olarak kabul edilmektedir. Nitekim Milton Friedman tarafından ortaya atılan ve 1970'li yıllardan itibaren benimsenen "*yeni liberal görüşün*" kapsamında piyasa mekanizmasının mal ve faktör piyasalarında teşkil olan göreceli fiyatlar sayesinde kimin zengin kimin fakir olacağı belirlenmektedir.

Ama bireylerin sahip olduğu üretim faktörünün hem miktarı hem de fiyatına bağlı olarak farklı düzeyde gelire erişmesi adil bir gelir dağılımı değil tam tersine gelir dağılımında yaşanan adaletsizliğin bir göstergesi niteliğindedir. Öncelikle girdi piyasası dahilinde daha yüksek gelir elde eden bireyler nihayetinde daha yüksek tüketim haliyle refah seviyesine erişirken görece daha düşük gelire sahip bireyler daha az tüketim haliyle refah seviyesinde kalacak hatta temel gereksinimlerini bile karşılamakta güçlük çekmektedir.

Meselenin diğer kısmında kaynaklar, görece yüksek gelire sahip olan bireylerin talepleri doğrultusunda kullanılmakta, hangi mal ve hizmetten ne kadar üretileceğini yüksek gelir grubuna dahil olan bireylerin talepleri belirlemektedir. Böylece temel gereksinim haricinde lüks tüketim ve israf yaygınlaşmaktadır. Bireylerin sahip olduğu üretim faktörünün hem miktarı hem de fiyatına bağlı olarak farklı düzeyde gelire erişmesinin nedenlerini kavrayabilmek için emek gelirleri ve sermaye gelirleri arasında yaşanan eşitsizliğin nedenlerinin irdelenmesi gerekmektedir.

Emek gelirlerinde yaşanan eşitsizliğin birinci sebebi beşeri sermayenin eğitim düzeylerinin farklı olmasıdır. Nitekim daha eğitilmiş olan bireyler daha yüksek ücret geliri elde etmektedirler. Emek gelirlerinde yaşanan eşitsizliğin ikinci nedeni bireysel anlamda yeteneklerin farklılığı ve bu yeteneklerin geliştirilmesi adına gösterilen çabadır. Emek gelirlerindeki süregelen eşitsizliğin üçüncü nedeni farklı işlerin zahmetlerinin de farklı olmasıdır. Nitekim emeğin katlandığı bir işin zahmeti ne kadar yüksekse alacağı ücret de o denli yüksek olacaktır. Emek gelirlerinde yaşanan adil olmayan dağılımın dördüncü nedeni çalışma ve boş zaman tercihlerinin farklı olmasıdır. Faiz, kâr ve rant bileşenlerinden teşkil olan sermaye gelirlerinde yaşanan eşitsizliğin sebebi ise servet dağılımında yaşanan dengesizliktir. Bireysel servet banka mevduatı, altın, gümüş, platin, ev, araba, tarla, hisse senedi ve fabrika gibi varlıklardan teşkil olmaktadır. Bu varlıklardan teşkil olan bireysel servetin düzeyini belirleyen başlıklar; miras yoluyla devralınan servet, kişisel gelir düzeyi ve tasarruf eğilimleri ile girişimcilik yeteneği olarak sıralanabilir.

2018 yılında Dünya Eşitsizlik Raporu verileri gelir dağılımında yaşanan adaletsizliği gözler önüne sermektedir. Gelir dağılımında yaşanan eşitsiz süreç bölgeden bölgeye ciddi farklılıklar göstermekle beraber ülkenin en çok kazanan %10'luk kesimin toplam gelir içerisinde tek başına aldığı pay Avrupa kıtasında %37 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ülkenin en çok kazanan %10'luk kesimin toplam gelir içerisinde tek başına aldığı pay Çin Halk Cumhuriyeti'nde %41 seviyesinde, Rusya'da %46 seviyesinde, Kanada ve Birleşik Devletler genelinde %47 bandında, Sahraaltı Afrika, Brezilya ve Hindistan genelinde %55 civarında ve son olarak Ortadoğu'da %61 seviyesinde gerçekleşmiştir. Artan eşitsizliğin ve adaletsizliğin en ciddi hissedildiği ülkeler Amerika Birleşik Devletleri ve Rusya Federasyonu olmuştur. Birleşik devletler genelinde en zengin %1'lik kesimin toplam gelir içinden tek başına aldığı pay 1980 yılında %22 seviyesinde iken bu düzey 2014 yılında %39 seviyesine

erişmiştir. Fransa ve Birleşik Krallık genelinde ise en üst servet paylarında yaşanan artış daha makul bir düzeyde gerçekleşmiştir. Sosyalist iktisadi sistemden kapitalist iktisadi sisteme geçiş yapan Rusya Federasyonu genelinde ise en zengin %1'lik kesimin toplam gelirin içinden tek başına aldığı pay 1995 yılında %30 seviyesinde iken bu oran 2015 yılında %43 seviyesine yükselmiştir. Çin Halk Cumhuriyeti özelinde en zengin %1'lik kesimin toplam gelir içinden tek başına aldığı pay 1995 yılında %15 iken 2015 yılında %22'ye yükselmiştir (World Inequality Lab, 2018).

Günümüzde kapitalist sistemin dinamikleri dahilinde ekonomilerin kendi içlerinde süregelen gelir dağılımı eşitsizliği, küresel servet eşitsizliğini teşvik etmektedir. Dünya eşitsizlik raporu verilerine göre dünya trendinin Çin Halk Cumhuriyeti, Avrupa Bölgesi ile Amerika Birleşik Devletleri karma tecrübesinden teşkil olduğu varsayılırsa yani dünya genelini bu üç ülkenin temsil ettiği kabul edildiğinde en çok kazanan %0,01'lik kesimin toplam gelir içerisinden tek başına aldığı payın 2050 yılında küresel orta sınıfın aldığı paya eşit olacağı tahmin edilmektedir.

Küresel gelir dağılımında yaşanan adaletsizliğin gini katsayısı ve theil endeksi verileri üzerinden açıklamasının yapılması mümkündür. Lorenz eğrisi ile diyagonal arasında kalan alanın, Lorenz eğrisi altında bulunan alana oranını yansıtan *Gini Katsayısının* değeri 1820 yılında 0,500 iken bu oran 1820-1910 yılları arasında sürekli artış göstererek 1910 yılında 0,610 seviyesine, 1950 yılında 0,640 ve 1992 yılında 0,657 seviyesine çıkmıştır. Gelir dağılımında yaşanan mevcut adaletsizliği ve bu eşitsizliğin giderek artmasını önlemek adına yaşanan piyasa başarısızlığına kamu kesiminin eğitim, sağlık ve çevrenin korunması başlıkları altında politika süreçleri geliştirerek müdahale etmesi gerekmektedir. Ancak süreç sanıldığı kadar kolay değildir. Zira gerek gelişmiş ülke ekonomilerinde ve gerekse gelişmekte olan ülke ekonomilerinde kamu kesiminin borçluluğu önemli derecede artmakta ve bu husus kamu kesiminin yapacağı altetnatif politika yatırımlarının önünde bir engel teşkil etmektedir.

Kapitalist iktisadi sistemde büyüme verilerinin hem küresel ölçekte hem de ülkeler özelinde tasnifi mümkündür. Tablo üzerinden görüleceği gibi küresel anlamda iktisadi büyüme olgusu aslında çok yeni süreçtir. Öyle ki 0-1820 yılları arasında küresel hasıla 103 milyar Amerikan dolarından 695 milyar Amerikan dolarına

yükselmiş, dünya nüfusu 231 milyondan 1.04 milyara artmıştır. Böylece 0 yılında 445 Amerikan doları olan fert başı reel hasıla düzeyi 1820 yılında 667 Amerikan dolarına erişmiştir. En nihayetinde 1820 yılda fert başına reel hasıla sadece 223 dolar artmıştır. Yani ilgili dönemde küresel büyüme hızı %0 olarak gerçekleşmiştir (Maddison, 2003).

1820 yılından sonra küresel büyüme önemli derecede ivme kazanmıştır. 1820-1998 arasında küresel hasıla 695 milyar Amerikan dolarından 33.7 trilyon Amerikan dolarına yükselmiş, dünya nüfusu 1.04 milyardan 5.90 milyara artmıştır. 1820 yılında 667 Amerikan doları olan fert başına reel hasıla düzeyi 1998 yılında 5.908 Amerikan dolarına erişmiş, nihayetinde 1820-1998 arası küresel büyüme hızı %1,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu gerçekleşme 0-1820 döneminden 23 kat daha fazladır. 1000-1500 ve 1500-1820 yılları arasında %0,05 seviyesinde sifıra yakın kaydedilen küresel iktisadi büyüme hızı 1820-1870 döneminde %0,53'e yükselirken, 1870-1913 döneminde %1,30 seviyesine erişmiştir. Ancak 1913-1950 döneminde gerileme kaydedip %0,91 seviyesine düşmüştür. Küresel ölçekte büyüme hızının zirve yaptığı dönem 1950-1973 yılları arasındadır. Bu dönemde %2,93 seviyesine erişen büyüme hızı 1973-1998 yılları arasında yeniden gerileme kaydedip %1,33 seviyesine düşmüştür.

Elbette yaşanan küresel büyümenin dünya genelindeki dağılımı eşdeğer olmamıştır. Küresel büyüme hızı dünyanın belirli bölgelerinde dünyanın ortalamasından çok daha yüksek gerçekleşmiştir. Bu durumun sonucunda dünyanın çeşitli bölgeleri arasında fert başına reel hasıla-bireysel yaşam standardı açısından ciddi farklılıklar yaşanmıştır. Büyük ıraksama olarak da adlandırılan bu süreçte özellikle 1820 yılında diğer batı devletlerinin fert başına reel hasıla düzeyi, Asya ülkelerindeki süregelen fert başı reel hasılanın (Japonya harici) neredeyse iki katı olmuştur (Maddison, 2003).

Yine 1820'de Batı Avrupa ile diğer batı devletlerinin (Birleşik Devletler, Kanada ve Yeni Zelanda) fert başı reel hasılası, Afrika kıtasının yaklaşık üç katı olmuştur. Ancak 1820-1998 yılları arasında Afrika kıtası yaklaşık %0,92 seviyesinde, Batı Avrupa %1,51 seviyesinde ve diğer batı ülkeleri %1,75 seviyesinde büyümüş böylece Batı Avrupa ve diğer batı devletleri fert başına reel hasıla düzeyi Afrika kıtasındaki fert başına reel hasılanın sırası ile 13 ve 19 katına erişmiştir. Diğer taraftan 1820 yılında Batı Avrupa fert başına reel hasıla düzeyinin Asya kıtasındaki fert başına reel hasıla düzeyinin iki katı olduğu açıktır.

Ancak 1820-1998 yılları arasında Asya kıtası %0,92 seviyesinde ve batı Avrupa bölgesi %1,51 oranında iktisadi büyüme hızına erişmiş böylece 1998 yılında Batı Avrupa bölgesinin fert başı reel hasıla düzeyi Asya'nın yaklaşık olarak 6 katına erişmiştir (Maddison, 2003).

Kapitalist iktisadi sistemde 18. ve 19. yüzyıl boyunca süregelen deflasyonist eğilimlerin varlığı, 20. yüzyıldan itibaren yerini enflasyonist eğilimlere bırakmış ve fiyat istikrarı patikasından kopulmuştur. Özellikle 1929 yılında meydana gelen büyük buhran döneminin getirdiği olumsuz etkileri bertaraf edebilmek adına “*müdahaleci kapitalizm*” anlayışının çerçevesinde kamu kesiminin harcamalarının artması dünya devletlerinin *bütçe dengelerinde* ciddi bozulmalara mahâl vermiştir. Küresel düzlemde süregelen bütçe açıklarının *emisyon yani para arzı artışı ile finansmanı* sonucunda enflasyon dünya ekonomileri adına kronik bir sorun haline dönmüştür. 1970'li yıllara kadar talep kanalı ile etkili olan enflasyonist eğilimlerin yansımaları yaşanan “*petrol krizi*” ile birlikte maliyet kanalı üzerinden de etkili olmaya başlamıştır.

Lâkin öncel kısımda bahsedildiği gibi para arzının mübadele aracı olması uzun dönemde fiyat seviyesinin temel belirleyicisinin toplam talep (para arzı) olduğunu yansıtmaktadır. Başka bir deyişle dünya devletleri “*müdahaleci kapitalizm*” anlayışının çerçevesinde sürekli genişletici politikalar izlemekte yani parasal sabit büyüme kuralını hiçe sayarak para arzında artışa gitmektedirler.

Uluslararası Para Fonu veritabanından elde edilen küresel enflasyonist eğilimlere dair gerçekleştirmeler 1995 yılından itibaren dünyanın genelinde enflasyon konusunda belirli iyileşmeler kaydettiğini yansıtmaktadır. Bu iyileşme dünya genelinde olduğu gibi bölgesel gerçekleştirmelere de sirayet etmiştir. Zira gelişmiş ülke ekonomileri fiyat istikrarı patikasına erişmiş ancak her ne kadar iyileşmeler sağlansa bile gelişmekte olan ekonomiler enflasyonist eğilimler ile mücadelesini sürdürmüştür. Orta Asya ile Orta Doğu dünya genelinden negatif ayrışma yaşarken Sahraaltı Afrika'nın da verileri enflasyon noktasında olumsuzluğun devam ettiği yönündedir. Gelişmiş ülke ekonomilerinin özelinde dikkat çeken bir gelişme ise 2021 yılındaki enflasyon eğilimlerinde 2020 yılına göre belirgin bir yükseliş yaşanmasıdır. Bu husus gelişmekte olan Avrupa ekonomileri ve Ortadoğu ülkeleri için de geçerlidir.

2020 yılının ilk çeyreğinden itibaren etkisini dünyanın genelinde hissettirmeye başlayan koronavirüs salgı karşısında yürürlüğe konan sosyal mesafe tedbirleri ve

karantina uygulamalarının yüzünden iktisadi yaşam durma noktasına gelmiştir. Bu olumsuzluğun etkilerini bertaraf etmek adına yürürlüğe konan politika setleri arasında para politikası uygulamaları önem arz etmektedir. Politika faizleri ciddi derecede düşürülmüş ve tahvil alım programlarına başlanmıştır. Böylece salgının iktisadi etkilerini bertaraf edebilmek adına uygulamaya konulan parasal genişleme küresel enflasyon gerçekleştirmelerinde artışa sebebiyet vermiştir (IMF, 2021).

Sonuç olarak devletler yaşanan sosyal ve iktisadi gelişmeler karşısında parasal sabit büyüme kuralını ihlal edip genişletici politikalar izlemekte böylelikle enflasyon gündemdeki yerini korumaktadır. Ayrıca bu sürecin bir başka önemli aktörü siyasi sebeplerdir. Zira demokrasi mekanizması çerçevesinde yönetilen ekonomilerde genellikle dört yahut beş yılda bir tekrarlanan seçim süreçlerinde, mevcut iktidar partisinin en önemli aracı kamu harcamalarıdır. Seçim dönemlerine yetiştirilmeye çalışılan büyük maliyetli kamu projeleri, çeşitli yatırımlar ve transfer harcamaları başta olmak üzere kamu tarafından gerçekleştirilen bütün harcamalar parasal genişleme yolu ile finanse edildiğinden siyasi gelişmelerin enflasyonu desteklediği bilinen gerçektir.

Kapitalist iktisadi sistemde piyasa mekanizması dahilinde herhangi bir üretim faktörünün piyasa fiyatı faktör piyasasında ilgili kaynağa yönelik arz ve talep eğrilerinin kesiştiği noktada belirlenmektedir. Bu bağlamda her arz talebi ile buluşacağından istihdam edilemeyen üretim faktörünün varlığı söz konusu olmayacaktır görüşü kabul gördüğünden ekonominin her zaman tam istihdam halinde bulunacağı benimsenmiştir. Ancak tam istihdam hiçbir zaman sağlanamamıştır.

Ülke ekonomilerinde her zaman işgücünün coğrafi, sektörel ve niteliksel bileşiminin tüketici tercihlerindeki (talep eğilimlerindeki) değişimlere ve teknolojideki gelişmelere anında uyum sağlayamamasından ayrıyeten bir anda işgücüne yeni katılanların ve işinden ayrılanların boş işlere anında yerleşmemesinden yani işgücü piyasasının sürtünmesiz işlememesinden dolayı işsiz kimselerin varlığı her zaman söz konusu olmaktadır. Diğer taraftan ekonomilerde süregelen toplam talep ve toplam arz şoklarından kaynaklı yaşanan iktisadi dalgalanmalar sonucunda daralma döneminden dolayı işsiz bireylerin varlığı da söz konusu olmaktadır.

Ancak devrevi işsizlik kısa dönemli bir işsizlik sürecini yansıttığından erişilen bu durum, dünya ekonomisinde yaşanan uzun dönemli doğal eksik istihdam sorununu göz önüne sermektedir.

Kapitalist iktisadi sistem dahilinde piyasa mekanizmasının varlığı şahsi ve toplumsal yararı özgürlükçü ortamda bağdaştırdığından dolayı, kamu kesiminin piyasaların işleyişine müdahalede bulunmaması gerektiğine inanılır. Ama piyasa mekanizmasının belirli durumlarda etkinliği, eşitliği, istikrarı sağlamaktan uzak olduğuna yani mikroiktisadi ve makroiktisadi piyasa başarısızlıklarının süregelen varlığına çeşitli dünya ekonomilerine ait gerçekleşme ve veri üzerinden değinilmiştir. Sonuçta piyasa başarısızlıklarını gidermek için kamunun müdahalesi gerekir.

Piyasa mekanizmasının dahilinde dağılımda, üretimde, bölüşümde yani kaynak dağılımında etkinliğin ayrıca gelirin dağılımı noktasında adaletin sağlanamamasından kaynaklanan mikroiktisadi piyasa başarısızlıklarını iktisat bilimi *mikroiktisat* dalı incelemektedir. Mikroiktisat dalının amacı *kaynak dağılımında etkinsizliğe ve gelirin dağılımında eşitsizliğe mahâl veren nedenleri ortadan kaldırmak* olarak tarif edilebilir. Mikroiktisadi teori bu amaç bağlamında *fiyat teorisi, tüketici teorisi, üretici teorisi ve refah teorisinden* teşkil olmaktadır.

Fiyat teorisi kapsamında ilk olarak mal piyasasında, kısmi denge analizi üzerinden piyasa talep eğrisi - piyasa arz eğrisi, talep ve arz esneklikleri, tam rekabet piyasasında denge, talep edilen miktarın değişmesi, talebin değişmesi, arz edilen miktarın ve arzın değişmesi incelenmektedir. Diğer taraftan faktör (girdi) piyasasında kısmi denge analizi üzerinden üretim faktörleri talebi (marjinal verimlilik teorisi) ve arzı; emek, doğal kaynak, sermaye için incelenmektedir. Yani fiyat teorisi piyasa mekanizmasının kurgusunu ve işleyişini anlatmaktadır. Tüketici ve üretici teorileri kapsamında kısmi denge analizi üzerinden tüketici ve üretici dengesi yani tüketicilerin fayda maksimizasyonunu ve üretici kesiminin de kâr maksimizasyonunu sağlamanın koşullarına değinilmektedir.

Refah teorisinin kapsamında, genel denge analizinin üzerinden dağılım, üretim ve bölüşümde etkinliğin sağlanmasının koşulları incelenmektedir. Böylece kapitalist iktisadın en önemli ilkesi olan piyasa mekanizmasının işleyişi dahilinde tüketicilerin ve üreticilerin bireysel yararlarını azamiye çıkarma çabalarının sonucunda kaynak dağılımında ve gelir dağılımında etkinliğin sağlandığı kanıtlanır. Mikroiktisadi teorik esaslar çerçevesinde son olarak kaynak dağılımında etkinsizliğe - gelir dağılımında eşitsizliğe mahâl veren nedenleri ortadan kaldırmak için kamu tarafından icra edilecek politika süreçlerine değinilir.

Piyasa mekanizmasının işleyişi dahilinde iktisadi büyüme, fiyat istikrarı ve tam istihdamın sağlanamamış olmasından kaynaklı makroiktisadi piyasa başarısızlıklarını iktisat biliminin *makroiktisat* dalı kapsamı altına almaktadır. Makroiktisat dalının amacı *üretim kapasitesinin zaman içinde sürekli artmasını sağlayabilmek, fiyat istikrarına erişmek ve ekonomide çalışabilecek yaşta tüm nüfusun cari ücret haddinde iş bulup çalışmasını sağlamak* olarak tarif edilebilir. Makroiktisadi teori bu amaç bağlamında *büyüme ve dalgalanma teorisinden* teşkil olmaktadır.

İktisadi büyüme teorileri kapsamında üretim kapasitesinin zaman içinde sürekli artmasının belirleyicileri incelenmektedir. İktisadi dalgalanmalar teorileri kapsamında enflasyon ve işsizliğin arasında bir değiş tokuş olup olmadığı yani muhtemel parasal değişikliğin enflasyon ve işsizlik haddi üzerindeki etkilerinin seyri incelenmektedir.

Klasik ve Neoklasik iktisat teorisinde ekonominin daima tam istihdamda olduğu kabul edildiğinden dolayı genişletici bir para politikası izlenerek işsizliğin azaltılması mümkün olmamaktadır. Politika sonucunda sadece enflasyon yükselecektir. Makroiktisadi teoride *paranın yansızlığı* olarak ifade edilebilen bu yaklaşım, enflasyonist eğilimlerin tek nedeninin para arzında sürekli yaşanan artışlar olduğunu kabul eder.

Keynesyen iktisat teorisi ekonominin her zaman tam istihdam düzeyinde bulunamayacağını kabul eder. Zira ekonominin tam istihdam düzeyinde faaliyet göstermesi çok düşük bir ihtimaldir. Ancak ihtimal dahilindedir. Bu gerçeklik bağlamında genişletici para politikası izlenerek işsizliğin azaltılması ancak potansiyel reel hasıla düzeyine kadar mümkün olacak, enflasyon haddi de yükselecektir. Ancak ekonomi potansiyel reel hasıla düzeyini yakaladıktan sonra genişletici bir para politikası yürütülmesi durumunda sadece enflasyon haddi yükselecektir.

Klasik – NeoKlasik-Keynesyen iktisadi dalgalanma teorilerini takip eden dönemde bekleyişlere yer veren dalgalanma teorileri ortaya atılmıştır. Bu bağlamda bekleyişlerin uyarlayıcı yahut rasyonel olduğu kabul edilir. Parasal iktisat teorisi piyasa mekanizmasının kısa dönemde tam istihdam düzeyinden sapabileceğini ancak uzun dönemde daima tam istihdamın gerçekleşeceğini kabul eder. İşçilerin *bekleyişlerinin uyarlayıcı* olduğu varsayımı dahilinde genişletici bir para politikası izlenerek, kısa vadede cari işsizlik haddinin doğal eksik eksik istihdam haddinden daha küçük seyredebilmesi mümkündür.

Bu durumda enflasyon yükselecektir. Ama beklenen enflasyon haddinin gerçekleşen enflasyon haddine eşit olduğu uzun dönemde işsizlik haddi enflasyondan bağımsızdır. Uzun dönemde uygulanacak genişletici para politikası ancak enflasyonun yükselmesi ile sonuçlanacaktır.

Yeni klasik iktisat teorisi de piyasa mekanizmasının kısa dönemde tam istihdam düzeyinden sapabileceğini buna karşılık uzun dönemde daima tam istihdamın gerçekleşeceğini kabul eder. Ancak bu durumun gelişim süreci belirli bazı farklılıklar barındırmaktadır. İşçilerin beklentilerinin rasyonel olduğu varsayımı altında genişletici para politikası izlenerek, kısa vadede cari işsizlik haddinin doğal eksik istihdam haddinden daha küçük seyredebilmesi ancak önceden açıklanmayan sürpriz politika uygulamaları üzerinden gerçekleşebilir. Lâkin sürpriz politika uygulansa bile beklenen enflasyon haddinin gerçekleşen enflasyon haddine eşdeğer olduğu uzun dönemde işsizlik enflasyondan bağımsızdır. Uzun dönemde uygulanacak genişletici para politikası ancak enflasyonun yükselmesi ile sonuçlanacaktır. İşçilerin beklentilerinin rasyonel oldukları varsayımının altında önceden haber verilerek icra edilen genişletici bir para politikası durumunda ise işsizlik değişmemekte, sadece enflasyon yükselmektedir Zira bu durumun iktisadi teoride tarifi *politika ilintisizliği önermesi* olarak yapılmaktadır.

Yeni Keynesyen iktisat teorisi piyasa mekanizmasının kısa dönemde tam istihdam düzeyinden sapabileceğini ancak uzun dönemde her zaman tam istihdamın gerçekleşeceğini kabul eder. İşçilerin beklentilerinin rasyonel olarak kabul edildiği bu teori yapışkan fiyat yaklaşımını benimdeğinden genişletici para politikası kısa vadede cari işsizlik haddinin doğal işsizlik haddinden görece daha küçük seyredebilmesini mümkün kılar. Ancak bu durumda enflasyon yükselecektir. Beklenen enflasyonun gerçekleşen enflasyona eşdeğer olduğu uzun dönem dahilinde ise doğal işsizlik haddi enflasyon haddinden bağımsız gelişmektedir. Nihayetinde icra edilecek genişletici para politikası uzun dönemde sadece enflasyonun yükselmesi ile sonuçlanacaktır.

Makroiktisat dalı analizlerinde toplulaştırma yaparak hanehalklarından, firmalardan ve kamu kesiminden teşkil yurtiçi yerleşikler ile beraberinde yurtdışındaki yerleşiklerin karar mekanizması ile piyasada birbirleri ile olan etkileşimlerini kaale almaktadır. Yani daha farklı bir bakış açısı ile makroiktisadi perspektiften karar birimleri *yurtiçi yerleşikler ve yurtdışı yerleşiklerden* teşkil olmaktadır.

Yurtiçi yerleşikler ekonomide bir yıldan daha fazla süre devamlı olarak ikamet eden gerçek kişiler ile faaliyette bulunan tüzel kişileri yansıtmakta haliyle de hanehalkı, firmalar ve kamu kesiminden oluşmaktadır. Hanehalkı ve firmalar kesimi günlük konuşma dilinden farklı olarak *özel sektör* şeklinde nitelenmektedir. Hanehalkı sektörü ekonomideki tüm aileleri kapsamaktadır. Dolayısı ile bu sektör aynı zamanda tüketiciler kesimi olarak da ifade edilmektedir. İktisadi teori, hanehalkı sektörünün ileride çoğunlukla değinileceği gibi tüm üretim faktörlerinin sahibi olduğunu kabul eder. Hanehalkı sektörü hem o ülkenin hem de diğer ülkenin vatandaşlarından meydana gelir. Sektörün amacı iktisadi kararlarında azami faydayı elde edebilmektir.

Firmalar diğer bir deyişle işalemi sektörü ekonomideki bütün firmaların birleşimidir. Hanehalkı sektörüne ilişkin yukarıda yapılan açıklamaların üzerinden firmalar sektörüne yönelik olarak *hanehalkı sektörünün sahip olduğu üretim faktörlerini kullanarak mal-hizmet üretimi gerçekleştiren ve ürettiği bu mal ve hizmetleri yurtiçi (hanehalkları, firmalar, kamu) ve yurtdışı yerleşiklere satan* karar birimi tanımlaması yapılabilir. Firmalar aldığı iktisadi kararlarında azami kâr elde etmeyi amaç edinmektedir. Kamu kesimi yahut hükümet sektörü ekonomideki bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsamaktadır. İktisadi sistem olarak piyasa kapitalizmi anlayışını benimseyen ülke ekonomilerinde kamu kesiminin temel amacı bireylerin temel hak ve özgürlükleri ile rekabeti korumak ve geliştirmek adına adımlar atmaktır. Kitabın ikinci bölümündeki makroiktisadi genel denge başlığında bahsedildiği gibi kamu kesimi amacının doğrultusunda kamu harcanabilir geliri elde eder, kamu harcamalarını gerçekleştirir ve aradaki farkı özel sektör tasarruf fazlası ve dış tasarruf ile finanse eder. Yurtdışı yerleşikler ise yurtiçi yerleşiklerin diğer ülkelerdeki karşılığını teşkil etmektedir.

Makroiktisat disiplininin makroiktisadi ölçekteki piyasa başarısızlıklarını gidermek kamu tarafından uygulanacak politika başlıklarına değinirken izlediği kurgunun yeniden yorumlanabilmesi mümkündür. Bütün standart makroiktisadi düşünce ve teorik çerçevelerin dayandığı temel prensip olan *yapışkan fiyatlar varsayımı* bağlamında kısa dönemde fiyatlar yapışkan ancak uzun dönemde tam esnektir. Yani fiyatlar, arz ve talep koşullarında yaşanan değişime kendisini hızlı şekilde ayarlayamaz. Bu gerçeklikten dolayı kısa vade içerisinde çeşitli sapmalar yaşansa bile uzun dönem dahilinde cari reel hasıla düzeyi daima potansiyel reel hasıla düzeyine eş olacaktır.

Böylece yine kısa dönemde eksik istihdam haddi, doğal eksik istihdam haddinden farklılık gösterebilse bile, uzun dönemde her zaman doğal eksik istihdama eşit olacaktır. Ancak cari reel hasılabın potansiyel reel hasılaya eşlendiği birçok enflasyon haddi bulunmaktadır.

Kısa dönem içerisinde, mal ve hizmet üretimi gerçekleştiren firmalardan bazıları fiyatları esnek ayarlayabilirken, bazıları bu imkândan yoksundur yani yapışkan fiyatlara tabidir. Genişletici para politikası sonucunda mal ve hizmet talebi artış yaşadığında esnek fiyatla çalışan firmalar marjinal maliyetlerinde yaşanan yükselişlerden dolayı fiyatlarda artışa gidecek ve böylece fiyatlar genel seviyesi yükselecektir. Diğer taraftan bu durumda yapışkan fiyat ile çalışan işletmelerin satabileceği mal ve hizmet miktarı artacaktır. Böylece fiyat sistematığını yapışkanlık üzerinden kurgulayan firmalar karşılaştıkları talep artışı sonucunda üretimlerini artırmaya karar verecek ve emek talebini artıracaklardır. Ancak uzun dönemde fiyatlarda tam esnek olduğundan yani beklenen enflasyon gerçekleşen enflasyona eşit olduğundan istihdam - üretim potansiyel seviyesine geri dönecektir.

Yapışkan fiyat modeli üzerinden çıkarılacak en önemli sonuç, istihdamın ve hasılabın kısa vadede *fiyatlara (fiyatlar genel seviyesi)* bağlı olmasına karşılık uzun vadede fiyatlardan bağımsız olduğudur. Diğer taraftan uzun dönemde fiyatlar tam esnek olduğundan dolayı istihdamın ve üretimin potansiyel seviyesine eşit olmasını sağlayan çok sayıda enflasyon haddi vardır. Bu anlatılanlar yapışkan ücret modeli üzerinden de irdelenebilir.

Yeni Keynesyen İktisat okulu kurucularından *Stanley Fisher* tarafından 1977 yılında geliştirilen *Yapışkan Ücret Modeli* dahilinde nominal ücret haddinin işçiler ve firmalar arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde belirlendiği ve sözleşme dönemi boyunca (2-3 yıl arasında) sabit olduğ u kabul edilir. Yani yapışkan ücret modelinde nominal ücretlerin değişen iktisadi koşullara (arz ve talep koşullarında yaşanan değişimlere) uyum sağlayarak yükselmesi yahut düşmesi ancak uzun vadede söz konusudur. Ücret haddi kısa dönemde yapışkan ancak uzun dönemde tam esnektir.

Yapışkan ücret modeli dahilindeki toplu iş sözleşmeleri kapsamında salt nominal ücretlerin belirlendiği ve belirlenen bu nominal ücret haddinde sendikaların firmaların istedikleri kadar emek arz edeceği yani istihdam düzeyinin firmalar tarafından belirlendiği kabul edilir.

Bu varsayım üzerinden yol alındığında enflasyon haddinde yaşanan artış sonucu gerçekleşen enflasyon, beklenen enflasyondan büyük olacaktır. Zira nominal ücretlerin kısa vadede yapışkan olması beklenen enflasyon haddinin kısa dönemde sabit olduğu manasına gelmektedir.

Gerçekleşen enflasyon beklenen enflasyondan büyük olduğunda reel ücret haddi de hedeflenen reel ücret haddinden küçük olacaktır. Böylece firmalar daha fazla bireyi istihdam edecek ve hasıla düzeyi artacaktır. Uzun dönemde ücretlerde tam esneklik olduğundan yani beklenen enflasyon gerçekleşen enflasyona eşit olduğundan istihdam ve üretim potansiyeline geri döner. Böylece önceki satırlarda bahsedildiği gibi, kısa dönemde belirli sapmalar varlık gösteriyor olsa bile, iktisadi faaliyet uzun dönemde emek ve mal piyasası dengesinde potansiyel hasıla düzeyinde ve doğal eksik istihdam haddinde faaliyet gösterecektir.

Makroiktisadi teorinin temel amacı doğrultusunda *üretim kapasitesinin zaman içinde sürekli artmasını sağlayabilmek, fiyat istikrarına erişmek ve bir ekonomide çalışabilecek yaşta tüm nüfusun cari ücret haddinde iş bulup çalışmasını sağlamak adına kamu tarafından icra edilecek politika sürecini* incelediği hususu kısa vadede fiyatların yapışkanlığı gerçeğinin göz alınması ile birlikte revize edilebilir.

Yapışkan fiyatlar gerçekliği üzerinden gidildiğinde, makroiktisat dalının *bir ekonomide çalışabilecek yaşta tüm nüfusun cari ücret haddinde iş bulup çalışmasını sağlamak adına kamu tarafından icra edilecek politika süreçleri incelemek* şeklinde beyan edilen amacı *doğal işsizliğin bertaraf edilmesini sağlamak adına kamu kesimi tarafından icra edilecek politika süreçleri incelemek* şeklinde revize edilebilir.

Yapışkan fiyatlar gerçekliği üzerinden gidildiğinde, makroiktisat dalının *üretim kapasitesinin zaman içinde sürekli artmasını sağlayabilme* olarak beyan edilmiş olan amacının da potansiyel reel hasıla düzeyinde *zaman içerisinde sürekli artmasını sağlayabilme* şeklinde revizyonu yapılabilir. Ancak üretim kapasitesinde sürekli artışlar istenmesinin sebebi insanların yaşam standardını yükseltebilmenin tek yolunun bu gerçeklik olmasıdır. Lâkin potansiyel reel hasıla düzeyinin sürekli olarak artması bir ülkedeki insanların yaşam standartlarının sürekli yükseldiğinin garantisi değildir. Bu sürece toplumdaki fertlerin yaşam standartlarının açısından bakıldığı zaman *üretim kapasitesinin zaman içinde sürekli artmasını sağlayabilme adına kamu tarafından icra edilecek politika süreçleri inceleme* şeklinde beyan edilmiş olan amacının revizyonu da

fert başı reel hasılanın zaman içerisinde sürekli artmasını sağlayabilmek adına kamu tarafından icra edilecek politika süreçleri inceleme olarak yapılabilir. Elbette fert başına reel hasıla bireylerin yaşam standartlarını etkileyen başlıklardan sadece bir tanesidir. Ancak diğer başlıkların ölçümü ve ağırlıklandırması zordur.

Makroiktisat dalının son amacı *fiyat istikrarına erişebilmek adına kamu tarafından icra edilecek politika süreçlerini incelediği* hususunun da kısa vadede fiyatların yapışkanlığı gerçeğinin göz alınması ile birlikte revize edilmesi mümkündür. Yapışkan fiyatlar gerçeği üzerinden gidildiğinde bu amacın revizyonu da *uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddinin, fiyat istikrarı patikası ile eşdeğer bir düzeyde gerçekleşmesini sağlamak adına kamunun icra edeceği politikaları inceleme* olarak yapılabilir.

Nitekim uzun dönemde, fiyatlar tam esnek olduğundan dolayı istihdamın ve üretimin potansiyel seviyesine eşdeğer olmasını sağlayan çok sayıda enflasyon oranının varlığı söz konusudur. Bu bağlamda, uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddinin, istenen fiyat istikrarı patikası ile eşdeğer düzeyde gerçekleşmemesine neden olacak durum kısa dönemde toplam talep ve toplam arzı etkileyen faktörler yani toplam talep ve toplam arzın kısa dönemdeki karşılıklı etkileşimleridir.

Burada en başta değinilen önemli bir sonuç tekrar alenileşecektir. Zira istihdam ve hasılanın kısa vadede *fiyatlara (fiyatlar genel seviyesi)* bağlı olmasına karşılık uzun vadede fiyatlardan bağımsız olduğu tekrar ortaya çıkmaktadır. Böylece uzun dönem toplam arz eğrisi de dikey olacaktır. Hasıla düzeyinin uzun dönemde fiyatlardan bağımsız seyretmesi uzun dönemde toplam talepte yaşanan değişimlerin çıktığı etkilememesi buna karşılık fiyatlar genel seviyesini etkilediği gerçeğini beraberinde getirir. Bu bağlamda uzun vadede cari reel hasıla düzeyini potansiyel reel hasıla düzeyine eşitleyen enflasyon haddinin temel belirleyicisi de toplam talep olmaktadır. *Para birimi* üretilen mal ve hizmetlerin satın alınması için ödenmek istenen bedeli yansıtırken, para arzı da bu bedelin ödenmesine olanak tanır. Para arzı böylece üretilen mal-hizmetlerin satın alınmasında temel aktör olarak mübadele - talep aracı rolüne haiz olur. Para arzının mübadele aracı olması ekonomide üretilen mal - hizmetlerin fiyatlarının arz ve talep seviyesinden ziyade talep tarafından belirlendiği gerçeğini beraberinde getirmektedir. Kısa dönemin aksine uzun dönemde fiyatların tam esnek olmasından dolayı hasılanın para arzına bağlı olması söz konusu değildir.

Zira bu bağlamda uzun dönemdeki fiyat seviyesinin temel belirleyicisi toplam talebin büyüklüğü yani para arzı olmaktadır. Bu gerçeklik *değişim denklemi* olarak daha önceden ifade edilen özdeşliğin belirli varsayımlar sonucu *paranın miktar teorisine* dönüşmesi sayesinde gösterilebilir.

$$MV=PQ$$

Değişim denklemi temel bir özdeşliktir ve açık bir şekilde yanlışlanması mümkün değildir. Ancak değişim denkleminin kurgusunun üzerine ilave edilen belirli varsayımlar mantığın *paranın miktar teorisine* dönmesine ve böylece ortaya bir nedenselliğin çıkmasına vesile olur. Uzun dönemde hasıla büyüme muhasebesinin aktörleri tarafından tayin edilir. Yani para arzında meydana gelen değişim potansiyel hasılayı etkilemez, sabittir.

$$Q=Q_0$$

Diğer taraftan uzun dönem dahilinde paranın dolaşım hızı ödeme pratiği ile ekonomik düzenlemeler ve başka varlıkların yerine para tutulmasının maliyeti-getirisi ile belirlenmektedir. Yani para arzında yaşanan değişim paranın dolaşım hızını da etkilemez, sabittir.

$$V=V_0$$

Böylece değişim denkleminin üzerine bahsi geçen bu varsayımların ilave edilmesi sonucunda cebirsel form aşağıdaki gibi olacaktır.

$$MV_0=PQ_0$$

Böylece para arzının belirli bir oranda artış yaşaması durumunda, uzun dönemde fiyatlar genel seviyesi de aynı oranda artış yaşar. Misâlen para arzının dört katına çıkarıldığı düşünülürse, uzun dönemde fiyatlar genel seviyesi de dört katına çıkacaktır. Makroiktisadi teoride bahsi geçen gerçeklik Milton Friedman tarafından “*enflasyon daima, her yerde parasal bir olgudur*” deyişi kullanılarak açıklanmaktadır. Statik bir format kullanılarak ifade edilen miktar teorisi alternatif yaklaşımın üzerinden dinamik bir formda yani özdeşlikte yer alan başlıkların artış hızları üzerinden de ifade edilebilir.

$$\frac{\Delta M}{M} + \frac{\Delta V}{V} = \frac{\Delta P}{P} + \frac{\Delta Q}{Q}$$

Böylece değişim denkleminin dinamik formunda yer alan ifadeler sıra ile para arzında yaşanan artış haddini, paranın el değiştirme hızında yaşanan artış haddini, uzun vadede fiyatlar genel seviyesinde yaşanan artış haddi yani enflasyon haddini ve uzun dönem büyüme hızını yansıtacaktır. Bu bağlamda paranın dolaşım hızındaki artış ve uzun dönemde büyüme hızı sabit kabul edildiğinde özdeşliğin nihai hali aşağıdaki şekilde olacaktır.

$$\frac{\Delta M}{M} + \frac{\Delta V_o}{V_o} = \frac{\Delta P}{P} + \frac{\Delta Q_o}{Q_o}$$

Uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddinin nominal para arzındaki artış haddi ile aynı yönde ve şiddette değişim göstermesi uzun dönemde gerçekleşen enflasyon oranının, fiyat istikrarı ile eşdeğer olan seviyede gerçekleşmesini sağlama adına kamu kesiminin icra edeceği politikaları inceleme amacın kapsamına dair bir genel çerçeve çizilmesini mümkün kılmaktadır. Bu kapsamda kamu kesiminin uzun dönemdeki gerçekleşen enflasyonun fiyat istikrarı patikası ile eşdeğer seviyede gerçekleşmesini sağlamak adına izleyebileceği parasal hedefleme, faiz haddi hedeflemesi ve nominal hasıla hedeflemesi olarak adlandırılan üç politika alternatifi bulunmaktadır. Milton Friedman tarafından 1959 yılında yayımlanmış “*The Demand for Money: Some Theoretical and Empirical Results*” çalışmasının içeriğinde genel çerçevesi çizilen *parasal hedefleme* anlayışının kurgusunu Merkez Bankasının nominal para arzını kontrol ederek toplam talebi, nihayetinde uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddinin seyrini tayin edebilmeye çalışması üzerine ilerlemektedir.

1975 yılında Almanya Federal Cumhuriyeti Merkez Bankası Deutsche Bundesbank tarafından ilk defa uygulanan nominal para arzı hedeflemesi dünya genelinde benimsenmiş ve 1980’li yılların son dönemlerine kadar tercih edilmiştir. Milton Friedman uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddi nominal para arzı büyüme haddine eşdeğer olduğundan parasal hedefleme kapsamında *sabit parasal büyüme kuralının* takip edilmesini önermiştir. Parasal hedefleme kapsamındaki *sabit parasal büyüme kuralı* paranın miktar teorisinin dinamik formu üzerinden açıklanır.

Paranın miktar teorisi dinamik formu dahilinde paranın dolaşım hızında yaşanan değişimin istikrarlı olduğu yani paranın dolaşım hızının değişim göstermediği ve haliyle sifıra eşit olduğu kabul edilmektedir. Özdeşliğin yeni hali böylelikle aşağıdaki gibi olacaktır.

$$\frac{\Delta M}{M} = \frac{\Delta P}{P} + \frac{\Delta Q_0}{Q_0}$$

Gerekli düzenlemeler yapılarak denklemin dinamik formunun soldaki kısmında sadece enflasyon haddi bırakıldığında cebirsel formun nihai hali aşağıda yer aldığı gibi olacaktır.

$$\frac{\Delta P}{P} = \frac{\Delta M}{M} + \frac{\Delta Q_0}{Q_0}$$

Uzun dönemde iktisadi büyüme hızı potansiyel seviyesinde sabit olduğu için para arzında yaşanan değişimin, iktisadi büyüme hızını geçen kısmı uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddini belirleyecektir. Yani uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddinin, fiyat istikrarı ile eşdeğer olan seviyede gerçekleşmesini sağlayabilmek adına kamu kesimi, para arzını uzun dönem büyüme hızından fiyat istikrarı bandı (%1-%3 arası) kadar daha fazla artırmalıdır. Misalen uzun dönem büyüme hızının %5 olduğu kabul edilirse, bu durumda Merkez Bankası uzun dönemde gerçekleşen enflasyonun, fiyat istikrarı ile eşdeğer seviyede gerçekleşmesini sağlama adına para arzını %7 artırmalıdır.

Ancak uzun dönemde gerçekleşen enflasyon oranının, fiyat istikrarı ile eşdeğer seviyede gerçekleşebilmesini sağlamak adına yetkili otorite olan Merkez Bankalarının parasal hedefleme uygulamasını benimsemelerinin belirli açmaz ve sorunları olagelmıştır. Herşeyden önce Merkez Bankası para arzı büyüklüğü olarak hangi para stokunu kabul edeceğine dair bir belirsizlik ile karşı karşıya kalmaktadır. Diğer taraftan seçilen para stoku büyüklüğünün, sermaye hareketlerinin tamamen serbestleştiği günümüz dünyasında önemini yitirmesi de söz konusu olabilir. Nominal para arzı hedeflemesinin faiz haddi bağlamında önemli dalgalanmalara yol açarak iktisadi istikrarsızlık süreçlerini beraberinde getirdiği 1980-1990 dönemi boyunca tatbik eden ülke ekonomilerinde yaşanan bir gerçektir. Bu gerçekliklerin dikkate alınması ile birlikte ilk defa 1990 yılında Yeni Zelanda Merkez Bankası tarafından *faiz haddi hedeflemesi* uygulamaya alınmıştır.

Faiz haddi hedeflemesinin temel kurgusu Merkez Bankasının kısa vadeli nominal faizleri kontrol ederek öncelikle beklenen reel faizin haddini böylece toplam talebi ve nihayetinde uzun dönemde yaşanacak enflasyonu kontrol altına almaya çalışması üzerine ilerlemektedir.

Zira fiyatların yapışkanlığı varsayımının bir gereği kısa dönemde beklenen enflasyonun sabit olması nominal faiz haddine yönelik Merkez Bankası tarafından yapılacak değişimlerin beklenen reel faiz haddi üzerinde etkili olacağını yansıtmaktadır. Diğer taraftan iktisadi faaliyetlerin harcamalar kanalı üzerinden izah edilebilen toplam talep seviyesi beklenen reel faiz haddine bağlı olarak gelişim göstermektedir.

Makroiktisadi temel hedefler kapsamında, uzun vadede cari reel hasılayı potansiyel reel hasıla düzeyine eşitleyen enflasyon oranının fiyat istikrarı patikasında seyretmesinin fert başına reel hasıla düzeyinde sürekli artışın yani iktisadi büyümenin belirleyicileri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu muhakkaktır. Ancak unutulmaması gereken uzun dönemli bakış açısının doğrultusunda üretim kapasitesinin yani fert başına reel hasıla düzeyinde sürekli artışların belirleyicisinin tamamen büyüme muhasebesinin temel- yaklaşık belirleyicileri olduğudur. Makroiktisadi temel hedefler kapsamında, uzun vadede cari reel hasılayı potansiyel reel hasıla düzeyine eşitleyen enflasyon oranının fiyat istikrarı patikasında seyretmesinin, doğal eksik istihdam kapasitesi üzerine etkisi iktisadi büyüme üzerinden dolayı şekilde işler. Unutulmaması gereken ilave diğer husus iktisadi büyüme sürecinin ekonominin doğal eksik istihdam kapasitesi üzerine etkisinin ancak ekonominin istihdam sağlayabilme kapasitesi ile sınırlı olduğudur.

Bütün standart makroiktisadi düşünce ve teorik çerçevelerin dayandığı temel prensip olan yapışkan fiyatlar varsayımı bağlamında kısa dönemde fiyatların yapışkan ancak uzun dönemde tam esnekliğe sahip olmasından dolayı kısa dönemde çeşitli sapmalar yaşansa bile uzun dönem dahilinde cari reel hasıla düzeyi daima potansiyel reel hasıla düzeyine eş olacak ve böylece ekonomide emeğin tam kullanımı - tam istihdam sağlanacaktır. Ancak ekonomi potansiyel reel hasıla düzeyinde faaliyet gösterirken bile geçici - yapısal işsizler toplamından teşkil olan ve ortadan kaldırılması mümkün olmayan doğal işsizlerin varlığı söz konusu olacaktır. Bundan dolayı doğal işsizlik aynı zamanda *tam istihdam işsizlik haddi* şeklinde ifade edilmekte ve uzun dönem dahilinde cari reel hasıla düzeyi daima potansiyel reel hasıla düzeyine eşdeğer olduğundan, işsizlik haddi doğal işsizlik haddine eşdeğer olmaktadır. Bu bağlamda uzun dönem dahilinde ücret haddi tam esnek olduğu için başka bir deyişle istihdam kapasitesi fiyatlar genel seviyesine bağlı olmadığı için doğal işsizliği azaltmak adına para politikası yönetişimine başvurulması sonuç vermeyecektir.

Doğal işsizliğin birinci bileşeni olan friksiyonel işsizliğin azaltılabilmesi adına bireylerin iş - işyeri değiştirmelerini yasaklama yoluna gitmek günümüzde demokratik ülkelerde söz konusu olmaktan uzaktır. Bu kapsamda birtakım nedenlerden dolayı işini değiştirmek zaruriyetine katlanan bireylerin yeniden iş bulabilmesini hızlandıracak bir sistematığın geliştirilmesi söz konusu olabilir. Bu gerçeklik bağlamında İş - İşçi Bulma Kurumlarının teknik - idari altyapılarının güçlendirilmesi gündeme gelebilir. Ayrıyeten friksiyonel işsizlik olgusu bilhassa işgücüne yeni dahil olan genç nüfus demografisinde sıklıkla görüldüğünden dolayı üniversite eğitimi döneminde öğrencilere yönelik olarak staj uygulamasının yaygınlaştırılması yoluna başvurulabilir.

Doğal işsizliğin diğer bileşeni olan bir nevi *iktisadi gelişmenin zararı* olarak da tarif edilebilen, bireylerin tüketim kalıpları ve teknoloji gelişmişlik düzeyinde yaşanan değişimlerin sonucunda bazı sektör ve bölgelerde istihdam edilenlerin işini kaybetmesi şeklinde ortaya çıkan yapısal işsizliğin azaltılabilmesi için uygulamaya konacak önlem ve alınacak tedbirlerin maliyeti ise, geçici işsizliğin önüne geçmek adına yürütülecek politika kombinasyonunun maliyetinden çok daha yüksektir. Daha farklı bir bakış açısı ortaya konularak yürütülmesi gereken yapısal işsizlik mücadele politikası kapsamında, işini kaybeden bireylere yönelik olarak becerilerini geliştirebilecekleri kurs-programlar icra edilmesi, bireylerin bu programlara katılımının ücretsiz bir şekilde teşvik edilmesi ve gerileme gösteren bölge ve sektörlerin yeniden canlandırılması gündeme gelebilir.

1.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

İşletmelerin mal ve hizmet üretimi sürecinde kullandıkları üretim faktörleri başka bir deyişle kaynakları, Klasik İktisat ekolünden beri emek, sermaye, doğal kaynaklar ve müteşebbis olmak üzere dört başlık altında tasnif edilmektedir. Böylece üretim bir işletmenin kullanmış olduğu kaynakların fonksiyonu olarak ifade edilebilmektedir. Bu şekilde ifade edilen üretim fonksiyonu mal ve hizmet üretiminde kullanılan girdiler ve çıktılara bağlı olduğundan aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

$$Y=(L,K,N,F)$$

Yukarıdaki üretim fonksiyonunda yer alan sembollerden “L” emek faktörünü, “K” sermaye faktörünü, “N” doğal kaynaklar faktörünü ve “F” diğer tüm faktörlerin birleşmesini sağlayan müteşebbis faktörünü temsil etmektedir. Üretim faktörlerinden emek faktörü, çalışanların emeğini satmaları sonucunda ortaya çıkan bir kaynaktır. Her ne kadar yaşanan değişim ve dönüşümler sonucunda teknolojik birikim her geçen gün

daha üst seviyelere çıksa da, emeğin bulunmadığı bir üretim sürecinden bahsedilemez. Diğer yandan emek faktörü mal ve hizmet üretimi açısından ayrı ayrı tanımlanabilir. Mal üretimi açısından emek faktörü düşünüldüğünde daha çok kas gücü anlaşılırken, hizmet üretim süreci açısından emek faktörü ise zihin uğraşısı ağırlıklı bir durumu kast eder. Geline son durum itibariyle emek faktörünün niteliği bakımından gelişmiş ülke ekonomilerinin ön plana çıktığı söylenebilir.

Üretim faktörleri arasında yer alan sermaye günlük konuşma dilinde yer verilen ve belirli bir finansal gereksinimi kast eden diğer eş anlamlı kullanımı ile aynı durumu kapsamaz. Öyle ki bir üretim faktörü olarak sermaye, emek faktörünün verimliliğini artıran araç, gereç, donatı, tesis vb. bütün araçları kapsarken, yatırımcıların bu şekilde tanımlanan fiziksel sermaye büyüklüğünü satın almak için duyduğu maddi gereksinim ise finansal sermaye olarak adlandırılır.

Aynı zamanda hammadde olarak da isimlendirilebilen doğal kaynaklar faktörü farklı bir bakış açısı ile emeğin pratiğe döküldüğü aşama olarak da izah edilebilir. Bu kapsamda dünyanın fiziki coğrafyası üzerinde bulunan bütün su kaynakları, göller, yer altı - yer üstü kaynakları ile ormanlar doğal kaynaklar faktörü olarak değerlendirmeye tabi tutulabilir. Son üretim faktörü olan müteşebbisse diğer üretim faktörlerini biraraya getirerek mal ve hizmet üretim sürecini organize eden kişidir.

Elbette ki üretim fonksiyonu salt olarak bu haliyle bırakılmayıp, iş dünyasının içerisinde bulunduğu çağın gerekliliklerine uygun üretim ve yönetim dinamikleriyle birlikte düşünülerek yeniden yorumlanabilir. Dolayısı ile bu durumda üretim sürecinin içerisine teknolojik gelişmelerin dahil edilmemesi düşünülemez. İşte bu şekilde üretim faktörlerinin mal ve hizmet başka bir deyişle çıktı üretebilmek adına nasıl bir araya geleceğine dair bilgi sistematığına üretim teknolojisi, ayrıyeten bu üretim faktörlerinin çıktı üretebilmek adına nasıl bir araya geleceği bilgisinin zaman içerisinde gelişmesine ise teknolojik ilerleme denir (Barro & Sala-i-Martin, 1997). Aynı miktarda sermaye ve emek faktörü kullanılarak daha fazla çıktı üretilmesini sağlayan teknolojik ilerleme üç farklı şekilde gerçekleşebilir.

İlk olarak sağlanan teknolojik ilerleme, işletmelerin üretim sürecine koştugu mevcut sermaye stokunun etkinliğinin artmasına mahâl verebilir. İşletmelerin mevcut sermaye stoklarının artması gibi düşünülebilecek böyle bir durumun varlığı *sermayeyi artıran teknolojik ilerleme* olarak isimlendirilir. Üretim sürecinde sermayeyi artıran

teknolojik ilerlemenin varlığında, üretim fonksiyonu artık teknoloji endeksini içerecek şekilde yeniden yazılabilir. Bu fonksiyon içerisinde “A” teknoloji endeksini gösterir.

$$Y=F(AK,L)$$

Diğer yandan üretim sürecinde yakalanan teknolojik ilerleme mevcuttaki emek yani işgücü etkinliğini artırıcı yönde etki ediyor olabilir. Tıpkı bir önceki yer verilen örnekte olduğu gibi bu sefer de işletmenin sahip olduğu işgücü kaynağının artması olarak yorumlanabilecek böyle bir durumun varlığı ise *işgücünü artıran teknolojik ilerleme* olarak isimlendirilir. Üretim sürecinde işgücünü artıran teknolojik ilerlemenin varlığında, aynı şekilde yine “A” terimi teknoloji endeksini göstermek üzere, üretim fonksiyonu daha farklı bir biçimde yazılabilir.

$$Y=F(K,AL)$$

Son ihtimal ise üretim sürecinde elde edilen teknolojik ilerlemenin hem emek hem de sermaye stokunun etkinliğini artırıcı yönde etkisinin bulunmasıdır. İşletmelerin sahip olduğu emek ve sermaye stoğunun bir nevi artışı olarak da değerlendirilebilecek böyle bir durumun varlığı ise *işgücünü ve sermayeyi artıran teknolojik gelişme* olarak nitelendirilebilir. Böylece üretim fonksiyonunun nihai hali aşağıdaki şekilde olacaktır (Solow, Technical Change and the Aggregate Production Function, 1957).

$$Y=AF(K,L)$$

İktisadi teoride *Genel Solow Modeli* olarak izah edilen bu yaklaşım, teknolojik ilerleme alternatiflerinin arasından teknolojik ilerlemenin mevcut işgücünün etkinliğini artıran türde olduğu varsayımı üzerine inşa edilmiştir. Yani bu modele göre yaşanan teknolojik ilerlemeler sayesinde, işletmeler tarafından üretim sürecine koşulan emeğin etkinliği artmakta ve böylece aynı düzeyde emek ve sermaye kullanılarak eskisinden daha fazla mal ve hizmet yani çıktı üretilmesi sağlanmaktadır.

Bu yaklaşıma göre benimsenen üretim fonksiyonunun içerisinde yer alan teknolojik ilerlemeler ile emek faktörünün çarpımı *etkin emek* olarak isimlendirilir. Yani Genel Solow Modeli'ne göre mal ve hizmet üretimi başka bir deyişle çıktı, *sermaye (K)* ve *etkin emek faktörüne (E)* bağlı olmaktadır.

$$Y=F(K,E) \quad (E=AL)$$

Genel Solow Modeli, işletmelerin üretim süreci esnasında eriştikleri teknolojik ilerlemenin muntazam olduğunu kabul eder. Yani teknolojik ilerleme, belirli bir zaman diliminde “ θ ” formunda sabit bir hız ile büyümektedir.

$$\frac{\Delta A}{A} = \theta$$

Modelde, işletmelerin üretim maliyetleri *azalan verimler kanunu* çerçevesinde ele alınmaktadır. Yani başka bir deyişle, üretim sürecine koşulan emek miktarının veri olduğu varsayımı altında, sermaye miktarı artış gösteriyorsa, üretim sürecine koşulan her yeni bir birim sermayenin çıktıda getirdiği artış giderek azalmaktadır. Böyle bir varsayımın kabulünde *sermayenin marjinal ürünü* hem pozitifdir hem de azalandır.

$$\text{Sermayenin Marjinal Ürünü} = \frac{\partial Y}{\partial K} > 0$$

$$\frac{dMPK}{dK} = \frac{\partial^2 Y}{\partial K^2} < 0$$

Modelde yer alan diğer üretim faktörü olan emeğin de marjinal ürünü de hem pozitifdir hem azalandır. Yani üretim sürecine koşulan sermaye miktarının veri olduğu varsayımı altında, emek miktarı artış gösteriyorsa, üretim sürecine koşulan her yeni bir birim emeğin çıktıda getirdiği artış giderek azalmaktadır.

$$\text{Emeğin Marjinal Ürünü} = \frac{\partial Y}{\partial E} > 0$$

$$\frac{dMPE}{dE} = \frac{\partial^2 Y}{\partial E^2} < 0$$

Genel Solow Modeli'nin diğer bir varsayımı işletmelerin üretim faaliyetlerinin *ölçeğe göre sabit getiri* anlayışı çerçevesinde yorumlanmasıdır. Bu husus, sermaye ve emek faktörlerinin örneğin “z” kadar artması varsayımı altında, çıktının da eşdeğer bir düzeyde arttığını ifade eder.

$$F(zK, zE) = zY, \quad F[zK, (A)zL] = zY$$

Bu modelin kapsamında, ölçeğe göre sabit getiri varsayımının kabul ediliyor olması üretim fonksiyonunun da baştan yorumlanmasına mahâl vermektedir. Öyle ki girdilerin $z = I/E = I/AL$ oranında arttığı kabul edilirse, etkin emek faktörü üzerinden tanımlanan üretim fonksiyonu yeniden aşağıdaki şekilde yazılabilir.

$$Y=F(K,E)$$

$$Y/E=F(K/E, 1)$$

Böylece ölççe göre sabit getiri varsayımı altında yeniden yorumlanan üretim fonksiyonunda yer alan Y/E terimi de artık *etkin işçi başına çıktı* olarak isimlendirilir. Bu durum cebirsel olarak aşağıdaki şekilde izah edilebilir.

$$y^e = \frac{Y}{E} = \frac{Y}{AL} = y/A$$

Ayrıca yine ölççe göre sabit getiri varsayımı altında yeniden yorumlanan üretim fonksiyonunda yer alan K/E terimi de artık *etkin işçi başı sermaye* olarak isimlendirilir (Solow, A Contribution to the Theory of Economic Growth, 1956).

$$k^e = \frac{K}{E} = \frac{K}{AL} = k/A$$

Nihayetinde Genel Solow Modeli üretim fonksiyonunun kapsamında etkin işçi başına çıktı, etkin işçi başına sermayeye bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

$$y^e = f(k^e)$$

Genel Solow Modeli'nde etkin işçi başına çıktı, etkin işçi başına tüketim ve etkin işçi başına yatırımın toplamına eşittir.

$$Y=C+I$$

$$Y/E=C/E+I/E \quad (E=AL)$$

$$y^e = c^e + i^e$$

Milli gelir muhasebesinden aşına olunacağı üzere aileler ve tüketicilerin üretim süreci sonucunda elde ettikleri gayri safi yurtiçi harcanabilir gelirin s kadarını tasarrufa ayırdıkları kalan büyüklüğü yani $1-s$ kısmını da tüketim harcamaları için kullandıkları kabul edilir. Dolayısı ile, etkin işçi başına yatırım, tasarruf-yatırım haddi ve etkin işçi başına çıktının çarpımına başka bir deyişle etkin işçi başına tasarrufa eşit olur.

$$C=(1-s)Y$$

$$C/E=(1-s)Y/E$$

$$c^e=(1-s)y^e$$

$$y^e=(1-s)y^e + i^e$$

$$i^e = sy^e$$

Genel Solow Modeli üretim fonksiyonunda yer almakta olan sermaye stoğunda meydana gelen değişme, yatırım harcamaları ile sermaye stokunda vuku bulan aşınma

yani yıpranma arasındaki farka eşit olmaktadır. Bu durumun cebirsel olarak izahatı şu şekildedir.

$$\begin{aligned}\Delta K &= I - D = I - \delta K \\ \Delta K/E &= I/E - \delta K/E \\ \Delta K/E &= i^e - \delta k^e = sy^e - \delta k^e\end{aligned}$$

Bu şekilde elde edilen etkin işçi başına sermaye teriminin öncelikle logaritması ve bu işlemin hemen ardından zamana göre toplam türevi alınacak olursa elde edilen cebirsel ifade aşağıdaki şekilde olacaktır.

$$\begin{aligned}\frac{\Delta k^e}{k^e} &= \frac{\Delta K}{K} - \frac{\Delta L}{L} - \frac{\Delta A}{A} \\ \Delta k^e &= \left(\frac{\Delta K}{K}\right)k^e - \left(\frac{\Delta L}{L}\right)k^e - \left(\frac{\Delta A}{A}\right)k^e \\ \Delta k^e &= \left(\frac{\Delta K}{K}\right)\left(\frac{K}{E}\right)^{-(n+\theta)} k^e \\ \Delta k^e &= \left(\frac{\Delta K}{E}\right)^{-(n+\theta)} k^e\end{aligned}$$

Elde edilen bu cebirsel forma hemen bir önceki aşamada elde edilen etkin işçi başı sermaye ifadesi de yerleştirilebilir. Böylece nihai cebirsel durum aşağıdaki şekilde olacaktır.

$$\begin{aligned}\Delta k^e &= (sy^e - \delta k^e) - (n + \theta) k^e \\ \Delta k^e &= (sy^e) - (\delta + n + \theta) k^e\end{aligned}$$

Bu ifadeye göre, teknolojik ilerlemenin dahil edildiği bir üretim sürecinde etkin işçi başına sermaye düzeyi (k^e), bir taraftan *etkin işçi başına yatırım-tasarruf* (sy^e) kadar artış gösterirken diğer taraftan *etkin işçi başına yıpranma* (δk^e), *etkin işçi başına nüfus artışı* (nk^e) ve *etkin işçi başı teknolojik ilerleme* (θk^e) kadar azalacaktır.

Şayet modele göre *etkin işçi başına yatırım-tasarruf* (sy^e), işçi başına sermaye stokunda *etkin işçi başına yıpranma* (δk^e), *etkin işçi başına nüfus artışı* (nk^e) ve *etkin işçi başı teknolojik ilerleme* (θk^e) nedeniyle meydana gelen azalmadan büyük ise yani başka bir deyişle etkin işçi başına yatırım düzeyi, gerekli yatırımdan daha yüksek bir seviyede ise böyle bir durumda işçi başına sermaye artacaktır.

$$(sy^e) > (\delta + n + \theta) k^e, \quad k^e > 0$$

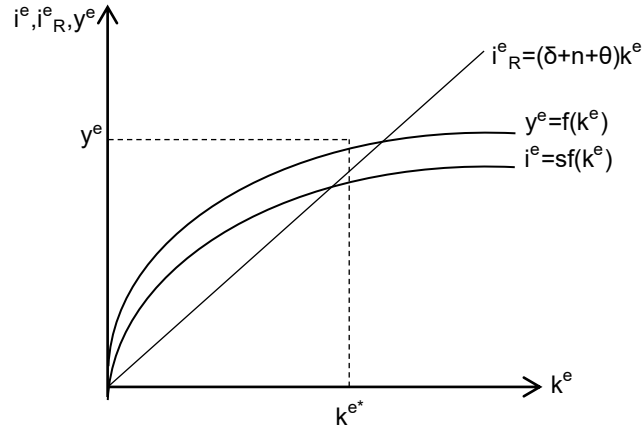
Diğer yandan etkin işçi başına yatırım düzeyi, gerekli yatırımdan daha düşük bir seviyede ise böyle bir durumda işçi başına sermaye azalacaktır.

$$(sy^e) < (\delta + n + \theta) k^e, \quad k^e < 0$$

Son olarak etkin işçi başına yatırım düzeyi, gerekli yatırıma eşit ise böyle bir durumda işçi başına sermaye değişmeyecektir.

$$(sy^e) = (\delta + n + \theta) k^e, \quad k^e = 0$$

Cebirsel izahatın yanında çizilecek şekil üzerinden de bu anlatılan hususların ifade edilmesi mümkün olmaktadır. Solow diyagramı olarak adlandırılan bu şekilde $(\delta + n + \theta) k^e$ doğrusu etkin işçi başına gerekli yatırımı temsil ederken, y^e eğrisi etkin işçi başına çıktıyı ve son olarak $i^e = sy^e = sf(k^e)$ eğrisi etkin işçi başına yatırımı temsil eder.



Şekil 1. Genel Solow Modeli Diyagramı

Şekil üzerinde i^e etkin işçi başına yatırım eğrisi ile $(\delta + n + \theta) k^e$ etkin işçi başına gerekli yatırım doğrusunun kesiştiği noktada ise ekonomi durağan durumdadır. Böyle bir durumda mevcut sermaye stoğundaki değişim sıfırdır. Bu şekildeki durağan durum analizi Solow denkleminin her iki tarafı k^e ifadesine bölünerek yeniden yorumlanabilir. Bu şekilde yapılan işlemin temel mantığı aslında Solow denkleminin etkin işçi başına sermaye büyüme hızı üzerinden yeniden yorumlanmasından ibarettir.

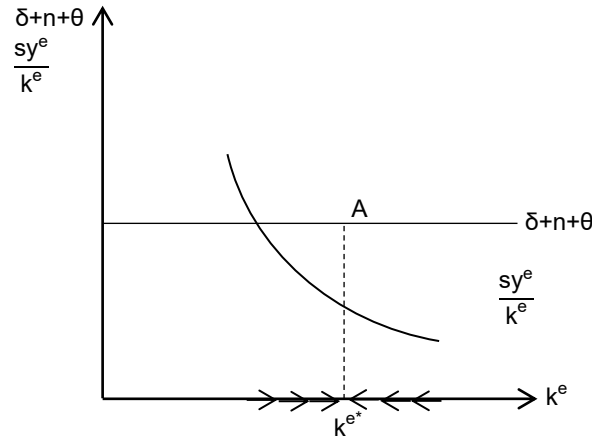
$$\frac{\Delta k^e}{k^e} = \frac{sy^e}{k^e} - (\delta + n + \theta)$$

$$g_{ke} = \frac{\Delta k^e}{k^e} = \frac{sy^e}{k^e} - (\delta + n + \theta)$$

$$g_{ke} = \frac{\Delta k^e}{k^e} = s(apk^e) - (\delta + n + \theta)$$

Bu şekilde cebirsel olarak ifade edilebilen alternatif genel Solow denklemi aynı zamanda şekil üzerinden de izah edilebilir. Şekil üzerinde bulunan $sy^e / k^e = s(apk^e)$ eğrisinin negatif eğime sahip olmasının, başka bir deyişle etkin işçi başı sermaye artış yaşadıkça $sy^e / k^e = s(apk^e)$ değerinin azalmaya başlamasının arkasında yatan mantıklı mal ve hizmet üretiminin azalan verimler kanunu çerçevesinde değerlendirmeye tabi tutuluyor olmasıdır.

Konu farklı bir açıdan izah edilecek olunursa, Solow modelinde *etkin işçi başı sermaye düzeyi* (k^e) artmaya devam ettikçe, azalan verimler kanunu çerçevesinde etkin işçi başı sermayenin marjinal ürünü ve dolayısı ile ortalama ürünü y^e / k^e azalır. Bunun sonucu olarak Solow modelinde etkin işçi başı sermaye düzeyi artış yaşadıkça, etkin işçi başına sermayenin ortalama ürününden tasarruf edilen kısmı ifade eden sy^e / k^e teriminin değeri de giderek azalır. Diğer yandan modelde yıpranma payı -nüfus artışı ve teknolojik ilerleme seviyesi işçi başına sermayeden hem bağımsız hem de sabittir. Bundan dolayı öncel satırlarda yer verilen alternatif Solow denkleminin sağ tarafında yer alan $(\delta+n+\theta)$ ifadesi eksene paralel olacak şekilde çizilmiştir.



Şekil 2. Genel Solow Modeli Değiştirilmiş Diyagramı

Bu anlatılanlar bir arada düşünüldüğünde, *etkin işçi başı sermaye düzeyi* (k^e) artmaya devam ettikçe sy^e / k^e teriminin değeri azaldığından, değeri etkin işçi başı sermaye düzeyinden (k^e) bağımsız ve sabit olan $(\delta+n+\theta)$ ifadesine belirli bir etkin işçi başı sermaye düzeyinde (k^e) eşit olacaktır. Nihayetinde böyle durumun varlığında iktisadi yapı, etkin işçi başı sermaye düzeyi büyümesinin sıfır olduğu bir görünüme kavuşacaktır. Bu husus yukarıdaki şekil üzerinde sy^e / k^e eğrisinin,, eksene paralel olan $(\delta+n+\theta)$ doğrusunu "A noktasında" kesmesi ile temsil edilmektedir.

Sonuç olarak genel Solow modelinde durağan ekonomik görünümde toplam çıktı $(n+\theta)$ seviyesinde artıyorken, bununla birlikte nüfusun-işgücünün (n) haddinde artış göstermesi iktisadi yapı durağan durumda iken toplam çıktının teknolojik ilerleme hızı (θ) kadar arttığını ifade başka bir deyişle toplumun fertlerinin yaşam düzeyinin her yıl (θ) düzeyinde yükseldiğini ifade eder. Genel Solow modelinden çıkarılan en önemli sonuçlardan birisi olan bu durum, farklı bir açıdan Solow modeline göre mal ve hizmet üretiminin boyutunda yani çıktıda yaşanan sürekli artışın temel sebebinin sadece teknolojik ilerleme olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Ayriyeten genel Solow modelinde *etkin işçi başına sermaye düzeyinin* (k^e) değişmiyor olduğu varsayımı altında yapılan iktisadi durağan durum analizi, farklı bir yaklaşımla Cobb-Douglas üretim fonksiyonu üzerinden de izah edilebilir. Böylece üretim fonksiyonu aşağıdaki şekilde cebirsel olarak ifade edilebilir.

$$\begin{aligned}
Y &= K^\alpha (AL)^{1-\alpha} = K^\alpha (E)^{1-\alpha} \\
Y/E &= (K^\alpha E^{1-\alpha})/E = (K^\alpha E^{1-\alpha})/E^\alpha E^{1-\alpha} = (K/E)^\alpha, \quad y^e = k^{e\alpha} \\
\Delta k^e &= (s y^e) - (\delta + n + \theta) k^e \\
\Delta k^e &= 0, \quad s y^{e*} = (\delta + n + \theta) k^{e*} \\
s k^{e* \alpha} / k^{e*} &= (\delta + n + \theta) \\
k^{e* (1-\alpha)} &= s / (\delta + n + \theta) \\
k^{e*} &= [s / (\delta + n + \theta)]^{1/(1-\alpha)} \\
y^{e*} &= (k^{e*})^\alpha \\
y^{e*} &= [s / (\delta + n + \theta)]^{\alpha/(1-\alpha)} \\
y^{e*} &= \{ [s / (\delta + n + \theta)]^{\alpha/(1-\alpha)} \} \quad A
\end{aligned}$$

Genel Solow modeli kapsamında etkin işçi başına sermaye ve etkin işçi başına çıktı olmak üzere iki adet içsel diğer yandan, tasarruf haddi, teknolojik ilerleme hızı, yıpranma haddi, nüfus artış haddi ve başlangıç sermaye stoku olmak üzere beş adet de dışsal değişken bulunur. Hal böyle olunca bu haliyle modelin üretim fonksiyonunda başka bir deyişle işletmenin kaynakları arasında sadece emek, sermaye ve teknolojik ilerleme girdileri kabul edilir. Oysa kaleme alınan bu doktora tezinin başlığında da yer verildiği üzere üretim fonksiyonu içerisinde fiziksel sermaye – beşeri sermaye ayrımı yapılmaz. Başka bir deyişle Solow modelinin kapsamında emeğin yani işgücünün bilgi ve tecrübesi ile becerisinden meydana gelen *beşeri sermaye* bir üretim faktörü olarak değerlendirilmeye tabi tutulmaz.

Bu durum günümüzün iktisadi koşulları altında beşeri sermayenin bir üretim faktörü olarak gün geçtikçe artan önemi de göz önüne alınınca, Solow modelinin üretim fonksiyonunu yani işletmelerin kaynaklarını açıklayabilmesi bakımından çok önemli bir eksiği olarak durmaktadır. Yaşanan bu eksikliği gidermek için beşeri sermayenin eklendiği Solow modeli, Gregory Mankiw, David Romer ve David Weil tarafından öne sürülmüştür. MRW yaklaşımında çıktı yani üretim fonksiyonu, *fiziksel sermaye (K)*, *beşeri sermaye (H)* ve *işgücü (L)* üzerinden tanımlanır. Yani bu yaklaşım işletmelerce yapılan mal ve hizmet üretiminin, fiziksel sermaye, beşeri sermaye ve işgücü kullanılarak yapıldığını kabul eder (Mankiw, Romer, & Weil, 1992). Bu durumda MRW yaklaşımına göre üretim fonksiyonu cebirsel olarak aşağıdaki formda ifade edilebilir.

$$Y=K^{\alpha}H^{\beta}(AL)^{1-\alpha-\beta}$$

Cobb-Douglas üretim fonksiyonu üzerine kurulan MRW yaklaşımında “AL” terimi etkin emeği, $\alpha, \beta, 1 - \alpha - \beta$ ise sıralı bir şekilde çıktının, fiziksel sermayeye, beşeri sermayeye ve son olarak emeğe olan esnekliğini başka bir ifade ile fiziksel sermaye, beşeri sermaye ve işgücü %1 düzeyinde bir artış yaşadığında toplam mal ve hizmet üretiminin yani çıktı düzeyinin % kaç oranında artışla karşılaştığını ifade eder. Burada temel varsayım ise $0 < \alpha, \beta < 1, 0 < \alpha + \beta < 1$ ve $\alpha + \beta + (1 - \alpha - \beta) = 1$ şeklinde cebirsel izahı yapılabilen ölçüğe göre sabit getiri anlayışıdır. Fiziksel sermaye birikimi gibi beşeri sermaye birikimi de mal ve hizmet üretimi sonucunda elde edilmekte olan gayri safi yurtiçi harcanabilir gelirin belirli bir kısmının tasarrufa ayrılması sonucu gerçekleşir.

$$\Delta K_T = I_K - \delta K = s_K Y - \delta K$$

$$\Delta H = I_H - \delta H = s_H Y - \delta H$$

MRW modelinde hem fiziksel hem de beşeri sermayenin yıpranma hadleri eşit kabul edilir. Bu varsayım dahilinde yukarıdaki denklemlerde yer alan I_K ifadesi gayri safi fiziksel sermaye yatırımını temsil ederken, I_H ifadesi ise gayri safi beşeri sermaye yatırımını temsil eder. Bu noktada aşağıdaki cebirsel gerçekliğin ifade edilmesinde de fayda vardır.

$$I_K + I_H = I = S = Y - C$$

Denklemlerde yer alan s_K ve s_H terimleri ise sırası ile mal ve hizmet üretiminin yani çıktının fiziksel sermaye yatırımı ve beşeri sermaye yatırımı amacıyla tasarrufa

ayrılmış olan sabit kısımlarını temsil etmektedir. MRW yaklaşımında gerekli denklemler, iktisadi görünümün durağan durumu için çözülürken, üretim fonksiyonunda yer almakta olan fiziksel sermaye ve beşeri sermaye değişkenleri AL değişkenine bölünerek, modele *etkin işçi başına değişkenler* statüsü altında dahil edilir.

$$\begin{aligned}y^e &= Y/AL \\k^e &= K/AL \\h^e &= H/AL\end{aligned}$$

k^e ve h^e denklemleri iktisadi görünümün durağanlığı için çözülecek olunursa aşağıdaki cebirsel formlar elde edilecektir.

$$\begin{aligned}s_K y^{*e} &= (\delta + n + \theta) k^{e*} \\s_H y^{*e} &= (\delta + n + \theta) h^{e*}\end{aligned}$$

Diğer yandan y^e denklemi de iktisadi yapının durağanlığı için çözüldüğünde aşağıdaki cebirsel form elde edilir.

$$y^e = Y/AL = [K^\alpha H^\beta (AL^{1-\alpha-\beta})]/AL = (k^e)^\alpha (h^e)^\beta$$

Elde edilen bu denklem, bir evvel aşamada çözülen $s_H y^{*e} = (\delta + n + \theta) h^{e*}$ durağan durum denkleminin içine konulur ve ardından da h^e için çözümü yapılırsa aşağıdaki cebirsel forma ulaşılabacaktır.

$$\begin{aligned}s_H (k^{e*})^\alpha (h^{e*})^\beta &= (\delta + n + \theta) h^{e*} \\h^{e*} &= [s_H / (\delta + n + \theta)]^{1/\beta} (k^{e*})^{\alpha/\beta}\end{aligned}$$

Son olarak bu denklemler sisteminin de çözümü yapıldığında MRW modeli için nihai forma ulaşılabacaktır.

$$y^{e*} = [s_K / (\delta + n + \theta)]^{\alpha/\beta} [s_H / (\delta + n + \theta)]^{1-\alpha/\beta}$$

Bu şekilde MRW yaklaşımına göre elde edilen durağan durumdaki etkin işçi başı çıktı denkleminde şayet $\beta = 0$ olarak kabul edilirse, bu denklem zaten genel Solow modelinin $y^{e*} = [s / (\delta + n + \theta)]^{\alpha/(1-\alpha)}$ denkleminde dönüşmektedir. Denkleme göre fiziki sermaye yatırım haddi s_K sabit kabul edildiğinde, beşeri sermaye yatırım haddi s_H ne kadar yüksek seviyede bulunursa, durağan durum işçi başına çıktı büyüklüğü de bir o kadar büyük olacaktır.

Sonuç olarak iktisadi teoride üretim faktörleri emek, sermaye, müteşebbis ve doğal kaynaklar olmak üzere dört temel ayırmadan oluşmasına rağmen İktisadi Büyüme disiplininin Mankiw–Romer–Weil (MRW) modeli üzerinden buraya kadar yapılan açıklamalar ve ortaya konan matematiksel yaklaşımlar mal ve hizmet üretimi sürecini başlatan ve bu sürecin devamlılığını sağlayan başat unsur olarak üretim faktörlerinin ve haliyle işletmelerin varlıklarının içerisinde en önemlisinin beşeri sermaye olduğuna vurgu yapar (Dessler, 2014).

Bu noktada konuya tarihsel perspektiften yaklaşıldığında, iktisadi faaliyetlerin ve sosyal yapının bir bütün halinde tarım toplumu formundan günümüzdeki bilgi toplumu formuna doğru yaşadığı değişim ve dönüşümlerin sonucunda, üretim sürecine koşulan insan faktörü de organizasyonlar içerisinde farklı şekillerde kendisine istihdam imkanı bulmuştur. Feodalite döneminde “serf” olarak istihdam edilen bireyler daha sonrasında yaşanan sanayi devrimi ile birlikte “yaşayan makineler” olarak görülmeye başlanmış ve böylece psikolojik ve sosyal dünyaları ihmal edilmiştir. Bu düşünce sistematığı sanayi devriminden itibaren geçen yaklaşık 200 yıllık zaman diliminde üretim sürecine koşulan emek faktörüne biçilen hâkim rol olmuştur. Ancak 1930’lu yıllardan itibaren teoriye yapılan bilimsel katkıların da etkisi ile insan faktörüne yönelik biçilen bu rol bir değişim ve dönüşüm yaşamış, üretim sürecine koşulan bireylerin salt olarak iktisadi meta görülmesi düşüncesi terk edilmiş, o güne kadar ihmal edilen sosyal ve psikolojik dünyaları işin içerisine dahil olmaya başlamıştır.

Küreselleşmenin baş döndüren hızla yayılması iktisadi piyasalarda ve global pazarlarda hem rekabetin artmasına mahal vermiş hem de üretim sistematığı içerisinde o güne kadar ihmal edilen inovasyon ve bilgi süreçlerinin çok daha fazla göz önüne çıkmasında rol oynamıştır. Etkisini son derece güçlü şekilde hissettiren küreselleşme olgusunun neden olduğu bu durum, işletmeleri de belirli farklı stratejiler geliştirmeye itmiştir. Nihayetinde günümüzde en sık rastlanan organizasyon çeşidi olan işletmelerde “birey” faktörü en önemli kaynak olarak kabul görmüş ve “insan kaynakları yönetimi” yaklaşımı sahne almaya başlamıştır. Böylece üretim faktörlerinden emeğin seçilmesini, eğitilmesini, geliştirilmesini ve elde tutulmasını amaçlayan insan kaynakları yönetimi, işletmelerin organizasyon yapısı içerisinde “insan kaynakları bölümü” adı altında ayrı bir yapılanma olarak da yerini almıştır. Ancak bu bölümler 20. yüzyılın ilk yarısında daha çok “personel dairesi” olarak adlandırılmış ve evrak işlerine yoğunlaşmıştır.

1960'lı yıllardan itibaren takip eden dönemlerde ise bu birimler, istihdam edilen emeğe dair yasal süreçlerin takibi, istihdam edilecek emeğin seçimi ve eğitimi ile ücret politikasının belirlenmesi gibi belirli bir takım çeşitli fonksiyonları da yerine getirmeye başlamışlardır. 1980'li yıllardan sonra ise bu birimler, öncel satırlarda bahsi geçen küreselleşme olgusunun iktisadi piyasalarda rekabetin, üretim sürecinde ise verimliliğin, kalitenin ve ekonomik etkinliğin artmasına mahâl vermesinden dolayı günümüzdeki formatında olduğu gibi insan kaynakları departmanlarına dönüşmeye başlamışlardır (Selamoğlu, 1998). İnsan kaynakları yönetimi kavramsal çerçeveden incelendiğinde ise işletme organizasyonu altında çalışarak bilgisi, becerisi ve yetenekleri ile bu yapıya katkı sağlayan kişiler olarak tarif edilebilir (Çetin, Dinç, & Arslan, 2015). Nihayetinde işletmelerin yönetim fonksiyonu ile birlikte düşünüldüğünde insan kaynakları yönetimi genel hatları ile organizasyonlarda istihdam edilen emeğin çeşitli ihtiyaçlarının tatmin edilmesine yönelik olarak çalışmalarını sürdürür. Böylece işletmelerin beşeri sermaye varlıklarının hem yaptıkları işten aldıkları tatmin hem de motivasyon ve verimlilikleri olumlu yönde etkilenmesi ve sonuç olarak işletmelerin hedeflerine etkin bir şekilde varmasına katkı sunulması amaçlanır (Fındıkçı, 2002).

Yapılan tüm bu açıklamaların üzerine, insan kaynakları yönetimi *işletmelerin varlık felsefelerine uygun olarak erişmek istedikleri stratejik emellerine; istihdam edilen beşeri sermaye kaynaklarının, gelişimlerinin sağlanarak işlerinden duydukları mennuniyetlerinin, işgücü verimliliklerinin, çalışma motivasyonlarının ve böylece de üretkenlikleri ve performanslarının yükseltilmesini* amaç edinerek katkı sunan bütün etkinliklerin yönetimi olarak tarif edilir (Dolgun, 2011). İnsan kaynakları yönetimi için daha genel bir tanımlama da yapılabilir. Yapılan bu tanımlamaya göre işletmelerde insan kaynakları yönetimi; *kurumsal organizasyon yapısı içerisinde bulunan bütün yönetici ve operasyonel aşamalarda görev yapan çalışanların, işletme yapısı içerisine dahil edilmesi, sahip oldukları beceri ve yetkinlikleri ile uyumlu olarak ilgili birime yerleştirilmesi, mesleki ve kişisel kariyerlerine katkı sağlayacak şekilde yetiştirilmesi ve etkinliklerinin istikrarlı bir şekilde artırılması için çok boyutlu destek faaliyetlerinin yürütülmesini* amaçlayan süreçler bütünüdür (Sabuncuoğlu, 2005). Bahsi geçen tüm bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere, personelin istihdamı ve adaptasyonu ile ücretlerinin tespit edilmesi, sosyal ihtiyaçlarının karşılanması, adli ve hukuki süreçlerin izlenmesi, ve son olarak iş akdinin fesh edilmesi gibi tüm süreçler işletmelerde insan kaynakları

yönetiminin görev alanını oluşturmaktadır (Fındıkçı, 2002). Böylece insan kaynakları yönetiminin alanına giren tüm bu süreçler aynı zamanda insan kaynakları fonksiyonları olarak adlandırılır ve nihayetinde genel hatları ile dokuz başlık altında incelenebilir (Sabuncuoğlu, 2005).

İnsan kaynakları planlaması: İşletmelerin beşeri sermaye envanterinin çıkarılarak ilerleyen zamanlarda üretim sistematığı ve yönetim politikaları dahilinde ihtiyaç duyulabilmesi muhtemel olan insan kaynağının nitelik ve nicelik olarak tespit edilmesini kapsar.

İş analizleri ve tanımlar: Bu fonksiyon kapsamında işletmenin iş akışında yer alan tüm başlıklar detaylı şekilde analiz edilip, incelemeye tabi tutulur. Böylece iş akışlarının özellikleri ve ortaya koyduğu gereksinimlerin tespiti yapılarak tüm iş süreçleri tanımlanır.

İşgörenin bulunması ve seçimi: İşletmenin üretim sistematığındeki işlerin özelliklerinin ve bu işlerin icra edilebilmesi için gerek duyulan personelin nitelik ve görev tanımlarının belirlenmesinin ardından, uygun olan adaylar ile görüşmeler yapılmasını, adayların denenmesini, adaylara yönelik belirli testler yapılmasını, adayların sağlık kontrolünden geçirilmesini, adayların ilgili iş ve işin gerektirdiği beceri ve yetkinliklerle uyumunun ölçülmesini ve adayın uyum ve oryantasyon süreçlerinden geçirilmesini kapsar.

Kariyer geliştirme: Bu fonksiyon, işletmelerin mevcuttaki beşeri sermaye kaynaklarının mevcut durumlarından daha etkin ve verimli hale gelebilmesi için hem işletme içerisinde hem işletme dışında belirli bir takım eğitim ve gelişim programları düzenlenmesini kapsar. Ayrıca bu fonksiyon işletmenin insan kaynakları için spesifik kariyer gelişim planlarının hazırlanmasını da barındırır.

Performans değerlendirme: İşletmelerin çalışanlarının belirli bir takvim ve plan dahilinde periyodik olarak performanslarının ölçülmesi ve gerektiği durumda çalışan ödüllendirmesinin yapılmasını kapsayan insan kaynakları fonksiyonudur.

Ücretlendirme ve iş değerlendirme: Bu aşamada öncelikle işletmenin akışı içerisinde yer alan bütün işlerin çeşitli kriterler dahilinde önem derecesine göre sıralaması yapılır. Ardından istihdam edilen personelin ücretlendirme sistematığı yapılan bu sıralama temel alınarak adil şekilde oluşturulmaya gayret gösterilir.

İş sağlığı ve güvenliği: İşletmelerin istihdam ettikleri personellerinin iş akışlarında kendilerine düşen sorumluluğu yerine getiriren çeşitli iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmamaları için yasal mevzuat da dikkate alınarak gerekli tedbirlerin alınmasını kapsar.

Bilgi sistemleri: İnsan kaynakları yönetiminin bu aşaması bir nevi destek fonksiyonu olarak da düşünülebilir. Günümüzde insan kaynakları sürecinin çok daha karmaşık hale gelmesi, işlerin daha sistematik ve düzenli şekilde takibatını gerektirdiğinden, özellikle işletmelerin insan kaynakları yönetimi noktasında bilgi sistemlerinden yararlanması da elzem bir hâl almıştır.

Özlük işleri: Bu aşamada ise istihdam edilen personele dair sicil kaydı tutulması, işe giriş ve çıkış tarihlerinin tasnif edilmesi ve yasal mevzuat bakımından tabi olunan diğer bütün bürokratik ve operasyonel işlemler gerçekleştirilir.

Nihayetinde insan kaynakları yönetimi anlayışının özünün; işletme çalışanları arasında “ben” yerine “biz” güdüsünün hakim olduğu düşünce sistematigi kurarak buna uygun bir çalışma ortamının sağlanmasına katkı sunma yolundaki bütün politika ve uygulamalar olduğu da aşikâr olmaktadır (Fındıkçı, 2002).

1.3. Kariyer Geliştirme

İnsan kaynakları yönetim fonksiyonlarının içerisinde yer alan “*kariyer geliştirme*” sürecinin, üzerine inşa edildiği felsefe ile birlikte düşünüldüğünde aslında insan kaynakları yönetimi yaklaşımının merkez odağında olduğu aşikâr olmaktadır. Hal böyle olunca da, kariyer geliştirme süreci insan kaynakları yönetiminin kapsamına giren bütün işlevler ile yakından bir ilişki içerisinde rolünü sürdürmeye devam etmektedir. Latin dilinde “carrera” olarak telaffuz edilen ve “yol” anlamına gelen kariyer, İngiliz dilinde ise “career” olarak telafuz edilerek “meslek” manâsına gelmektedir. Böylece kavram, etimolojik olarak farklı açılardan tanımlanma imkanını sunmaktadır (Aytaç, 2005). Temel olarak ifade edilecek olursa kariyer; istihdam edilen bireylerin işletmelerin kurumsal yapısı içerisinde eriştikleri terfiler üzerinden gerçekleştirdikleri mesleki ilerleme olarak tanımlanabilir. Günlük konuşma dilinde bile belirli meslekler *kariyer meslekleri* olarak izah edilebilir.

Böylece kariyer hakkında daha geniş bir tanımlama da yapılabilir. Kariyer; istihdam edilen beşeri sermayenin mesleki yaşamı süresince icra ettiği tüm işlerin ve

bu işleri icra edebilmek adına üstlenmiş olduğu tüm rollerin bir seridir ve bu rollerin ardışık bağlamda bireylerin hayatlarındaki deneyimlerini, gelişimlerini ve tatminkârlık düzeylerini nasıl etki altına aldığı tanımlamaktadır (Noe, 2009).

Kariyer, bireylerin ömürlerince verdikleri mücadelenin genel ismidir. Sahip olduğu bu özellikleri ile kariyer, istihdam edilen emeğin kişisel ihtiyaç, beklenti ve yetenekleri ile bütünleşik bir hâl alan, bireyin sahip olduğu imkânlar ile sınırları konulan ve bireye maddi açıdan bir gelir, sosyal açıdan da toplum içerisinde bir statü sağlayan bir olgudur. Dolayısı ile bahsi geçen bu özellikleri kariyer olgusunu, bireyin yaşamının merkezine oturtmakta olduğundan, kariyer seçimleri de insanların hayatında çok önemli bir adımı işaret etmektedir. Bu noktada kariyer tercihleri, bireylerin sahip olduğu kişisel yetenekler, bilgi ve beceriler ile kişisel kimlik algısının etkisi altında olduğundan, ilerleyen zaman dilimlerinde bireysel kariyer, şahsi karakter ve kimliğin de ayrılmaz bir parçası haline gelerek, hayata bakış açısı üzerinde dönüştürücü bir role bürünebilir (Cascio, 1989).

Bireylerin kariyer tercihlerini etkisi altında bulunduran değişken sayısı ise çok fazladır. Örnek verilmesi gerekirse, bireysel yetenekler, bireyin içinde yetiştiği ortamın ona kattığı temel değerler, gelecekte beklenenler, cinsiyet, toplumsal statü, ailenin ve çevrenin bakış açısı, piyasalarda ihtiyaç duyulan mesleklerin özellikleri ve gerektirdiği yetkinlikler, mesleğe giriş imkanları ve emek piyasalarının görünümü vb. tüm hususlar bireysel kariyer tercihlerini etkisi altında alan unsurlardır. Bireyler, tüm bu başlıkları dikkate alarak belirli kariyer tercihlerine imza atarlar.

Diğer yandan bireylerin kariyer seçimlerinde ve kariyerlerine ilişkin verecekleri kararlarında etkili olan en güçlü güdülerden birisi ise; bireylerin, aldıkları kararlarda doğrudan bir etkisi bulunan ve bireylerin, bireysel yetenekleri, benimsedikleri temel değerleri ve kişisel ihtiyaçlarının biraraya gelmesi ile oluşan benlik algısını tanımlayan kariyer çıpalarıdır (Chapman & Brown, 2014). Teknik ve fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi, güvenlik ve istikrar, girişimcilik, hizmet / kendini bir işe adanmak, safi meydan okuma ve nihayetinde yaşam tarzı olarak sekiz katetoride tasnif edilen bu kariyer çıpaları, bireylerin meslek yaşamlarında spesifik noktalarda sabit bir patikada yol almasına sebep olan unsurlarıdır (Schein, 1990).

Günümüzde küreselleşme olgusunun etkileri olarak mal piyasalarının rekabetçi üretim yapısının ön plana çıkması ve böylece emek piyasalarının da bu değişime ayak

uydurabilmek amacıyla yaşadığı dönüşümler geleneksel kariyer yaklaşımına yönelik önemli güncellemeleri de beraberinde getirmiştir. Bu sürecin en önemli yansıması ise, kariyer süreçlerinde bireysel sorumluluk ve rollerin artması başka bir deyişle bireylerin istihdam edildikleri işletmelerinden bağımsız olarak kendi beceri ve yetkinliklerine göre kariyer süreçlerinde ilerleme zorunluluğunun vuku bulması olmuştur. Ancak yaşanan bu gelişme ile birlikte, kariyer planlaması ve yönetimi anlayışı çerçevesinde temel sorumluluğun ağırlıklı olarak işletmelerden yani kurumlardan bireylere geçmiş olması kurumsal manâda kariyer yönetiminin varlığının son bulması manâsına ise gelmemektedir. Bu doğrultuda sürecin kurumsal aktörleri olan işletmeler, geleneksel kariyer yaklaşımı çerçevesinde, planlamacı ve kontrol edilebilirliği yüksek bir anlayış üzerinde yol almışlarken, buna karşılık günümüzde benimsenen yeni kariyer yaklaşımı dahilinde ise istihdam ettikleri bireyleri destekleyen ve onlara yol göstericilik yaparak kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olmak adına çalışan aktör rolünü oynamaya başlamışlardır (Segers & Incelioğlu, 2012).

Kariyer yaklaşımındaki genel çerçevenin böyle bir değişim ve dönüşüme maruz kalması ise kurumsal aktörler olan işletmelerin kariyer yönetimi çerçevesindeki temel uygulamalarında da belirli değişikliklere başka bir deyişle güncellemelere yol açmıştır. Bu doğrultuda istihdam edilen bireylerin, işletmelerin kurumsal uygulamalarına tabi olduğu başka bir deyişle insan kaynakları planlamasının başat aktör olduğu bir kariyer yaklaşımından, işletmelerin beşeri sermaye varlıklarının sahip olduğu potansiyelin, işletme amaçlarına en etkili ve verimli bir şekilde erişebilmek adına uygulanan politika ve iş akış süreçlerine tam manâsı ile yansıtılabilmesine odaklanan bir yaklaşıma doğru dönüşüm vuku bulmuştur. Böylece insan kaynakları yönetiminin temel ve merkezi fonksiyonlarından birisi olan kariyer geliştirme süreci, istihdam edilen emeğin şahsi kariyer planları ve ihtiyaçları ile kurumsal aktör olarak işletmelerin istihdam edecekleri emekten beklenti ve ihtiyaçlarının uyumsallaştırılması sistematığı üzerine oturan bir kariyer yönetim süreci olarak net bir şekilde tanımlanabilir. Kariyer geliştirme süreci hususunda dikkat edilecek en önemli nokta ise, sürecin, işletmenin faaliyet içerisinde olduğu sektörün dinamiklerine, kurumsal yapısına ve kurum kültürüne, ihtiyaçlarına ve insan kaynakları yapısına uygun stratejik bir mimari ile çizilmesinin gerekli olduğu aleniliğidir. Aksi durumda süreç, faydadan çok bir maliyet unsuru olacaktır.

Bu yüzden işletmeler, kariyer geliştirme süreçleri yürütürken benimsedikleri sistematığın kapsamı altındaki icra süreçlerini dikkatli bir şekilde tasarlamalı, sistem

içerisindeki rolleri ve sorumlulukları net bir şekilde belirlemelidir. Dolayısı ile kariyer geliştirme sürecinde uygulanacak olan kariyer geliştirme programlarının, işletmenin beşeri sermaye kaynaklarının bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmak ve insani ilişkileri de göz önüne alarak işletmelerin yönetim beceri ve kabiliyetlerini geliştirmek üzere ilerlemesi şarttır (Soysal, 2016).

Bireysel perspektiften bir genelleme yapılacak olunursa, başarılı bir kariyer geliştirme sürecinin elde edilebilmesi adına dört aşama bulunduğu söylenebilir. Bu gerekliliklerden ilki, istihdam edilen bireyin kendi yeteneklerini, becerilerini ve ilgi alanlarını değerlendirerek, bu odağın ışığında kariyer hedeflerini yorumlamasıdır. İkinci gereklilik, işletmenin çalışanın yetenek ve kabiliyetlerini değerlendirmeye tabi tutmasıdır. Bu gereklilik yerine getirilirken, özellikle insan kaynaklarının diğer bir fonksiyonu olan performans değerlendirme sonuçlarından da yararlanır. Üçüncü gereklilik ise işletmelerin, çalışanlarına kendi organizasyon yapısı içerisindeki kariyer seçeneklerini ve olanaklarını sunması ve bu adım üzerinden çalışanları ile görüşmeler ve bilgilendirmeler yapmasıdır. Bireysel açıdan sağlıklı bir kariyer geliştirme sürecinin yürütülebilmesi adına dördüncü ve son gereklilik ise, ortaya gerçekçi ve ulaşılabilir nitelikte kariyer hedeflerinin konulması ve hedeflere erişme için personele danışmanlık sunumudur (Byars & Rue, Human Resources Management, 2006).

Sürecin kurumsal aktörleri olarak işletmeler bu aşamada, kendi ihtiyaçları, ve imkânları dahilinde çeşitli seçenekleri tercih edebilirler. Tercih edilebilecek yöntemler arasında işlerin rotasyonu, iş zenginleştirme, kariyer danışmanlığı, koçluk, mentorluk, değerlendirme merkezleri, atöyle çalışmaları, kariyer rehberliği ve son olarak yeniden yerleştirme danışmanlığı (outplacement) gösterilebilir.

İstihdam edilen personelin, öncel satırlarda bahsi geçtiği gibi ortaya konulan gerçekçi kariyer hedeflerine erişmelerine yardımcı olmak adına, işletmeler tarafından en sık tercih edilen yöntemlerden birisi iş rotasyonudur. İş rotasyonu uygulamasının altında yatan temel felsefe, işletmenin personelinin kendi departmanında ancak farklı işlerde çalıştırılmasıdır. Bu sayede personel hem monoton iş süreçlerinden kurtulmakta hem de personelin hangi işlerde çalışması durumunda daha başarılı olacağı saptanarak işletme personelinin birbirini yedelemesi olanağı elde edilmektedir (Dündar, 2015).

İşletmelerde istihdam edilen personelin mevcut pozisyonunun korunması ancak işletme organizasyonundaki rol ve sorumluluklar dahilinde üstlendiği görevlerin dikey

patikada çeşitliliğinin sağlanarak genişletilmesi ise iş zenginleştirme olarak literatürde yerini almıştır. Böylece ilgili personel hem çalışma patikasının kapsamına giren işlerin daha büyük bir kısmına hâkim olma yetisine kavuşmakta hem de kendi tasarladığı iş süreçlerinin sonuçlarını görerek mesleki deneyimini zenginleştirebilme imkânına sahip olmaktadır (Çalık & Eriş, 2006). İlgili yöntemin tercih edilmesi durumunda işletmeler ise hem kendi çalışanın bilgi ve yeteneklerini daha farklı rol ve sorumluluklar altında gözlemleyebilme hem de ilgili çalışanın işletmenin organizasyon yapısı içerisinde daha üst pozisyonlara yönelik olarak yetkinliğini sınavabilme imkanına kavuşmaktadır.

Bu doktora tezinin temel konusunu oluşturan yeniden yerleştirme danışmanlığı ile sıkça karıştırılan bir diğer uygulama ise kariyer danışmanlığıdır. Kariyer geliştirme sürecinin icrası esnasında karşılaşılan çeşitli aşamalarda başvurulabilecek uygulama olan kariyer danışmanlığı hizmetinin sunumu gerek işletme içerisinden gerekse işletme dışından yapılabilir. İşletme içerisinden hizmetin sunumunu insan kaynakları uzmanı yahut ilk kademe yönetici tarafından gerçekleştirilebilir. Bu doğrultuda işletmelerin ilk kademe yöneticileri tarafından icra edilecek bir kariyer danışmanlığı hizmeti, çalışanın doğru şekilde gözlemlenerek bu sayede yöneticilerin, ilgili personele yönelik kariyer olanakları hakkında daha gerçekçi portre çizmelerine katkı sunması bakımından fayda sağlamaktadır (Byars & Rue, Human Resources Management, 2006).

Farklı anlamlara gelebilen ve farklı disiplinlerde de kendisine kullanım imkanı bulan koçluk uygulaması, kariyer geliştirme süreçleri açısından değerlendirmeye tabi tutulduğunda ise işletmelerin beşeri sermaye varlıklarının spesifik olarak belirlenmiş hedeflerine varabilmesi adına konferans, seminer, özel ders vb. gibi çeşitli yöntemlerle hazırlanma teknikleri olarak tanımlanabilir (Çalık & Eriş, 2006). İşletmelerin kariyer geliştirme süreçlerinde koçluk uygulamasını tercih etmeleri durumunda özellikle hangi alanda ve kimler tarafından koçluk yapılacağına yöntemleri ile birlikte belirlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda koçluk uygulamasından, istihdam edilen bireyin beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesinde ve belirli davranış kalıplarının ve alışkanlıkların personele kazandırılmasında sıkça yararlanılabilir. Böylece istihdam edilen bireylerin potansiyel performanslarının gelişimi ve varsa iş akışlarına uygun olacak şekilde eksik yanlarının giderilmesinde önemli bir mesafe katedilebilir (Segers & Incelioğlu, 2012).

İşletmeler, istihdam ettikleri personellerinin ortaya konulan gerçekçi kariyer hedeflerine erişmelerine yardımcı olmak adına, alanında deneyimli ve uzman kişilerin

sahip olduğu becerilerini, bilgilerini ve tecrübelerini işletme çalışanlarına aktararak böylece çalışanlar için bir rol model portresi çizilmesi sürecini izah eden mentorluk seçeneğini de tercih edebilir.

Bu noktada özellikle işletmelerin hali hazırda bir resmi mentorluk sistemi ve yaklaşımı bulunuyorsa, böyle bir mekanizmanın varlığı, sunacağı diğer bütün faydaların yanında bilhale istihdam edilen yeni ve deneyimsiz personelin gelişimini de pozitif yönde etkilemesi bakımından da çok önemlidir. İşletmelerin insan kaynakları, kariyer basamaklarının herhangi bir döneminde kendileri için içeriden yahut dışarıdan belirli bir mentor belirleyebilme hakkına da sahiptir (Dündar, 2015).

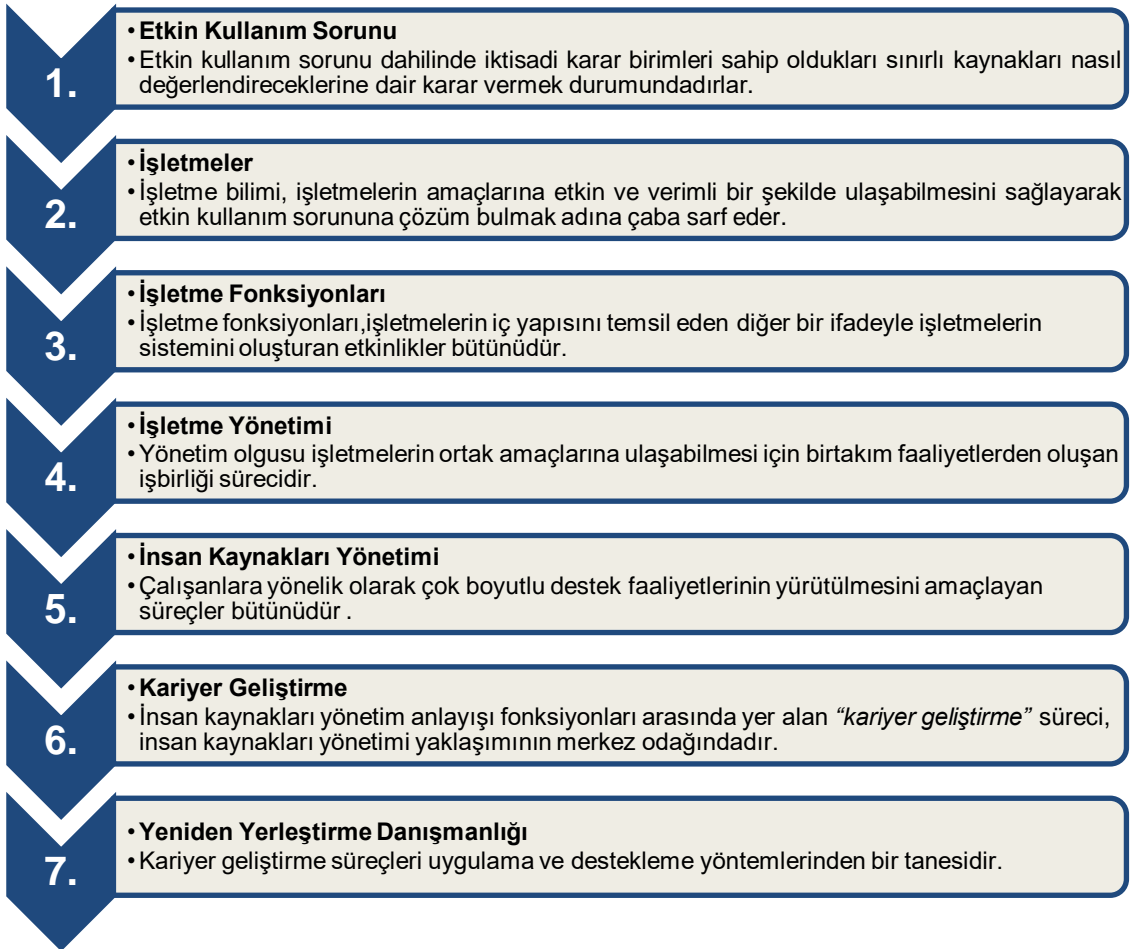
Kariyer geliştirme süreçlerinde tercih edilebilecek bir diğer yöntem, kitlesel tartışmaların yaşandığı, iş simülasyonlarının hazırlandığı, gelişim sürecinin sunular, mülakatlar ve çeşitli psikometrik testler uygulanarak zenginleştirildiği uygulamalar serisinin bütününe ifade eden değerlendirme merkezleridir. Böyle bir mekanizmanın varlığında kariyer geliştirme süreçleri, eğitilmiş ve alanında uzman değerlendiricilerce yürütülür ve personel değerlendirmesinin ölçütleri, işletmelerin üretim sistematığında yer alan işlemlere yönelik olarak belirlenen stratejik öncelikler üzerinden tespit edilir. Ancak söz konusu uygulamanın en önemli eksiği yüksek maliyetleri barındırmasıdır (Arnold, 1997).

Kariyer geliştirme süreçleri dahilinde, istihdam edilen personelin kurumsal organizasyon yapısı içerisindeki sorumluluk alanlarını teşvik eden ve bireyin kendisini tanımasına yardımcı olacak bilgi ve uygulamaları içeren atöyle çalışmaları ve çalışma kitapları da personele kariyer hedefi çizilmesi bakımından başvurulabilecek bir diğer seçenektir. Diğer yandan istihdam edilen bireylere kendi imkanlarını kullanarak nasıl bir yol haritası çizebileceklerini göstermeleri noktasında yararlanılan kariyer rehberliği de bir başka destek şikkıdır. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta bu uygulamanın salt basit tavsiyelerden oluşan bir süreci ifade etmediği, tersine uzun ve bir o kadar da yorucu bir uygulama patikasına sahip olduğu gerçeğidir (Arnold, 1997).

Yazılan bu doktora tezinin temel konusu olan ve işletmelerin yollarını ayıracağı çalışanlarına yönelik olarak yürüttüğü belirli bir dizi uygulamalar bütününe izah eden yeniden yerleştirme danışmanlığı ise, çalışanın işten ayrılmasından itibaren başlayarak, yeniden istihdam imkanına kavuştuğu süreye kadar varlığını sürdüren bireysel bir danışmanlık sürecini kapsar (Arnold, 1997).

1.4. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı

Yeniden yerleştirme danışmanlığı-outplacement hizmeti, günümüzde işletmeler tarafından benimsenen insan kaynakları yönetimi yaklaşımının genel çerçevesi kapsamında tercih edilebilen kariyer geliştirme süreçleri uygulama ve destekleme yöntemlerinden bir tanesidir. Yeniden yerleştirme danışmanlığı, çalışanın işletmedeki işinden ayrılması ile başlar, çalışanın kendi kendini değerlendirmesi, çalışana psikometrik testler uygulanması ve sosyal-psikolojik destek sağlanması, çalışana emek piyasaları hakkında enformasyon verilerek iş arama yardımı ve ofis imkanı sunulması gibi uygulamaları kapsayacak şekilde çalışanın yeniden istihdam edilmesine kadar devam eder (Arnold, 1997). Ancak yapılan bu tanımlamada dikkat edilmesi gereken nokta, yeniden yerleştirme danışmanlığının yararlanıcısına iş garantisini mutlak suretle sunmadığı gerçeğidir. Tezin bu aşamasına kadar yer verilen açıklamaların üstünden gidilerek, kariyer geliştirme süreci uygulama yöntemlerinden bir tanesi olan yeniden yerleştirme danışmanlığının büyük resim içindeki yeri şekil ile gösterilebilir.



Şekil 3. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı'nın Teorik İzahatı

1.4.1. Kuramsal Çerçeve

2020 yılı içerisinde etkisini gösteren koronavirüs salgınının bertaraf edilmesine yönelik olarak alınan tedbirlerin, geleceğe dair belirsizliklerin ve finansal koşullarda yaşanan sıkılaşımların etkisi ile bu dönemde küresel iktisadi faaliyet önemli düzeyde daralma yaşamıştır. Küresel ölçekte makroiktisadi görünümde yaşanan bu bozulmalar istihdam görünümünde de olumsuzlukları beraberinde getirmiştir. Yaşanan böyle bir durum istisnai dönem olarak hafızalarda yerini alsada, içinde yaşanan çağın iktisadi ve sosyal gerçekliklerinin yansımalarından kaynaklı olan ve istihdam üzerinde negatif etkiye sahip olan kalıcı unsurlar da bulunmaktadır. Bu unsurların arasında en önemli olanı ise varlığını hız kesmeden devam ettiren küreselleşme olgusudur. Bu gerçekliğin varlığı, mahâl verdiği diğer tüm etkileri bir tarafa bırakıldığında, işletmeler için yoğun bir rekabet ortamına zemin hazırlamıştır. Küreselleşme ile birlikte bilgi teknolojisinde ve haliyle üretim sistematğinde yaşanan yapısal dönüşümler mal ve emek piyasasında rekabet üstünlüğünü sağlamaya yönelik olarak yoğun bir çabanın başlamasına neden olmuştur. İşletmeler bu zorlu süreçten belirli stratejiler uygulayarak çıkmak adına çaba sarf etmektedir. Tezin ilerleyen satırlarında yer verileceği üzere, zorlu rekabet koşulları işletmeleri tasarruf stratejisi, kısmi tasfiye stratejisi, tam tasfiye stratejisi, bağımsız ve ya bağımlı çekilme stratejileri, küçülme stratejileri, birleşme ve satın alma süreçleri ile yeniden yapılanma gibi istihdam edilen personelin aleyhine sonuçlar doğuracak belirli bir takım takım stratejiler izlemeye sevk etmektedir. Haliyle yaşanan bu durumun en önemli yansımalarından birisi de bazı personelin işten ayrılması gerçeği ile yüzleşmesi olmaktadır.

Böylesine istenmeyen bir durumla başa çıkabilmek adına, ilk olarak 1970'li yıllardan itibaren Amerika Birleşik Devletleri'nde ve sonraları da Avrupa ülkelerinde mukim işletmeler tarafından yeniden yerleştirme danışmanlığı hayata geçirilmiştir. Bu uygulama ile izlenen küçülme, tasfiye, tasarruf, birleşme, satın alma veya yeniden yapılanma stratejileri sonucunda işten çıkartılacak olan personelin bir kısmına yahut tamamına, yeni bir istihdam imkanına kavuşabilmesi ya da kendi işlerini kurabilmeleri adına, süreçteki maliyeti tamamen işveren firmalar tarafından karşılanan danışmanlık hizmeti sunulmuştur (Zeffane & Mayo, 1994). Uygulama patikasındaki ilk dönemlerde geçici bir akım olarak görülen yeniden yerleştirme danışmanlığı, daha sonraları başta gelişmiş ülkeler olmak üzere tüm dünya ekonomilerinde büyük ilgi görmüştür.

Yaşanan bu ilgiye kayıtsız kalamayarak işveren işletmelere yeniden yerleştirme danışmanlığı sunmak adına faaliyete geçen danışmanlık firmalarının sayısının önemli derecede artması ile birlikte bir küresel ölçekte bir sektör haline dönen Ouplacement hizmeti, farklı bir bakış açısı ile, personelin, işvereninden ayrıldıktan sonra gerekli bir takım destek hizmetlerin sunulması karşılığında işvereni ile ortak paydada geliştirdiği bir iş alanı şeklinde de tanımlanabilir. İktisadi piyasa koşullarının gerçeklerine uyumlu olacak şekilde içeriği ve kapsamı günbegün daha da zenginleşen yeniden yerleştirme danışmanlığı, nihayetinde böylece kariyer geliştirme süreci uygulama ve destekleme yöntemlerinden birisi olarak genel kabul gören bir anlayışa dönüşmüştür. Burada yatan temel mantık ise yeniden yerleştirme danışmanlığının, işten ayrılan personelin kendine olan güvenini tazelemesine vesile olarak, bu sosyal zemini etkin iş arama stratejileri ve sürekli güncel enformasyon ile birarada tutması bu sayede işten çıkan personelin gayet başarılı bir iş arama süreci yürütmesine katkı sunmasıdır (Pickman, 1996).

Yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik olarak yapılan bu tanımlamalar aslında hizmetin amacını da açıklamaktadır. Öncel satırlardaki yapılan açıklamaların doğrultusunda Ouplacement hizmetinin amacı; işten ayrılan bireylerin kariyerlerinde yaşanan bu pürüzün bireyin sosyal ve profesyonel yaşamında mahâl verdiği endişeli ve gergin ruh halinin etkisini azaltmak, bireye iş rehberliği sağlamak, bireyin yapıcı bir şekilde sıhhatli ve etkin iş arama sistematiği izlemesine katkı sunmak, işsiz kalınan süreyi kısaltmak ve nihayetinde bireyin önceki işinden elde ettiği getirileri azaltmayan ya da daha da geliştiren bir kariyer imkanı sunmaktır (Healy, 1982).

Yeniden yerleştirme danışmanlığı sadece işten çıkarılan personeli değil aynı zamanda ahlaki kuralları ve şirket politikalarını ihlal etmemekle birlikte mevcut işini değiştirmek isteyen personeli, izlenen küçülme, tasfiye, tasarruf, birleşme, satın alma ve yeniden yapılanma stratejilerinin yönetimini üstlenmek isteyen şirket yöneticilerini, işletmelerin geride kalan personelini ve işletmenin destek almaya ihtiyacı olduğunu beyan eden cari personelini de kapsar (Carrillo, 2005). Sahip olduğu tüm bu özellikler yeniden yerleştirme danışmanlığını aslında kariyer geliştirme süreçlerinin uygulama ve destekleme yöntemlerinin merkez odağına oturtmaktadır. Bu denli geniş kapsamından dolayı, teoride ve uygulamada yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik olarak aynı zamanda geçiş danışmanlığı, yer değiştirme danışmanlığı veya yeniden yapılandırma danışmanlığı terimleri de tercih edilmektedir (Meyer & Shadle, 1994).

İçinde yaşanan çağın gerekliliklerinin yansıması olarak işletmeler tarafından yeniden yerleştirme danışmanlığının kullanım sıklığının artması, mevcutta çalışan aktif personellerin de muhtemel bir işten ayrılma senaryosunun gerçekleşmesi durumunda, Outplacement hizmetinden yararlanma isteklerini artırmaktadır. Çünkü geride kalan bu personel, işten ayrılan mesai arkadaşlarına bu hizmetin sunduğu faydaları ve destekleri görmekte böylece de bilinçlenmektedir. Bu döngü yeniden yerleştirme danışmanlığının öncelerden sadece üst düzey yönetici konumundaki personel tarafından tercih edilirken günümüzde işletmenin tüm çalışanlarını kapsaması alenliğini beraberinde getirmiştir.

Buraya kadar gelinen kısımda yeniden yerleştirme danışmanlığının kuramsal altyapısına yönelik olan açıklamalar sadece işten ayrılan bireyler hakkında olmuştur. Oysa ki outplacement hizmeti, çift yönlü bir ilişkiler bütünü ifade eder. Daha açık bir şekilde ifade edilecek olursa, işletmeler işten çıkardıkları çalışanlarına yönelik sunmuş olduğu yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmeti ile aslında çevresine kurumsal imajı hakkında olumlu bir mesaj vermeye çalışır. Bu sayede hem dış çevreler nezdinde cari kurumsal imaj zedelenmez hem de işletmelerin içerisindeki geride kalan personelin de sadakatleri artırılmış olur. Böylece yeniden yerleştirme danışmanlığı, salt olarak işten çıkarılan bireylere faydan sunan bir kariyer geliştirme süreci uygulama ve destekleme yöntemi olarak kalmaz, aynı zamanda işveren işletmeye de katkı sunar. Bu aşamada, işten çıkarılmasına karar verilen personel sayısının adedi, arda kalan cari personelin işletmeye sadakatinin yükselişinin ihtimali, işletmenin kurumsal kültürü, icra edilen faaliyetlerin niteliğinden dolayı bu süreçte karşı karşıya kalınabilecek kamuoyu baskısı ve faaliyet gösterilen ülkede tabi olunan yasal mevzat ve bürokratik zorunluluklar vb. tüm başlıklar, işletmelerin başvuracakları muhtemel yeniden yerleştirme danışmanlığı süreci hakkında alacağı kararları etkisi altına alan başlıklardır (Mendleson, 1975).

Uygulanması muhtemel yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmeti, kesinlik arz etmemek kaydı ile genellikle 3 ile 6 ay arasında bir süreci kapsar. Bu sürecin uzunluğu işten ayrılan personelin işletme içerisindeki rol ve sorumlulukları ile emek piyasalarının dinamikliğine bağlı kısalabilir yahut da uzayabilir. Yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmetinin işveren işletmelerin bizzat kendisi tarafından sunulması nadir görülmekle birlikte, ağırlıklı olarak hizmet sunumu danışmanlık firmaları üzerinden yapılmaktadır. Ayrıca bireysel veya daha az sayıda oluşan eleman kümelerine yönelik olarak hizmet sunumu, bireylerin kendileri tarafından bulunacak danışmanlık firması aracılığı ile de yapılabilir (Andrica, 2001).

1.4.2. Tarihsel Çerçeve

Adam Smith'in iktisadi görüşleri etrafında şekillenen ve literatürde "iktisat" olarak isimlendirilen ayrı bir bilim dalının çıkmasına vesile olan *Klasik İktisat* yaklaşımının ortaya atılmasının ardından günümüze kadar geçen sürede öne sürülen tüm politika ve teori önermeleri üç ana patikada ilerleyiş göstermiştir. Doktora tezinin etkin kullanım sorunu başlığı altında da yer verildiği üzere, temel iktisadi sorunlara birbirinden farklı çözümler üretmeye çalışan bu yaklaşımlar sırasıyla kapitalist düzen, sosyalist düzen ve karma iktisadi düzen olagelmıştır (Stegman & Junor, 1997). Böylece iktisadi düzenin gelişimi de iktisadi sistemler çerçevesinde seyretmiştir.

Klasik iktisadi anlayışın ortaya attığı teori ve politika önermeleri doğrultusunda gelişen ve aynı zamanda literatürde serbest piyasa ekonomisi olarak da kendisine tarif imkanı bulan kapitalist iktisata üretim ve tüketim malları üzerinde sınırsız bir mülkiyet hakkı bulunur. Anlayış, eğitim, adalet, savunma vb. gibi belirli kollektif alanlarda icra edilecek politikaları kamu kesimine bırakırken, geri kalan başlıklar hakkında alınacak olan kararları kendi çıkarlarını azami ölçüde tutmaya çalışan özel sektöre bırakır. Yani kapitalist sistemde üretim araçlarının mülkiyeti özel sektöre aittir. Özel sektör, üretim sistematığıne yönelik alacağı kararlarda ise tüketicilerin talep ve isteklerini göz önüne alarak karar mekanizmasını işletir. Tüketiciler ile piyasalarda karşı karşıya gelen özel sektör, piyasa dengesi üzerinden belirlenen fiyat üzerinden anlaşarak, öncel satırlarda işletmeler hakkında yapılan açıklamalarda da yer verildiği gibi böylece, mal ve hizmet üretim - satış döngüsünü tamamlar. Kapitalist anlayışın, ülkelerin ekonomilerinin hem iktisadi performanslarını hem de sosyal gelişimlerini ne denli etki altına almış olduğu, Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık ekonomilerinin 1820-1998 yıllarını kapsayan karşılaştırmalı verileri üzerinden analiz edilebilir.

Tablo 1. ABD ve Birleşik Krallık Ekonomilerinin Makroiktisadi Göstergeleri

No	Göstergeler	1820 Birleşik Krallık	1998 Birleşik Krallık	1820 ABD	1998 ABD
1	Enerji Tüketimi (Kişi Başına, Petrol Eşdeğeri Ton)	0,61	3,89	2,45	8,15
2	Makine ve Ekipman Değeri (Kişi Başına, 1990 \$)	92	11.953	87	25.513
3	Ortalama Eğitim (Kişi Başına, İstihdam Edilenlerde, Yıl)	2	15,1	1,8	19,5
4	İhracat (Kişi Başına, 1990 \$)	53	4.680	25	2.75

Kaynak: (Maddison, 2003)

Temel iktisadi sorunlara çözüm bulmak adına öne sürülen ikinci yaklaşım ise, safi olarak kendisine hiçbir ülke ekonomisinde uygulama imkânı bulamayan sosyalist düzen düşüncesidir. Literatürde Marksist İktisat olarak da isimlendirilen bu yaklaşım, devrinde politik, sosyal ve iktisadi manada güçlü şekilde ön plana çıkan klasik iktisadi teoriye bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Elbette bu anlayıştan önceleri de klasik iktisat okuluna çeşitli eleştiriler yöneltilmiştir. Ancak yöneltilen eleştirilerin teori bakımından yetersiz kalması, Klasik İktisadi teoriye yönelik karşıt bir ana akım düşünce sistematığı gelişmesine engel olmuştur. Bu işleyişi değiştiren Karl Marx, daha farklı yol izleyerek klasik iktisadi okula yönelttiği eleştirileri teorik altyapı üzerine kurmuş ve öne sürdüğü analizlerini felsefe, sosyoloji ve tarih disiplinleri ile harmanlamıştır (Önalın, 2020). Bu yaklaşım, toplumsal iktisadi yapıda süregelen gelir dağılımı adaletsizliklerini bertaraf edebilmek adına üretim faktörlerinin mülkiyetinin kamu kesiminin elinde olmasını ve böylece üretim sistematığına yönelik alınacak kararların da kamu otoritesi tarafından alınmasını benimser (Marx, 1990). Dolayısı ile kapitalist anlayışın temel felsefesi olan azami kâr prensibi, marksist anlayış da yer almaz.

Temel iktisadi sorunlara çözüm bulmak adına öne sürülen son anlayış ise, aynı zamanda Keynesyen İktisat olarak da adlandırılan karma iktisadi düzendir. Bu anlayış, temel felsefesini devletin iktisadi piyasalara müdahalesini asgari ölçüde tutan kapitalist yaklaşım ile iktisadi yapının tamamen kamu kesiminin elinde bulunmasını amaçlayan sosyalist düzen arasında şekillendirmiştir. Böylece karma iktisadi düzen dahilinde hem kamu kesimi hem de özel sektör belirli rol ve sorumluluklara sahip olmaktadır. Dünya iktisadi tarihine yön veren bu üç düşünce sisteminin detayları, çizilebilecek bir tablo üzerinden karşılaştırılabilir.

Tablo 2. Temel İktisadi Sistemlerin Karşılaştırılması

No	Göstergeler	Kapitalist İktisat	Sosyalist İktisat	Karma İktisat
1	Üretim	Özel Kesim	Kamu Kesimi	Ayrım Yok
2	Para Politikası	Fiyat İstikrarı Amaçlı	Ekonominin Tümüne Yönelik	Piyasaya Yardım Amaçlı
3	Maliye Politikası	Tarafsız	Aktif Olarak	Etkileyici
4	Fiyatlar	Piyasa Mekanizması	Merkezi Otorite	Devlet Karışabilir
5	Döviz Kurları	Dalgalı	Sabit	Müdahaleli
6	Faiz Politikası	Piyasa Mekanizması	Merkezi Otorite	Devlet Karışabilir
7	Mülkiyet Hakkı	Sınırsız	Sınırlı	Geniş

İnsanlığın tarihini olumsuz etkileyen olaylar ve gelişmeler arasında başı çeken aktörlerden birisi iktisadi krizlerdir. İktisadi kriz olguna yönelik olarak teoride yapılmış net bir tanım olmamakla birlikte, iktisadi karar birimlerinin toplam talep düzeylerinde belirgin düşüşlerin görülmesi, işsizlik haddinde yükseliş yaşanması ve bireysel yaşam standartlarında kayda değer gerilemelerin vuku bulması iktisadi krizlerin özelliklerinin arasındadır. Yaşanması muhtemel bir iktisadi krizin etkileri, salt olarak bu gelişmelerle sınırlı kalmayıp, yerel paranın yabancı paralar karşısında değer keybetmesi ve finansal piyasalarda önemli kayıpların yaşanması gibi olumsuz senaryoları da barındırır. Reel kesimden başlayan bir iktisadi kriz finansal kesimi de etkisi altına alabileceği gibi, kriz direkt olarak finansal kesim kaynaklı da çıkabilir.

İktisadi krizlerin sebeplerine yönelik olarak sayısız başlık sıralanabilir. Bu sebepler arasında genel kabul gören yaklaşıma Karl Marx tarafından *Das Kapital* adlı eserinde yer verilmiştir (Marx, 1990). Buna göre kapitalist ülke ekonomilerinin, düşük tüketim, aşırı üretim ve kâr düşüş eğilimlerinden dolayı reel ve finansal sektör açısından iktisadi krizlerle karşılaşması kaçınılmazdır. Nitekim iktisadi tarih incelendiğinde kapitalizmin yansıması olarak sermaye hareketlerinin serbestleşmesi ve küreselleşme olgusunun baş döndüren bir hızla ilerlediği gerçekleri de göz önüne alındığında kapitalist sistemin her üç sebepten dolayı da farklı zaman ve büyüklüklerde iktisadi krizlere maruz kaldığı su götürmez bir gerçektir.

İktisadi tarih içerisinde en önemli yapısal kırılmalardan birisi 1929 yılında yaşanan Dünya Ekonomik Buhranıdır. Özellikle 1930'lu yıllardan itibaren etkisi daha da artan bu kırılmanın merkezinde Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkeleri yer almıştır. Ancak ilerleyen sürede ekonomik buhranın etkisi dünya genelinde bütün sanayileşmiş ülkelere erişmiştir. Yaşanan bu kriz yüzünden milyonlarca insan işsiz kalmış, ülkelerin gayri safi yurtiçi hasıla seviyelerinde önemli derecede daralmalar yaşanmıştır. Ayrıca ülkeler yaşanan bu küresel kriz karşısında, uluslararası döviz rezervlerinin seviyesini yeterli noktada tutabilmek adına ithalatı kısıtlayıcı önlemleri de devreye sokmuştur. Bu durum küresel mal ve hizmet ticaretinin gerilemesine mahâl vermiş ve krizin etkisini daha da şiddetlendirmiştir. Dünya tarihinin en büyük iktisadi krizlerinden birisi olan bu buhranın, ülke ekonomilerinin makroiktisadi gösterge ve performanslarında 1928-1935 yılları arasında neden olduğu zarar aşağıdaki tabloda görülmektedir. En dikkat çeken nokta krizin etkisini en uzun hisseden ülkenin Amerika Birleşik Devletleri olduğudur.

Tablo 3. Toplam Sanayi Üretim Endeksi (1929=100)

Sıra	Ülke	1928	1929	1930	1931	1932	1933	1934	1935
1	Amerika Birleşik Devletleri	90	100	83	69	55	63	69	79
2	Birleşik Krallık	94	100	94	86	89	95	105	114
3	Kanada	94	100	91	78	68	69	82	90
4	Fransa	94	100	99	85	74	83	79	77
5	Almanya	100	100	86	72	59	68	83	96
6	İtalya	99	100	93	84	77	83	85	99
7	Hollanda	94	100	109	101	90	90	93	95
8	İsveç	88	100	102	97	89	93	111	125

Kaynak: (Organisation for Economic Co-operation and Development, 1958)

1935 yılına gelindiğinde Amerika Birleşik Devletleri ile birlikte Kanada ve Fransa da halen dahi ekonomik buhranın etkilerini derinden yaşarken, İtalya, İsveç ve Birleşik Krallık nispeten krizin etkilerini atlattı, Hollanda ve Almanya ise toparlanma süreci içerisine girmiştir. Amerikan ekonomisinin tarım, sanayi ve hizmet olmak üzere bütün sektörlerini derinden etkileyen ekonomik buhran, ülkenin gayri safi yurtiçi hasılasının yarı yarıya düşmesine neden olmuştur. Altta tablo Birleşik Devletler ekonomisinin, büyük buhran döneminde, gayri safi yurtiçi hasıla düzeyinde yaşanan sert gerilemeyi gözler önüne sermektedir.

Tablo 4. Amerika Birleşik Devletleri Ekonomisi GSYİH Verileri

Yıl	GSYİH (Cari Fiyatlarla / Milyon \$)
1928	98.305
1929	104.600
1930	92.200
1931	77.400
1932	59.500
1933	57.200
1934	66.800
1935	74.200

Kaynak: (Measuring Worth, 2020)

Dünya ekonomik buhranından çıkış adına uygulanan politikalar karmasına ise öncel satırlarda yer verilen Britanyalı İktisatçı John Maynard Keynes'in düşüncelerinin etrafında şekillen keynesyen iktisat ekolünün önerdiği kamu kesimi müdahalesi damga vurmuştur.

I. Dünya Savaşının ve ardından başta Birleşik Devletler ekonomisi olmak üzere gelişmiş ülke ekonomilerinin tamamını etkisi altına alan büyük buhranın etkileri yeni yeni sarılırken II. Dünya Savaşı yaşanmıştır. Savaş nedeniyle erkek nüfusun önemli bir bölümünün silah altına alınması, Amerikan ekonomisinde üretime sürecine koşulacak nitelikli emek kaynağını olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun dolayı Birleşik Devletlerin genelinde yetişkin demografisini kapsayacak bir eğitim süreci başlatılmıştır. Amerikan ekonomisi savaşın ardından toparlanma sürecine girmiş ve makroiktisadi göstergelerde ilerlemeler kaydetmiştir. Lakin, savaşın ardından görevleri son bulan ordu mensupları ile birlikte dünya savaşıyla akredite bir şekilde gelişim gösteren savunma endüstrisinde çalışan işçilerin büyük bir kısmı savaşın sonlanmasından dolayı işsiz kalmıştır. Ayrıca üretim sistematüğinde yaşanan değişim ve dönüşümlerden dolayı eski ordu mensupları istihdam edilebilmek adına yeterli bilgi ve yetenekten de yoksun kalmıştır. Yaşanan bu aleniliğin üzerine Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Franklin Roosevelt tarafından 1944 yılında *Servicemen's Readjustment Act* adını taşıyan, II. Dünya Savaşı gazilerinin yeniden sosyal yaşama ve işgücü piyasalarına kazandırılmasını amaçlayan yasa tasarısı imza altına alınmıştır (Veterans Benefits Administration, 1995). Yürürlüğe giren bu yasa ile istihdamlarında zorluk yaşanan savaş gazilerine eğitim ve dönüşüm yardımı ile gayrimenkul satın alma kredisi tahsisatı yapılmış ve toplam 14.6 milyar ABD doları harcanarak sosyal depresyon riskinin bir nebze de olsa önüne geçilmiş ve toplumsal refah ortamının korunmasına katkı sunulmuştur (Redstrom-Plourd, 1998).

Özel sektör açısından yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik verilebilecek ilk uygulama örneği ise, 1960 yılında Standart Oil Company tarafından New Jersey'de işten çıkarılan şirket personeline sunulan yardımlardır (Furler, 1980). Thinc Consulting Group Incorporated ise bu anlayışa outplacement adını veren Tom Hubbard tarafından kurulan ve yeniden yerleştirme danışmanlığını belirli bir düşünce sistematüğü üzerine kurgulayan ilk şirket olarak tarihte yerini almıştır (Redstrom-Plourd, 1998).

Karma iktisadi düzeni temsil eden Keynesyen İktisat, iktisadi yapıda şayet bir durgunluğun hasıl olması durumunda, başka bir deyişle deflasyonist açığın varlığında, devletin müdahalede bulunarak genişletici maliye politikası yürütmesini ve bu sayede toplam talebin artırılmasını önerirken, enflasyonist bir açığın hasıl olması durumunda ise kamu kesiminin bu durumda da daraltıcı maliye politikası uygulamasını ve böylece toplam talebin azaltılmasını benimsiyordu.

İktisadi düşünce tarihi içerisinde 1970’li yıllara kadar tabir-i caizse Keynesyen ekol fırtınası esmiştir. O dönem tecrübeliler de olduğu kadar genç iktisatçılar arasında da oldukça popüler olan bu akım aslında kendi sonunu da kendisi hazırlamıştı. Çünkü öncelikle Keynesyen iktisadi teorinin düşünce sistematığının üzerine kurulduğu Basit Keynesyen Model dahilinde bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin üretime koşulması sonucunda erişilen milli gelir düzeyi tam istihdam milli gelir düzeyi olarak tarif edilir. John Maynard Keynes’e göre, iktisadi yapının fiilen erişmiş olduğu üretim ve istihdam düzeyini yansıtan denge milli gelir düzeyi ise, bahsi geçen bu tam istihdam milli gelir düzeyinde de sağlanabileceği gibi tam istihdam milli gelirin altında yahut üstünde bir yerde de sağlanabilir.

Şayet, milli gelir dengesinin sağlandığı durumda ekonomi tam istihdam denge milli geliri düzeyinde değilse yani ekonomideki üretim faktörlerinin bir kısmı üretimde görev almıyorsa elde edilen denge milli gelir düzeyi yani fiili milli gelir düzeyi söz konusu ekonominin toplam üretim gücünü yansıtmaktan uzak olacaktır. Oysa her ekonomide tüm üretim faktörlerinin üretime katılması halinde elde edilmesi mümkün olan bir tam istihdam milli gelir düzeyi vardır. Bu düzey potansiyel milli gelir olarak isimlendirilmektedir. Bu şekilde potansiyel milli gelir ile fiili milli gelir arasındaki açık ise milli gelir açığı olarak adlandırılmaktadır.

$$\text{Milli Gelir Açığı} = \text{Potansiyel Milli Gelir} - \text{Fiili Milli Gelir}$$

Bu cebirsel forma göre, ekonomide fiili milli gelir düzeyi, tam istihdam milli gelir düzeyinin altında oluşmuş ise, bu durumda bir eksik istihdam dengesi söz konusu olacaktır. Ancak bu durumda modelin dahilinde fiyatlar genel seviyesinin sabit olduğu varsayıldığından, fiyat istikrarını tehlikeye atacak muhtemel bir durumun varlığından söz edilemez. Sonuç olarak deflasyonist açık ile karşılaşan bir ekonomide yapılması gereken toplam planlanan harcamaları *genişletici maliye politikası* uygulayarak tekrar artırarak denge milli geliri yeniden tam istihdam milli gelir düzeyinde sağlamaktır. Bu durumda milli gelir açığı ve deflasyonist açık ortadan kalkacaktır.

Keynesyen iktisat ekolünün en temel konjonktür dalgalanması teorisi olan basit keynesyen modelde ekonominin tam istihdam düzeyinde toplam planlanan harcaması ile tam istihdam milli geliri arasındaki fark ise enflasyonist açık olarak nitelendirilir. Yani ekonomide fiili milli gelir düzeyi, tam istihdam milli gelir düzeyinin üzerindedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken önemli bir ayrıntı vardır.

Buna göre modelde tam istihdam düzeyindeki toplam planlanan harcama ile tam istihdam milli gelir düzeyi arasındaki pozitif fark olan enflasyonist açık aslında modelin fiyatlar genel seviyesinin sabit olduğu yönündeki varsayımını geçersiz hale getirerek fiyatların yükselmesine yol açar. Farklı bir deyişle, tam istihdam milli gelir düzeyinin üzerindeki bir noktada oluşan denge milli gelir düzeyi, reel mal ve hizmet artışından değil piyasa fiyatlarının yükselmesi sonucu ortaya çıkan parasal bir artıştır. Ancak böyle bir ekonomide ise eksik istihdam durumu söz konusu değildir.

1970'li yıllara gelindiğinde, küresel ölçekte petrol ihraç eden ülkelerin kurduğu iki önemli organizasyon bulunuyordu. Bunlardan ilki, kısa adı OPEC olan Petrol İhraç Eden Ülkeler Birliği iken diğer kuruluş ise, kısa adı OAPEC olan Petrol İhraç Eden Arap Ülkeler Birliğiydi. 1973 yılında gerçekleşen Arap-İsrail savaşı sürecinde OAPEC yaşanan çatışmalarda İsrail'i destekleyen batı ülkelerine tepki olarak petrol ambargosu uygulamaya başlamıştır. Uygulanan bu ambargo petrol fiyatlarını yaklaşık olarak dört kat artırmıştır. Diğer yandan OPEC ve OAPEC üyesi ülkelerin petrol rezervlerinin batı ülkeleri tarafından işlenmesi ve sonrasında daha yüksek meblağlarla tüketim amacıyla tekrar bu ülkelere satılmasından kaynaklı süregelen huzursuzluk da bulunuyordu.

Böylece OAPEC tarafından uygulanan ambargonun yanında, OPEC tarafından alınan üretilen petrolün miktarının düşürülmesi ve fiyatlarının yükseltilmesine yönelik karar sonucu petrol fiyatlarındaki yükseliş daha da ileri boyutlara ulaşmıştır. Gelişmiş ve endüstrileri önemli derecede petrole bağlı olan özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve diğer batılı ülkeler bu maliyet artışı karşısında aşırı zarar görmüş ve bir takım önlem politikaları almaya başlamışlar ancak başarı elde edememişlerdir. Maliyet kaynaklı bu durum yüksek enflasyonist bakılara yol açmıştır.

Petrol, yapısı itibariyle esnek olmayan talepe sahiptir. Başka bir deyişle, talep miktarında yaşanan değişimler, petrol fiyatlarını önemli düzeyde etkileme gücüne haiz değildir. 1973 yılında petrol fiyatlarında yukarıda bahsi geçen sebeplerin sonucu fiyat artışları yaşanmış olsa da, petrol talebinde eşdeğer bir değişim görülmemesi, batılı ülke ekonomilerinde petrol alımı için daha yüksek kaynaklar harcanmasına neden olmuştur. Böylece bu durumdan etkilenen ülke ekonomilerinde fiyat istikrarı bozulmuş, iktisadi karar birimlerinin satın alma gücünde önemli gerilemeler görülmüştür. Böylece toplam talepte yaşanan bu düşüş, genel iktisadi yapıya direkt olarak yansımış, hem iktisadi büyüme hızı hem de istihdam gerilemiştir.

Böylece o döneme kadar, iktisadi yapının başat aktörü olan Keynesyen İktisat çözümsüz kalmıştır. Çünkü ekonomilerde bir taraftan enflasyon yaşanırken bir taraftan da işsizlik ve durgunluk baş göstermiştir. Bu olumsuz süreç, “*stagnation*” (durgunluk) ve “*inflation*” (enflasyon) kelimelerinin biraraya gelmesi ile tanımlanan “*stagflasyon*” krizi olarak iktisadi tarihteki yerini almıştır. 1973 yılında yaşanan bu stagflasyon krizi, işletmelerin maliyetlerinde önemli derecede bir yükselişe mahâl verdiği için dolayı, işletmeler yaşanan maliyet artışlarının önüne geçebilmek adına toplu işten çıkarmalara başvurmaya başlamıştır. Yaşanan böylesine bir durum, işsizliğin iktisadi olduğu kadar sosyal maliyetini de ön plana çıkarmıştır.

Yaşanan bu işsizliğin iktisadi ve sosyal maliyetlerini asgari düzeyde tutabilmek için belirli işletmeler, çıkaracakları personellerine işten çıkarma desteği uygulamasına girişmişlerdir. 1970’li yılların sonuna gelindiğinde, Birleşik Devletler’in en büyük 500 şirketinin %75’i yeniden yerleştirme danışmanlığından faydalanmaya başlamıştır. Bu oran 1990’lı yılların başında ise %90 düzeyine erişmiştir (Zeffane & Mayo, 1994).

1960’lı yıllardan itibaren yasal mevzuat ve bürokratik işlemlerin karşısında, personelin istihdam imkanları arasındaki geçişini kolaylaştırmak ve işten çıkarmanın neden olduğu iktisadi ve sosyal sorunlara çözüm bulabilmek adına uygulamaya konan yeniden yerleştirme danışmanlığı, bu işlevlerinden dolayı işveren işletmelerin iktisadi güçleri ile de yakından bir ilişki içerisindedir (Aquilanti & Leroux, 1999). Doğduğu bu yıllardan itibaren geçen zamanda çeşitli işlevsel kazanımlarla da zenginleşen yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik olarak artan bu ilgi ve alakanın altında yatan temel felsefe, 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren, üretim sistematüğünde başat rol üstlenen Fordist üretim tarzı uzmanlaşmanın yerini esnek üretim tarzı uzmanlaşmaya, bireysel çalışma yaklaşımının yerini ekip çalışmasına bırakması ve beraberinde iş akışlarındaki rol ve sorumlulukların hem nicel hem de nitel olarak zorlaşmasıdır. Çünkü bu sayede çalışan personel daha yüksek bir özgüvene haiz olmuş ve kendi iradesini sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneği ile pekiştirerek yeni istihdam olanaklarına erişme hususunda cesaretlenmiştir. Diğer taraftan dijitalleşme, küreselleşme ve böylece tüketicilerin talep eğilimlerindeki değişimler ve böylece artan rekabet koşullarının sonucu, işletmelerin zaruri seçenek olarak karşısına çıkan tasfiye, küçülme, birleşme ve satın alma süreçleri kamu ve sendika nezdinde de yoğun tepki çekmektedir. Böylece yeniden yerleştirme danışmanlığı bu tepkilerin de azalmasına katkı sunmaktadır (Simper, 2000).

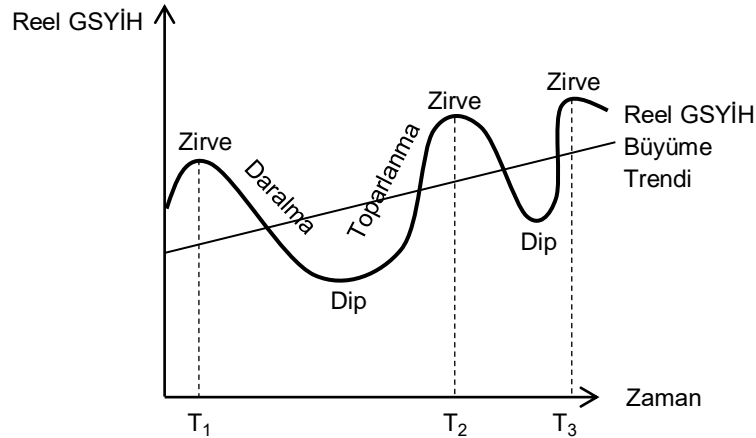
1.4.3. Uygulama Modelleri

İktisadi piyasalarda, fiyatlar kısa dönemde yapışkan ancak uzun dönemde tam esnektir. Bu ifadeden anlaşılacak şudur ki; fiyatların arz ve talep koşullarında meydana gelen değişimlere kendisini hızlıca ayarlaması mümkün değildir. Böylesi bir durumun varlığı kısa dönemde gerçekleşen ve beklenen enflasyon hadleri arasında farklılıkların var olmasına ancak uzun dönemde fiyatlar tam ayarlandığında gerçekleşen ve beklenen enflasyon hadlerinin birbirine eşit olmasına sebebiyet verir. Velhasıl iktisadi yapıdaki kısa vadeli gerçekleştirmeler kapsamında sapmalar yaşanabilse de, uzun dönemde hasıla her zaman potansiyel hasılaya eşittir. Potansiyel hasıla bir ülke ekonomisindeki üretim faktörlerinin normal kapasiteleri ile üretim sürecine katılmaları halinde erişilen hasıla düzeyini ifade eder. Uzun vadede hasıla düzeyi her zaman potansiyel hasılaya eş değer olduğu için, uzun dönemde iktisadi büyüme hızı, fert başı reel hasıla düzeyinin zaman içerisinde sürekli olarak artmasını ifade eder. Bu şekilde tanımlanabilen uzun dönem büyüme hızı, reel gayri safi yurtiçi hasıla büyüme trendi olarak isimlendirilmektedir.

Ancak sapmaların neticesinde kısa vadede gerçekleşen hasıla düzeyi, bu şekilde tanımlanan potansiyel hasılaya eşdeğer olmayabilir. Böylesine bir durumun varlığında, elde edilen hasıla düzeyi ise cari reel gayri safi yurtiçi hasıla düzeyi olarak adlandırılır. Cari reel gayri safi yurtiçi hasıla düzeyinde yaşanan yıllık artışlar da yıllık büyüme hızı olarak isimlendirilir.

Kısa vadede yaşanan sapmaların sonucu cari reel GSYİH düzeyinin, potansiyel reel GSYİH düzeyinin etrafında yaşadığı, farklı deyişle erişilen yıllık büyüme hızının, uzun dönem büyüme hızının çevresinde sergilediği periyodik ve muntazaman olmayan birbirini takip eden negatif ve pozitif farklılıklar teoride, *iktisadi dalgalanmalar* olarak isimlendirilmektedir. İktisadi teoride aynı zamanda, devri hareketler (business cycles) yahut konjonktürel dalgalanmalar olarak da isimlendirilen bu durumun tarihte birçok önemli örnekleri bulunmaktadır. Yaşanan iktisadi dalgalanmaların negatif ayrışmalara neden olduğu önemli başlıklardan birisi istihdam olduğu için özellikle evvel kısımlarda yeniden yerleştirme danışmanlığının tarihsel altyapısı anlatılırken değinilen gelişmeler, danışmanlığa yönelik çeşitli modeller öne sürülmesinin de varlık felsefesini oluşturur. Tarihsel perspektiften yaşanan önemli iktisadi dalgalanmalara kısaca değinilmesi, hem kuramsal hem mantıksal bütünlüğün sağlanabilmesi açısından çok önemlidir. Aslında bu dalgalanmalar, öne sürülen modellerin salt olarak teoride kalmasına da sebeptir.

Sanayi devriminin gerçekleşmesinden sonra, kapitalist iktisadi düzen ortalama olarak sekiz ve on yıllık dilimlerde sürekli olarak iktisadi krizler yaşamış, öncel refah, zenginlik ve israf dönemlerini daha sonrası işsizliğin, fakirliğin ve sefaletin görüldüğü zamanlar izlemiştir. Tarihte yaşanan ve böylesine olumsuz sonuçları barındıran iktisadi dalgalanmaları üç dönem halinde incelemek mümkündür. Aslında dikkatli incelenirse, bu dönemlerin yeniden yerleştirme danışmanlığının hem kuramsal hem icrası altyapısı üzerinde ehemmiyet arz eden başlıklara yönelik önemli kırılmaların ve dönüşümlerin yaşandığı periyotlarla kesiştiği görülecektir. Birinci etabını I. Dünya Savaşı'nın hakim olduğu sosyal ve iktisadi düzlemin etkileri ile pekişen 1913 ve 1920 kriz dönemlerinin oluşturduğu iktisadi dalgalanmaların ikinci etabını 1929 yılında yaşanan dünya iktisadi buhranı oluşturur. Sürecin üçüncü etabını, 1970 yılından itibaren etkisini hissettiren ve teoride stagflasyon krizi olarak adlandırılan gelişmelerin oluşturduğu iktisadi görünüm dalgalanmaları, daralma (contraction) ve genişleme (expansion) olmak üzere iki temel aşamadan oluşur. Şekil 4. iktisadi dalgalanmaların bu aşamalarını yansıtmaktadır.



Şekil 4. İktisadi Dalgalanmalar

Şekil 4. üzerinden de görüldüğü gibi, yaşanan iktisadi dalgalanmaların daralma (resesyon) aşamasında, cari dönem reel GSYİH değeri sürekli düşüşerek, potansiyel reel GSYİH değerinin altına iner. Farklı deyişle durgunluk aşaması, bir zirve ve ardılı dip arasında yaşanır. İktisadi dalgalanmaların genişleme aşamasında, cari dönemin reel GSYİH düzeyi sürekli artarak, potansiyel reel GSYİH değerinin de üzerine çıkar. Daha farklı bir deyişle genişleme aşaması, bir dip ve ardılı zirve arasında yaşanır. İktisaden yaşanan dalgalanmaların dönüş noktaları dip ve zirve; genişleme aşamasının başlangıcı ise toparlanma olarak adlandırılır.

Yaşanan iktisadi dalgalanmaların nedenlerini, genel iktisadi teori çerçevesinin dışında izah etmeye çalışan yaklaşımlar, 1900'lü yılların hemen başlarında birçok teori ve model üzerinden ortaya atılmıştır. Ancak iktisadi dalgalanmaların belirli sistematik üzerinden genel iktisat teorisinin çerçevesinde açıklamaya yönelik en önemli girişimse, Büyük Britanyalı İktisatçı John Maynard Keynes tarafından gelmiştir. Ancak böylesine teoriler ortaya atılmış olsa da, reel iktisadi gerçeklikler üzerinden gidildiğinde yaşanan iktisadi dalgalanmaların nedenleri olarak talep ve arz şokları gösterilebilir.

Beklenen reel faiz haddi ve potansiyel reel gayri safi yurtiçi hasıla düzeyi sabit iken, toplam talepte değişim yaşanması ve böylece de dinamik toplam talep eğrisininin kaymasına toplam talep şoku denmektedir. Toplam talebin değişmesine sebep verecek unsurlardan birisinin yahut birkaçının değişmesi, böyle bir gelişmenin arkasında yatan temel felsefedir. Bu doğrultuda, beklenen reel faiz haddi ve potansiyel reel gayri safi yurtiçi hasıla düzeyi veri iken toplam talebin artması söz konusu ise olumlu talep şoku, toplam talebin azalması söz konusu ise olumsuz talep şoku varlık gösteriyor demektir. Ham petrol ve doğalgaz gibi çeşitli enerji ürünlerinin fiyatlarında yaşanan gelişmelerin yahut emek girdisinin ücret hâdlerinde meydana gelen değişimlerin sonucunda, bütün mal ve hizmetlerin fiyatlarının, sonuç olarak da enflasyon haddinin değişim göstermesi durumu arz şoku olarak isimlendirilir. Bu bağlamda enerji fiyatları ve ücret hadlerinde artış yaşanması ve nihayetinde tüm mal ve hizmetlerin fiyatlarının artarak, enflasyonun da yukarı yönlü ivme kazanması olumsuz arz şoku olarak nitelendirilebilirken, tersine ilgili unsurlara yönelik fiyatlama davranışlarında azalmalar yaşanması ve böylece nihai olarak tüm mal ve hizmetlerin fiyatlarının gerilemesi, enflasyon haddininin de azalarak dezenflasyonist eğilimlerin görülmesi durumu da olumlu arz şoku olarak isimlendirilir.

Öncel satırlarda bahsedildiği ve şekil 4. üzerinden de görüldüğü gibi, iktisaden yaşanan bu dalgalanmaların iki temel özelliği vardır. Anlaşılacağı üzere, dalgalanmalar düzenli aralıklarla vuku bulmaz yani periyodik değildir. Ayrıca dalgalanmaların zirve ve dip noktalarının yükseklikleri eşdeğer de değildir, yani süreç muntazaman olmaktan uzaktır. Gerek Türkiye Cumhuriyeti gerek diğer ülkeler olsun, günümüzde konjonktüre bağlı iktisadi dalgalanmaların varlığından söz edilemeyeceği bir ekonomi yoktur. Bu satırlar yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik geliştirilen modellerin uygulamada kendisine seyrek yer bulmuş olmasının da temel nedenidir. Öyle ki yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik olarak yürütülen icracı faaliyetler, ekonomik yapının genel görünümüne bağlıdır.

Bu bağlamda, yeniden yerleştirme danışmanlığı yaklaşımının varlık felsefesini oluşturan tasarruf stratejisi, kısmi/tam tasfiye stratejisi, çekilme ve küçülme stratejileri, birleşme, yapılanma ve satın alma aksiyonlarının, iktisadi dalgalanmaların sonucunda işletmeler tarafından başvurulmuş uygulamalar olduğu olduğu alenileşir. Karşılaşılan her bir iktisadi dalgalanma farklı içsel dinamiklere sahip olduğundan, bu dönemlerde icrası kabul gören yeniden yerleştirme danışmanlığı modellerinin teorik altyapılarının pratiğe uymaması da kaçınılmaz olacaktır.

Tablo 5. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı Modelleri

Açıklama	Kariyer Gelişim Kuramı	Değişim Danışmanlığı Aşamaları Modeli	Kariyer Gelişim Modeli	Holistik Model	Entegre Model
Yazar	Donald Super	Richard J. Mirabile	Janina C. Latack Janelle B. Dozier	James J. Kirk	Tara M. Aquilanti Janice Leroux
Tarih	1980	1984	1986	1994	1999
Ana Odak	Kariyer Seçimi Kariyer Gelişimi Kariyer Uyumu	Analiz Refleks Tanımlama Bakış Açısı	Bireysel Karakter Çevre Unsurları Uyum	Dengelenme Beceri ve Yetkinliklerde İyileşmeler İş Arama Süreci	Umutsuzluk ve Değişim Duygusu Kişisel Gelişim İş Arama Sürekli Destek Tavsiyeler

Kaynak: (Kazmierczyk, Tarasova, Andrianova, & Baszyński, 2019)

Bahsi geçen bu gerçeklikten dolayı kendisine sahne arkasında roller bulabilen yeniden yerleştirme danışmanlığı modelleri arasında öne çıkan yaklaşımlar; kariyer gelişim kuramı (yaşam süreci, kariyer danışmanlığı yaşam gelişim teorisi) (1980), değişim danışmanlığı aşamaları modeli (1984), kariyer gelişim teorisi (1986), holistik model (1994) ve son olarak entegre model (1999) olarak tasnife tabi tutulmaktadır.

Bu modeller arasında yer alan kariyer gelişim kuramı, aynı zamanda yaşam süreci, kariyer danışmanlığı yaşam gelişim teorisi olarak da adlandırılmaktadır, özellikle genel bir çatı karakterine haizken; değişim danışmanlığı aşamaları modeli istihdamı kesilen bireylere bir yol çizerek bakış açılarının değişmesine katkıları sunmayı; kariyer gelişim modeli bireysel stresin üzerine odaklanarak kariyer gelişim süreci izlenmesini; holistik model dengeye erişerek kariyer gelişimini sağlayıp iş aramayı ve son olarak da entegre model ise kayıp ve üzüntüye odaklanarak, kişisel gelişimi çerçevesinde işgücü piyasasında iş aramayı amaçlar.

1.4.3.1. Yaşam Gelişim Teorisi

Yaşam gelişim teorisi kapsamında kariyer, kişilerin ömürleri boyunca görev aldığı konumlarının sıralaması olarak tanımlanır. Bireylerin, gelişim süreçlerinde çevreleriyle kurdukları etkileşimlerin sonucunda oturan benlik olgusu ise, bireysel kariyer tercihini etkileyen en önemli başlıktır. Bireylerin şahsi yetenekleri ve fiziki özelliklerinin tek bir potanın altında eritilmesi sonucu oluşan benlik, sosyo-iktisadi koşullarla kurduğu tekil uzlaşma sistematiği üzerinden kariyer seçimlerini etkisi altına alır. Bahsi geçen bütün bu ifadeler, Donald Super'ın gelişimsel psikoloji, sosyoloji ve kişilik kuramları etkisinde öne sürdüğü ifadelerinin genel çerçevesini oluşturmaktadır (Super D. , 1980).

Donald Super, kariyer seçimlerinin etkisinde gelişen kariyer gelişiminin ise; yaşam boyu, yaşam alanı ve benlik kavramları olarak sıralanabilen üç anahtar rolü olduğunu ifade etmiş, bu düşünce sistematiği üzerinden "*Kariyer Gelişimi Keşfi ve Danışmanlığı (C-ACD)*" modelini öne atmıştır. Bu modele göre, bireylerin kariyer gelişimlerine etki eden 14 temel faktör bulunmaktadır (Super, Osborne, Walsh, Brown, & Niles, 1992).

Benlik kavramı, bireylerin yetenekleri, kişilik ve karakterleri, özellikleri, gereksinimleri, değerleri ve ilgilerinden farklılık göstermektedir. Bireyler, meslek seçimlerinde kendilerine uygun tercihleri değerlendirir. İcra edilen mesleklerin her birisi, farklı kişilik özelliklerine ve yeteneklere sahip bireyler açısından uygunluk gösterir. Dolayısıyla bir birey, kendine uygun bir çok meslek tercihinde bulunabilir. Haliyle, her meslek kategorisi farklı bireylere de uygunluk gösterebilir. Bireylerin sahip olduğu yeterlilikler ve yaptıkları mesleki seçimler, şahsi yaşadıklarına, çalışma ortamlarının koşullarına ve önceki satırlarda geçtiği gibi bu unsurların ekseriyetinde oturan benlik algılarına, deneyimlerine ve zamana göre değişiklik yaşar. Bu şekilde sosyal öğrenme ortamının sonucu olarak gelişen benlik algıları, bireylerin geç ergenlik dönemlerinden başlar, geç ergenlik dönemlerine kadar artan eğilimde dengelenerek devam eder. Ancak sürecin eğilimi ve gelişimi, bireysel seçim ve kararlara göre farklılık arz edebilmektedir.

Bireylerin maruz kalmakta oldukları değişim süreçleri; büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve ayrılma olarak tasnif edilen yaşam aşamalarıyla nihayete ermektedir. Bireyler, aşamalar arasında değişim yaşamaktadırlar.

Bireysel kariyer formunun genel çerçevesi; bireyin ve ailesinin iktisadi ve sosyal gelişmişlik düzeyleri, zihni düşünce sistematığının kapsamı, eğitimi, bilgi ve becerileri, kişisel meziyetleri ve karakterleri, kariyer olgunluğu ve bireysel imkânlar tarafından belirlenmektedir. Bireyin hazırolma düzeyi, çevrenin ve içerisinde olduğu kariyer aşamasının kendisine yüklediği sorumlulukların üstesinden gelebilme noktasında temel etmendir. Daha farklı deyişle bireyin, kariyer aşamasının sorumluluklarının üstesinden gelebilme kabiliyeti kariyer olgunluk düzeyine bağlıdır. Kariyer olgunluğu bireyin; sosyolojik, psikolojik ve fiziksel özelliklerin bütünü temsil etmektedir. Bu özelliğinden dolayı hem psikolojik hem bilişsel hem de duygusal yönlerle pekişen kariyer olgunluğu, bireyin kariyer gelişiminin alt basamaklarında karşılaşmış olduğu zorluklarla başedebilme seviyesinin önemli bir göstergesidir.

Bireysel kariyer olgunluğu, kuramsal formda bulunduğu için net olarak bir işlevsel tanım yapmak oldukça güçtür. Bireylerin, hem benlik algılarının gelişimi noktasında hem şahsi yetenek ve becerilerinin olgunlaşmasında hem de olguları rasyonel bir şekilde algılayıp değerlendirebilme yetisine kavuşabilmeleri sürecinde, danışmanlık görevini yaşam aşamalarındaki gelişimsel süreç üstlenir. Bu şekilde elde edilen mesleki benlik algısının oluşturulması ve gelişiminin sağlanması halihazırda kariyer gelişimi sürecini ifade eder. Bireylerin benlik algısı ve gerçeklik arasında süregelen sentez ve uzlaşma sürecinin temel odağını, rol oynama ve geri dönüş üzerinden elde edilmekte olan öğrenmeler oluşturur. Bireylerin elde edecekleri iş tatmini ve yaşamlarından alacakları doyumun düzeyi; bilgi, beceri, yetenekler, gereksinim, kültürel değerler, karakteristik özellikler ve şahsi benlik algılarına yönelik elde edebilecekleri yeterli bilgi düzeyine bağlıdır. Bireylerin iş tatmin ve doyum dereceleri ancak ve ancak şahsi benlik algısı gelişim yetenekleri ile sınırlı kalmaktadır. Başka deyişle, benlik algılarına yönelik gelişim düzeyi ne kadar artarsa iş tatmini de o kadar artacaktır. Hem erkeklerin hem de kadınların, kişiliklerinin yerleşmesinde en önemli unsurlardan bir tanesi, iş ve meslek tercihleridir.

Bireylerin mesleki açıdan kariyer gelişimleri de fiziki gelişimleri gibi ömürleri boyunca sürecek bir olgudur. Ancak kariyer gelişiminin fiziksel gelişimden en önemli farkı, çerçevesinin salt olarak genetik faktörlerle sınırlı olmamasıdır. Dolayısı ile böyle bir gerçekliğin varlığı, bireysel kariyer gelişim süreci hakkında psikososyal gelişim olarak adlandırılan daha farklı bir tanımlama yapılabilmesini de mümkün kılmaktadır. Toplumsal beklentiler ve mesleki kariyer fırsatlarının yapısal formlarının üzerine inşa

edilen psikososyal gelişim süreci açısından incelendiğinde, bireylerin yaşamlarının ilk yıllarında mesleki kariyer gelişimleri; hem homojen yapıdadır hem ağırlıklı olarak yaş demografisine bağlıdır. Geneline yakınının eğitim-öğretim faaliyetleri ile meşguliyet içinde olduğu bu dönemde genç bireyler; ergenlik ve çocukluk dönemlerini yaşadıkları için, kariyerleri hakkında alacak oldukları kararlarında kariyer olgunluğu yaklaşımının varlığının dikkate alınması gerekmektedir.

Ancak, daha sonraki dönemlerde bireylerin yetişkinlik dönemi başlayınca, bu evrede kariyer gelişimi yaş demografisi ile arasında bulunan direkt ilişkiyi kopararak, değişen mesleki imkân ve fırsatlar ile yaşam rolleri arasında bir bağ kurar. Velhasıl, yetişkinlik dönemlerinde kariyer gelişimi bahsi geçen rollerin etkisinde kaldığı için bu durum, kariyer gelişiminde farklılıkların yaşanmasına mahâl verir. Kariyer uyumu olarak adlandırılan böylesine bir durumun varlığı, bireyin değişen çalışma ortamı koşullarına uyum gösterebilmesi ve çevresel faktörlerin etkisini önceden sezebilme yetisidir. (Niles & Harris-Bowlsbey, 2016). Bireysel kariyer uyumu hakkında, kişilerin bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda kendilerine uyduklarını düşündükleri iş akışlarına, kendilerini uyarlayabilmek adına kullandıkları yaklaşımlar, davranışlar ve yeterlilikler bütünü şeklinde tanımlama da yapılabilir (Savickas, 2005).

Dikkat edilecek olunursa, Donald Super tarafından teoriye sunulan katkıların içerisinde yer alan; yaşam boyu, yaşam alanı ve benlik kavramlarının aslında yeniden yerleştirme danışmanlığına kuramsal üstyapı hazırlayan formda olduğu açıkça görülecektir. Elan, yaşam alanı kavramı bireylerin mesleki kariyer süreçlerinin yeniden planlanmasını ve kurgulamasını anlattığından, yeniden yerleştirme danışmanlığının öz düşüncesi olan istihdamı kesilen personelin hayatını ve kariyerini yeniden planlaması ayrıca düştüğü açmazları bertaraf edebilmesi yaklaşımının kuramsal çerçevesini çizer. Diğer yandan, benlik olgusu etrafında şekillenen kariyer uyumu anlayışı da kapsadığı, iş değeri, hayata dair kararlar alabilme becerisi, deneyimlerden ders çıkarılması, bilgi, planlama, karar verme ve son olarak araştırma safhaları üzerinden, yeniden yerleştirme danışmanlığı ile ortak patikada kesişmektedir.

1.4.3.2. Değişim Danışmanlığı Modeli

Değişim danışmanlığı aşamaları modeli, Richard J. Mirabile tarafından yeniden yerleştirme programına yönelik geliştirilen teorik yaklaşımlardan bir tanesidir. Yazar, öne sürdüğü bu modelinin dahilinde istihdamı kesilen personeli kapsayan bir yeniden

yerleştirme danışmanlığı programının; avutma, yansıtma, aydınlatma, yönlendirme ve bakış açısı değişimi olmak üzere beş aşamadan oluştuğunu belirtmiştir. Avutma safhası, istihdamı kesilen bireylere, hizmet sunumu danışmanı tarafından sağlanan motivasyon ve teselli sürecini tanımlar. Yani avutma safhasında hizmet sunum danışmanının temel rolü, bireylerin istihdamlarının kesilmesinden dolayı maruz kaldıkları ruhi ve iktisadi açmazların duygusal şoklarını atlatmalarını sağlamak üzerinedir (Mirabile, 1984). Ama Tara Aquilanti ve Janice Leroux tarafından modelin bu safhası, danışmanların rolü ve sorumlulukları berrak olmadığından dolayı eleştirilmiştir (Aquilanti & Leroux, 1999).

Modelin yansıtma aşamasında istihdamı kesilen bireylerin duygusal yoğunluklu şokun üstesinden gelebilmeleri ve böylece yeni istihdam olanakları hakkında daha çok zaman harcayarak gayret gösterebilmeleri adına, hizmet sunum danışmanı tarafından iş süreçleri yürütülür. Modelin üçüncü aşaması olan aydınlatma sürecinde, istihdamı sona eren birey, hem şahsi hem de mesleki deneyimlerini net bir şekilde ortaya koyar, şahsi muhasebe yaparak maruz kaldığı problemlerinin hepsi ile yüzleşmek adına adım atar. Çünkü yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamında, program hedeflerine sıhhatli bir şekilde ulaşabilmesi adına eski işgören vasfına haiz bireyin öncelikli olarak görevi, o güne kadar istihdam edildiği işletmenin kurumsal organizasyon şeması altındaki yerini kavrayabilmiş olmak ve icra ettiği rolün ve sorumluluklarının, tecrübesine kattıklarının bilincinde, gelecekte nerede olmak istediğini tespit etmektir (Sabuncuoğlu, 2005). Elan geleceğe yönelik kariyer hedeflerinin berrak bir portre üzerinde resmedilebilmesi adına ise bireyin, hem maruz kaldığı duygusal yoğunluklu açmazlarından kurtulması hem de kendini geliştirebileceği unsurları tespit etmesi gerekmektedir.

Modelin dördüncü aşaması yönlendirme kapsamında hizmet sunum danışmanı, program katılımcısı bireye, şahsi yetkinlikleri ve beklentileri ile uyumlu birtakım yeni istihdam olanaklarını tespit edebilmesi adına özgeçmiş yazma, bireysel pazarlama ve iş arama gibi başlıklarda yardım eder. Modelin son aşamasında, bireylerin hayatlarına ve mesleki kariyerlerine yönelik bakış açılarında, istihdamlarının sona ermesinden dolayı takındıkları negatif ayrışma unsurlarından kurtulması amaçlanır (Mirabile, 1984).

1.4.3.3. Kariyer Gelişim Modeli

Yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik geliştirilen teorik yaklaşımlardan bir diğeri Janina Latack ve Janelle B. Dozier tarafından literatüre kazandırılan, kariyer gelişim modelidir. İşletme yönetiminde, geleneksel anlayışın başrol oyuncusu olduğu

yıllarda, istihdam edilen personelin bilgi, beceri ve eğitim düzeyleri genel olarak düşük bir profil çizmiş ve personelin işveren işletmelerinden beklentileri sınırlı patikada yol almıştır. Klasik dönemde ağırlıklı olarak işletmelerin yönetim sistematiği, iş akışları ve bunlarla akredite olarak gelişen kontrol dinamikleri ile ilişkili davranışlara duyulan ihtiyaçlar merkez odaya alınmıştır (Montana & Charnov, 2008).

Haliyle yönetim odağı bağımlılık üzerine yol almış ve işletme yöneticileri ile işgören bireyler arasında güven ilişkisi oldukça zayıf seyretmiştir. Nitekim üretim sürecinde emek faktörünü kiralayan aktör sermaye sahipleri, organizasyona ilişkin tek başına karar verebilme yetisine ve işletmenin pazar - piyasa ilişkilerinin yegane belirleyicisi olabilme imtiyazını da elinde saklı tutmuştur. Bu imtiyazlarından dolayı emek faktörünü de, üretimde koşulan diğer kaynaklar ile bir tutmuş, emek-müteşebbis arasında güven, karşılıklı etkileşim ve fikri birliktelik ortamının varlığı asla söz konusu olmamıştır.

Küreselleşen dünya düzeni ve bu ekseninde dönüşümler yaşayan sosyal ve iktisadi yaşamın bir yansıması olarak, fikir alışverişi, emeğin kişisel becerileri ve motivasyonu ile işletmelerin stratejik amaçlarına yüksek düzeyde bağlılığı ise giderek önem atfedilen başlıklar olarak yerini almıştır. Bu durumun varlığı, üretim sürecine koşulan kaynaklar arasında emeğin diğer faktörlerden pozitif ayrışma yaşamasına neden olmuş, böylece emek faktörü işletmeler için maliyet unsuru olmaktan çıkarak yetkinlikleri dahilinde potansiyelini kullanabilen önemli güç olarak algılanmaya başlamıştır (Starkey & McKinlay, 1993).

Nihayetinde gerek eğitsel kariyerleri gerekse bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyleri yönünden niteliği ve kalifikasyonları giderek artmaya başlayan personellerin yahut da farklı bir deyişle işletmelerin beşeri sermaye varlıklarının, işletme organizasyonlarının içerisindeki rol ve sorumlulukları, sosyal yaşamları ile birlikte düşünölmeye başlanmış ve böylece işverenlerinden duydukları gereksinimlerinin ve taleplerinin içeriği daha da çeşitlenmiştir. Bu bağlamda personel gereksinimlerinde meydana gelen çeşitlenmelerin arasında belirgin olan husus, motivasyonu sağlayarak mutmain olabilmenin salt olarak maddi unsurlarla sağlanamayacağı, bunların yanında çalışanların varlıklarını rahatlıkla gösterebileceği ve gelişimlerini sağlayabileceği bir çalışma ortamının zarurietidir.

İşletmelerin yönetim dinamiklerinin böylesi bir dönüşüm sürecini yaşaması, işletme yöneticilerinin aldığı kararların, artık farklı bilgi, veri ve tecrübeler gerektiren

bölümlerden oluşan işletmelerin kurumsal organizasyon yapısının tamamına yetebilecek nitelikte olmaktan uzaklaşmasına ayrıca hedef pazarlarda da müşterilerinin istek ve gereksinimlerine yalnız başına cevap verebilme yetisinde aciz olmasına neden olmuştur. Daha farklı bir deyişle, geleneksel yönetim sistematığında üretim sürecine koşulan emek faktörü; salt, görevlendirilen işin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyinde ve yalnızca kendisine yüklenen sorumluluğun gereğini yerine getirmekle mükellef bir role haiz iken; modern yönetim anlayışında, sahip olduğu beceri ve bilgisini doğrudan üretim sistematığına yansıtarak, kendisini sürekli olarak geliştirmeyi gereksinim gören ve işletmelerin inovatif fikirlerinin temel çıkış noktasını temsil eden beşeri sermaye varlıkları rolünü üstlenmiştir.

Yani üretim sürecine koşulan emek faktörü, safi şekilde yapılan kas gücü tasnifinden kurtularak, beyin gücü tasnifine dönüşmüştür. Küresel iktisadi ölçekte, tekil bir pazarın varlığı düşüncesinin etrafında şekillenen globalleşme sürecinin, işletmelerin yönetim sistematığında mahâl verdiği bu değişimin böylece en önemli yansımalarından birisi, karşılıklı olarak işverenin ve işgörenin bakış açılarında yaşanan eksen tazelenmesi olmuştur. Bu bağlamda, iş dünyasının kalitesinde yaşanan artışlar, şahsi gelecek planlamasına olan alâkanın hızlanması, eşit iş olanaklarının talep edilmesi, mesleki azmin ve beklentilerin yükselmesi ancak bu olguların karşısında hem iktisadi faaliyetlerdeki iyileşmenin yavaşlamaya başlayarak kapitalist iktisadi düzenin çeşitli dönemlerde krizler yaşaması, hem terfi olanaklarının sınırlı bir çerçeveye çizmeye başlaması durumu, işletmelerin ve çalışanlarının, iş yaşamını planlama ve geliştirmeye odaklanan kariyer yönetimi etrafında ortak bir paydada buluşmalarını zaruriyet olarak karşılıklarına çıkarmıştır (Cascio, 1989).

Kariyer yönetiminin etrafında gelişen bu düşüncelerin yansıması olarak icrası gündeme gelen yeniden yerleştirme danışmanlığının uygulamasına yönelik olarak öne sürülen bu model de, bireylerin kariyer gelişimlerinin sağlanması adına, istihdamlarına son verilmelerinden dolayı maruz kaldıkları stresin mümkün olan makul bir seviyede tutulması gerekliliğini gözler önüne serer. Çünkü ancak böyle bir sosyal görünümün varlığında, istihdamı kesilen bireyler sıhhatli iş arama teknikleri yürüterek, istihdama yeniden kavuşabilir ve gelecekte beklediklerine yönelik olumlu bir tablo çizebilirler. Model çerçevesinde stres seviyesinin kabul edilebilir noktada tutulabilmesine dayanak olan üç etmen sırayla bireysel karakter, çevresel unsurlar ve değişim süreci şeklinde sıralanabilir (Latack & Dozier, 1986).

Şahsi karakterin doğrudan etkisi personelin istihdamı kesildikten sonra vereceği tepkinin içeriğine yöneliktir. Daha farklı ifadeyle, istihdamına son verilmeden hemen önce bireyin işletmenin organizasyon yapısı içerisinde üstlenmiş olduğu işinden aldığı zevk ve duyduğu motivasyon, kariyer aşaması, tecrübesi, icra seviyesi gibi başlıkların hepsi şok safhasındaki stresi etkileyen temel başlıklardır.

Latack ve Dozier Kariyer Gelişim Modeli dahilinde, kariyer gelişimini etkisinin altında bulunduran ikinci unsur çevresel etmenlerdir. İstihdamına son verilen bireylerin maruz kaldığı iktisadi darboğazlar ve karşılaştığı sosyal bunalımlardan dolayı duyduğu maddi ve manevi stresi ifade eden çevresel etmenler, işsiz kalınan sürenin uzamasıyla akredite olarak etkisini daha da belirginleştirmektedir. Bu şekilde istihdam kaybının altında geçen sürecin uzunluğu ile duyulan üzüntü ve kızgınlığın şiddetini temsil eden terim, modelin dahilinde istihdamı kesilen bireylerin stres seviyesinin makul düzeyde tutulabilmesine olanak sunarak böylece kariyer gelişimlerinin sağlanması adına gerekli üç temel aktörden sonuncusu olan değişim sürecidir (Aquilanti & Leroux, 1999).

İstihdamı kesilen personel artık bu aşamadan sonra mesleki kariyer gelişimini temel olarak iki yol ayrımının üzerinden sürdürebilme imkânına sahiptir. İlk tercih dahilinde, istihdamı kesilen personel yeniden istihdam olanağına kavuşabilir. Böylece istihdam imkânının yanında işsizlik sürecinin getirdiği buhranlardan kurtulma olanağı da kendisini bekler. Diğer bir bakış açısından istihdam imkânı ve açmazların sebebiyet verdiği depresif atmosferin varlığının bertaraf edilmesinin yanında, birey evvel çalışma ortamının sunduğu maddi ve sosyal haklardan daha fazlasına, yeni istihdam ortamında erişebilir. İkinci tercih ise, maddi getirilerin üzerine odaklanmak yerine ağırlıklı nitelik ve kalifikasyon boyutlarının üzerine odaklanmak yönünde gelişebilir.

Daha yalın olarak, istihdamı kesilen personel, sürecin sonucunda yeniden istihdam imkânına erişememiş olsa da, yeniden yerleştirme danışmanlığının vesilesiyle becerilerinin, yetkinliklerinin, beklentilerinin, zayıflıklarının, üstünlüklerinin çok daha fazla bilincinde olacak, böylece istihdamının kesilmesinden dolayı maruz kaldığı kaybı değil, yeniden yerleştirme danışmanlığı programının faydalanıcısı olarak kazançları ve elde ettiği pozitif ayrışma noktalarını ön planda tutacaktır. Bu vesile ile bir kere daha aşikâr olmaktadır ki, istihdamı kesilen personel; çalışma azmi, beklentileri, uyum ve kişisel farkındalıkları sayesinde, şer olarak gördükleri işsizlik sürecinin muhtemel etki ve yansımalarını, kendi hayır ve çıkarlarına kullanabilir (Latack & Dozier, 1986).

1.4.3.4. Holistik Model

Yeniden yerleştirme danışmanlığına y6nelik geliştirilen teorik yaklaşımlardan bir diğeri ise, James Kirk tarafından literat6re kazandırılan b6t6nsel (holistik) yeniden yerleştirme modelidir. B6t6nsel yeniden yerleştirme modeli, dengeye erişim, kariyerde gelişim ve yeniden istihdama kavuşma şeklinde tasnife tabi tutulan 6c temel safhadan meydana gelmektedir (Kirk, 1994).

Modelin dengeye erişim sağlamak başlıklı ilk aşamasında, klasikleşmiş senaryo dahilinde bireyin işsiz kalması sebebiyle takındığı depresif ruh halinden bir an 6nce kurtulması i6in motivasyon s6reci y6r6t6lmektedir. Programın katılımcısı bireyin, şok safhasını atlatarak kızgınlık, endişe, hayal kırıklığı, 6mitsizlik vb. takındığı tavırlarını geride bırakmasını ama6layan bu ilk aşama, b6ylece yeniden yerleştirme danışmanlığı s6recinin etkin ilerlemesi adına d6ř6nsel sistematiğin iyileşmesine katkı sunar.

Bireye yaşadığı duygusal yoğunluğun normal olduğu ve etkilerinden kurtulmak adına beraber 6alışılacağı d6ř6ncesi hizmet sunum danışmanı tarafından aşlanır. Bu bağlamda elzem olan hizmet sunumu danışmanının, istihdamı kesilen bireyle yapacağı g6r6şmelerini empati kurarak ger6ekleştirmesidir. B6ylece danışman tarafından bireye, kendisini boşuna suçlamaması, sosyo-iktisadi a6ıdan maruz kaldığı b6t6n zorlukların 6stesinden rahatlıkla gelebileceği hususu deklare edilir. Bu sayede de bireyin maruz kalmış olduğu maddi-manevi a6mazlarını gidererek kendine g6veninin yeniden tesis edilmesi sağlanır. Yani nihayetinde bireyin karakterinin dengeye gelmesi ama6lanır.

Holistik yeniden yerleştirme modelinin kariyer gelişimi başlıklı ikinci aşaması; değerleme, mesleki kariyerin keşfi, kariyer hakkında karar s6reci ve icra planı şeklinde isimlendirilen d6rt safhadan meydana gelmektedir. Katılımcı bireyler ile hizmet sunum danışmanı arasında bu aşamada; m6zakere, sorgulama, fikirsel paylaşımlar ve d6ř6nce rehberliği gibi uygulamalar 6zerinden karşılıklı etkileşim mekanizması işlerlik kazanır.

Holistik modelin nihai aşamasını ifade eden iş arama ve bulma adımında ise, program katılımcısı olan bireylerin şahsi gelişimleri 6zerine odaklanılmaktadır. Bu kapsamda katılımcı bireylerin her biri yeni istihdam olanaklarından haberdar olabilmek ve kendilerine uygun olanlarını tespit ederek yeniden istihdam imk6nına kavuşabilmek adına; k666k gruplar halinde tartışma ve m6zakereler ile beraberinde stres azaltmaya y6nelik muhtemel kurguların 6zerinden kendilerini geliştirme adına 6aba sarfederler (Kirk, 1994).

1.4.3.5. Entegre Model

Yeniden yerleştirme danışmanlığına y6nelik geliştirilen teorik yaklaşımlardan sonuncusu, Tara M. Aquilanti ve Janice Leroux tarafından literat6re kazandırılan ve evvelden bahsi ge7en diğer modelleri de kapsayıcı nitelikte olan entegre modeldir. Bu bağlamda d6rt s6reci biraraya getiren entegre modelin birinci safhası “yenilgi, 6z6nt6 ve değişim” başlığına haizdir. İkinci safhası “kişisel gelişim”, 6ç6nc6 safhası yeniden istihdam imkanına erişebilmek adına “iş arama” ve d6rd6nc6 nihai safhası da “devam eden danışmanlık ve destek” aşamasıdır (Aquilanti & Leroux, 1999).

Modelin “yenilgi, 6z6nt6 ve değişim” başlığı ile kaleme alınan birinci safhası, 6zellikle kuramsal altyapısını Elisabeth K6bler-Ross tarafından 6ne s6r6len “6z6nt6 teorisi” ve Chris Parker ile Ralph Lewis tarafından yazılan “değişim d6ng6s6 modeli” 6zerine inşa etmektedir (Parker & Lewis, 1981). Yaklaşık olarak iki bu7uk yıl boyunca durumu ağır hastaları ile yaptđđı g6r6şmelerin sonucu elde ettiđđi bilgileri ve bulguları derleyerek yazdđđı ve 1969 yılında yayımladđđı, “6l6m ve 6lmek” ismiyle de T6rk7eye 7evrilen kitabında Elisabeth K6bler-Ross, bireylerin 6l6m karşısındaki tepkilerini ve duygu durumlarını ortaya koymuş, bu duygu durumlarını inkar, 6fke, pazarlık, depresif duygular ve depresyon ile ger7ekleri kabullenme olarak beş ana başlığın altında tasnif etmiştir (K6bler-Ross, 2014). Tasnif edilen bu beş aşama, psikolojik teoride yasin beş aşaması olarak yerini almıştır. İşte bu şekilde, K6bler-Ross tarafından teorik altyapısı hazırlanan “yasin beş aşaması” s6recinde anlatıldıđđı gibi, entegre modelin temelini de, istihdamı kesilen bireylerin bu durumda; yenilgi, 6z6nt6 ve değişim s6re7lerine maruz kalması oluşturmaktadır. Nitekim teoride, işsizlik olgusu ve psikolojik karakter yapısı arasındaki derin etkileşim nedeniyle, istihdamın kesilmesini yas s6reci ile ortak payda etrafında buluşturan yaklaşımlar da mevcuttur (Amundson & Borgen, 1982).

B6ylece istihdamı kesilen bireylerin iş kaybının yani yas s6recinin kabullenme safhasını atlattıktan sonra, ancak yeni istihdam olanakları keşfetme yolunda adımlar atması beklenir. Haliyle, işsizliğin beraberinde getirdiđđi ruhi a7mazlar ile duygusallık ortamı, bireyin yeniden istihdam imk6nları hakkında d6ř6nce sistematiđđi kurabilmesi y6n6ndeki en 6nemli engellerdir (Eby & Buch, 1994). Lakin, entegre model dahilinde bireylerin işsiz kalmasının hemen ardından yaşadıkları bu olumsuz ayrışmaların, ileri aşamalarda tekrar belirti g6sterebileceđđi, dolayısı ile bu tip negatif yansımalara y6nelik kesin bir 7er7eve 7izebilmenin m6mk6n olmadđđı dile getirilmektedir.

Yeniden yerleştirme danışmanlığı programı katılımcı bireyelerine, yaşadıkları depresif süreçlerden ve açmazlardan kurtulmaları adına sergilenen yaklaşımların içerik ve sosyal sistematığı diğer modellerde varlık gösteren süreçler ile de benzerlik gösterir. Bu ilk safhada hizmet sunum danışmanına düşen rol ve sorumluluk, istihdamı kesilen program katılımcısı bireyelerle samimi ilişkiler kurmak, kendisini onların yerine koyup süreci onların zihni bakış açıları üzerinden de değerlendirebilmesidir. Böylece bireyeler, hizmet sunum danışmanlarının kendilerine kulak vermeye her zaman açık olduğunun farkında olmaları durumunda, modelin yenilgi, üzüntü ve değişim olarak adlandırılan bu ilk başlığını verimli bir şekilde tamamlayabileceklerdir. Dikkat edilecek olunursa, entegre modelin ilk safhasının kilit noktasında, başrol vasfı danışman-katılımcı birey ilişkisine tayin edilmektedir. Bu vesileyle, hizmet sunum danışmanı, birinci aşamanın layıkıyla tamamlandığını düşünüyorsa, programın ikinci safhasına geçilmesi mümkün hale gelir (Aquilanti & Leroux, 1999).

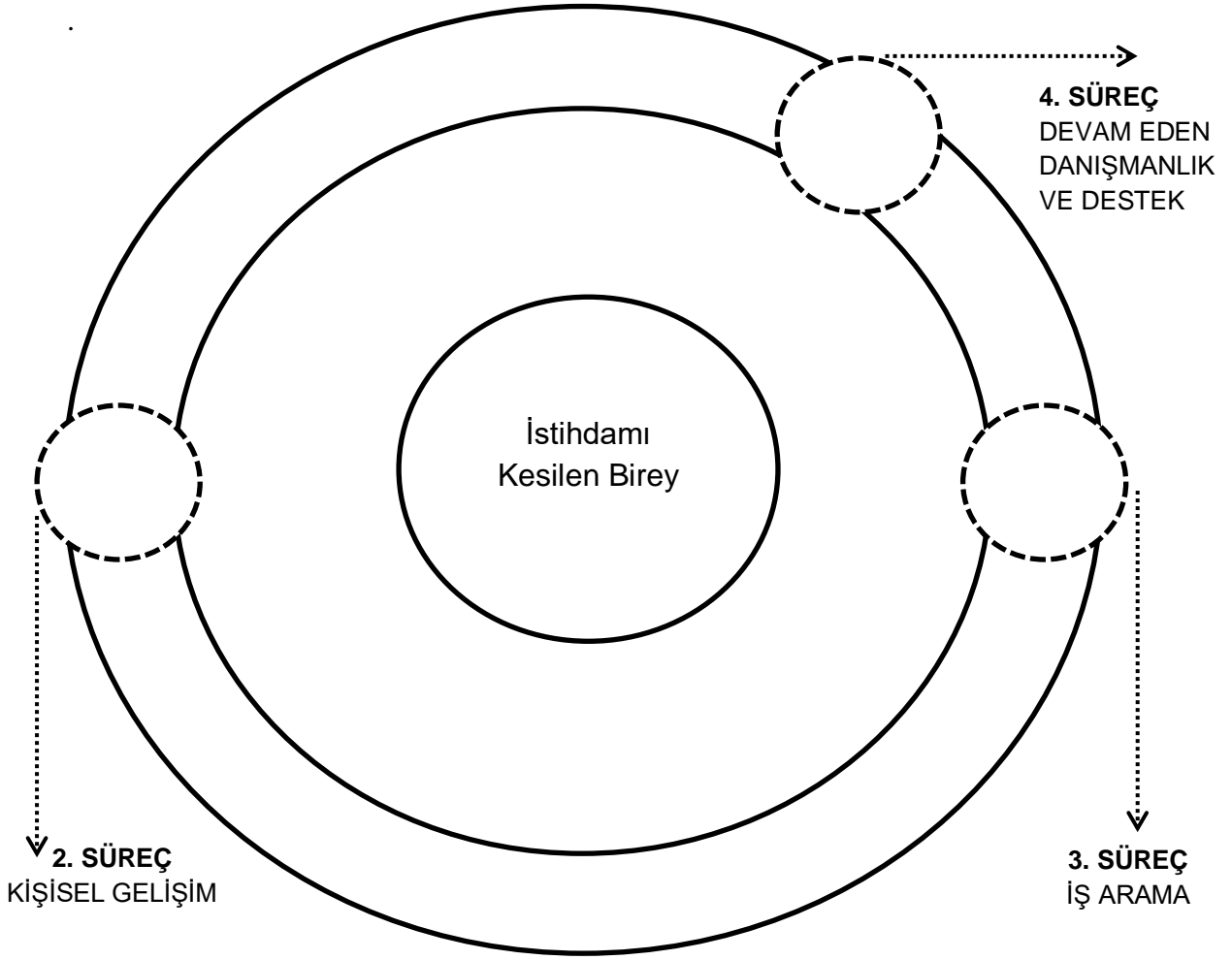
Modelin “kişisel gelişim” başlığı ile kaleme alınan ikinci safhası, özellikle ilk safhanın bir değerlendirmesi niteliğindedir. Böylesine bir aşamanın varlık felsefesinin üzerine inşa edildiği temel süreç hizmet sunum danışmanının, programın katılımcısı istihdamı kesilen bireyin; hayatı, karakteri, iş yaşamına ilişkin zayıf ve üstün yönleri, sınırları, gelecekte beklenenleri, kültürel değerleri, inanç sistematığı, gereksinimleri ve istekleri, ailevi ilişkileri ve en önemlisi ise başarısızlıkları ve başarıları hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayabilmektedir (Aquilanti & Leroux, 1999). Bu noktada danışman, bu tespitleri yapabilmek adına anket yahut serbest kompozisyon gibi çeşitli araçlardan yararlanabilir. Hizmet sunum danışmanının rol ve sorumlulukları kapsamına giren tüm bu tespitler aslında dikkat edilecek olunursa, Donal Super tarafından teoriye sunulan kariyer uyumu kavramının genel çerçevesini yansıtmaktadır (Super D. , 1980).

Entegre modelin ikinci aşaması olan kişisel gelişim sürecinin, şahsi değerleme adımıdan bir sonraki adımı şahsi stres ölçümüdür. İstihdamı kesilen bireyin, böylesi bir durumda stres altında bulunması kaçınılmaz bir gelişmedir. Bu ereve bağlamında bireyelerden bir kısmı bu konuda, oputplacement hizmet sunum danışmanından yardım ve öneri istemekten çekingen moda sahipken, bir kısmı da kendilerine böyle bir muameleyi yakıştırmayabilir. Stres ve endişelerle doğrudan ilişki içerisinde olan bir diğer kavram, yine Donald Super’ın kariyer uyumu çerçevesinde bahsettiği ve tezin önceki satırlarında içeriğine yer verilen, bireyelerin hayata ve geleceğe dair kararlar alabilme becerisidir (Super D. , 1980).

Bu noktada, sosyal gelişimi yüksek olan bireyler maruz kaldıkları streslerle ve açmazlarla başedebilme hususunda çok daha yetkin davranışlar gösterirken, tersi vasıfa sahip bireyler stres yönetimi konusunda maalesef başarılı olamamaktadır. Tabir-i caiz ise stresin kendilerini yönetmesine izin vermektedir. Buraya kadar entegre model adına yapılan açıklamalarda farklı teorilere atıflarda bulunulması, aslında modelin isminin entegre olarak adlandırılmasına da açıklık getirmektedir.

Entegre modelin kişisel gelişim başlıklı ikinci safhasının üçüncü adımı maddi unsurlar üzerinedir. Daha farklı bir deyişle, kişisel gelişim safhasının bu ayağı finansal planlamalar üzerine odaklanmaktadır. Gerek teori gerek pratik alanda verilen çalışma ve elde edilen bulgular, finansal etmenlerin şahsi kariyer gelişiminin önünde en büyük engel unsuru olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir. Yani istihdamı kesilen birey, finansal riskler ve belirsizlikler yüzünden, yeniden yerleştirme danışmanlığı programı içeriklerine kendisini tam olarak adapte edemeyebilir. Bireyin kafasındaki maddi temel üzerine kurulu bu yöndeki belirsizlikleri kaldırmak adına, hizmet sunum danışmanınca bireysel emeklilik, bütçeleme, işsizlik sigortası, kıdem tazminatı ve benzeri sosyal hak ve imkânlar konusunda bilgilendirmeler yapılması mühim bir adımdır. Sürecin sıhhat ve selametini tehlikeye atacak bir başka ayak bağı, istihdamı kesilen bireylerin içinde özellikle beyaz yaka grubunun, ardıl pozisyonundan daha ast konumda çalışmasının mümkün olduğu bir süreçte kendine ihanet ettiği düşüncesi içerisine girmesidir. Bütün bu bahsedilenler şahsi ihanet değil, yeniden istihdam olanaklarına kavuşabilmek adına yürütülen yeniden yerleştirme danışmanlığı programına ihanettir.

Bu noktada kişisel gelişim sürecine engel olan maddi ve manevi belirsizliklerin tamamından kurtulmak adına, hizmet sunum danışmanı tarafından bireylerin sürekli olarak geçmiş tecrübe ve başarıları ön plana çıkarılmalı, vurgulanmalıdır. Böylesine bir hususun varlık göstermesi, istihdamı kesilen bireylerin yeniden kendilerine güven duymasını sağladığı gibi, o güne kadar açığa çıkmamış muhtemel bazı bireysel beceri ve yeteneklerinin de berraklığa kavuşturulmasına vesile olabilir. Diğer yandan birey, kendisini düşünce sistematığında ne kadar güçlü görürse, şahsi pazarlama sürecini de o denli etkin yürütecek, böylelikle yeniden istihdam imkanlarının değerlendirilmesinde pozitif ayrışacaktır. Elbette ki bireylerin o güne kadar farkında olmadıkları, yeniden yerleştirme danışmanlığı programı aracılığıyla ortaya çıkan yeni beceri ve yetkinlikleri kariyer imkanları patikasının genişlemesini mümkün kılan başlıca unsurlar arasındadır (Aquilanti & Leroux, 1999).



Şekil 5. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı: Entegre Model

Kaynak: (Aquilanti & Leroux, 1999)

Entegre modelin “iş arama” başlıklı üçüncü safhası, istihdamı kesilen bireylerin yeniden yerleştirme danışmanlığı programı kapsamında etkin ve sıhhatli şekilde yeni iş olanaklarını keşfedebilmesi için, bireyden işgücü piyasalarına rasyonel bakış açısıyla bakarak, kendisine uygun hedef işler ve coğrafi bölgeler belirlemesini ister. Böylesi bir yaklaşım sergilemek, bireyin istihdam olanaklarının sunduğu ücret ve yan mali haklar konusunda da rasyonel bir tablo çizmesine vesile olur. İstihdamı kesilen personellerin arasında özellikle beyaz yakalı grubu, arın istihdam pozisyonları ve ücret imkanları sebebiyle, yeniden yerleştirme danışmanlığı programından çok büyük beklentiler içine girebilirler. Ancak istihdam olanağını kaybettikten sonra bile, istihdam önceliği yerine ücret ve yan haklar önceliğini koymak hem gerçekliklerden hem programın içeriğinden savrulmak demektir.

Bu satırlarda bahsi geçen bu alenilikler, hizmet sunum danışmanı tarafından program katılımcısı bireylere hatırlatılmalıdır. Çünkü başarıyı maddi olgu ve güçte aramak, iş arama sürecini zedeleyerek, amacın hasıl olmamasına sebep olur.

Entegre modelin iş aramayı merkez odağına alan bu üçüncü safhasında önemli araçlar mülakat teknikleri, özgeçmiş hazırlama ve elektronik iş arama mekanizmasının varlığıdır. Bu araçların arasından özellikle tanışmaya yönelik olarak gerçekleştirilecek bir mülakat, işe alınma sürecinde bireylerin yaşadıkları en önemli aşamadır. Ayrıyeten daha farklı bir yol olarak, istihdamı kesilen bireyler iş arama sürecinde, kişisel ilişkileri üzerinden de yol alabilir. Özellikle bu teknik işletmeler tarafından oldukça yoğunluklu şekilde tercih edilmektedir. Bu gerçekliğin ardından yatan temel sebep, böylesine bir politikanın hem maliyetinin görece olarak düşük olması, hem de istihdamın tespitinde kâr amacı gütmeyen aracının varlığından dolayı etkin sonuçlar alma imkanının yüksek olmasıdır (Aquilanti & Leroux, 1999).

Entegre yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin üçüncü safhası iş aramada, verilecek en önemli kararlardan bir diğeri ise istihdamı kesilen bireyin bu aşamada iş arama yöntemi olarak nasıl bir patikada yol alacağına tespit edilmesidir. Bu bağlamda tanıdıklar vasıtasıyla, sosyal-görsel-yazılı medya aracılığıyla, şahsi olarak başvurularla ve danışmanlık firmalarının rehberliğinde yol alınabilir. İş arama stratejisinin çizilecek portresinde, tuval kısmen de olsa bireylerin karakterleri ve maddi beklentilerinin elinde olmaktadır. Bu noktada teoride en etkin iş arama stratejisinin önceki satırlarda bahsine değinilen tanıdıklar vasıtasıyla olduğunu kanıtlayan bulguların yer aldığı çalışmaların varlığından söz edilebilir (Lewis, 1993). İş arama uygulamalarının kapsamında tercihi mümkün başka bir yol ise, istihdamı kesilen bireyin yeniden istihdam olanaklarının peşinden koşmak yerine, kendi işini kurmak adına adım atmasıdır.

Entegre yeniden yerleştirme danışmanlığının son olarak dördüncü ve en mühim aşaması devam eden danışmanlık ve destek aşamasıdır. Bu aşamanın merkezi odağı istihdamı kesilen bireyin, yeniden yerleştirme programı boyunca sürekli şekilde destek görmesidir. Böylesi bir ehemmiyet noktasına değinilmesinin ardında yatan, muhtemel cesaretlendirme ve teşvik kurgularının, istihdamı kesilen personelin kendisini rahatlık içerisinde hissetmesi ve böylece de iş arama performansının pozitif yönde gelişmesinin sağlanmasıdır. Programda süreklilik arz eden kontrol mekanizması işler olmalıdır. Bu bağlamda program katılımcısı birey gerçekleştirdiği her mülakatın ardından danışmanı

ile birlikte değerlendirme yapmalı, danışman, bireyden hizmetlerini değerlendirmesini talep etmeli ve daha faydalı program süreci yürütebilmek adına yapılması gerekenler hakkında bireyle olduğu kadar işveren işletme ile de istişare etmelidir (Morin, 1977).

1.4.4. Uygulama Sahası

İşletmeler, küresel ölçekte mal ve emek piyasasına hakim olan yoğun rekabet ortamında, hem varlıklarını korumaya devam edebilmek hem diğer işletmelere karşı sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek adına, yönetim sistemlerinde belirli güncellemelere gitmişlerdir. Bu doğrultuda kısa vadeli bir bakış açısı ile tabir-i caizse günü kurtaracak faaliyetlerden ziyade, uzun vadeli gelecek planlarını şekillendirmeye yönelik belirli stratejiler üzerine odaklanmaya yönelmişlerdir.

İşletmelerin, etkin ve sıhhatli bir patikada hedeflerine erişebilmesi adına öncel olarak sahip olmaları gerekense, doğru kurgulanmış bir organizasyon yapısı ve bu yapı ile akretide çalışan nitelikli kurumsal işleyiş mekanizmasıdır. Çünkü ancak bu çeşit bir yapının üzerine inşa edilen ve doğru stratejilerle müşterilerini merkezine alarak yüksek performans anlayışını benimseyen diğer yandan sürekli gelişim ve değişim prensibi ile çevresel faktörlere de tam bir uyum gösterebilen işletmeler, yoğun ve acımasız rekabet şartlarına karşı varlıklarını sürdürebilmek adına direnç gösterebilirler. Doğrudan yahut dolaylı bütün paydaşlarına bu şekilde katma değer sağlayan bir işletme haline gelmek için elzem unsurlar ise, işletmenin kurumsal organizasyon yapısı ve stratejik hedefleri ile uyumlu kurumsal kimliğe sahip olmak ve bu kimlik üzerinden kurgulanan karakteri merkezine alan faaliyet programı ve iş akışları kurarak, işletme politikalarının hayata geçmesini sağlamak olarak sıralanabilir. Bahsi geçen tüm bu açıklamalarda ana odağın “insan” unsuru olduğu alenidir (Barutçugil, 2004).

Bu doğrultuda, tezin temel konusunu işgal eden işletmelerin “*beşeri sermaye*” varlıklarının üretim sürecindeki önemi bir kere daha ortaya çıkmaktadır. Çünkü öncel satırlarda yer alan açıklamalardan alenilik kazanacağı üzere işletmeler, fiziki sermaye, teçhizat, makine, bina, sabit yatırımlar, duran varlıklar ve teknolojik altyapı gibi çeşitli maddi unsurlarda çok güçlü bir varlık gösteriyor olsa bile, en önemli üretim faktörünü daha açık ifadeyle, sahip olduğu beşeri sermayesini üretim sürecinin kurgusu içerisine, istediği şekilde adapte edemezse istediği başarıya tam mânası ile erişmesi imkansız bir hal alacaktır. Bu gerçeklikten dolayı, mal ve emek piysalarının halihazırda süregelen rekabet ortamının şartları içerisinde varlıklarını devam ettirebilmek ve rakiplerine karşı

sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmek, velhasıl piyasalarda uzun süreli yaşam sürebilmek adına, işletmelerin üzerinde yoğun gayret göstermesi gereken en önemli odağı beşeri sermaye varlıkları olmaktadır (Bovee, Thill, Wood, & Dovel, 1993).

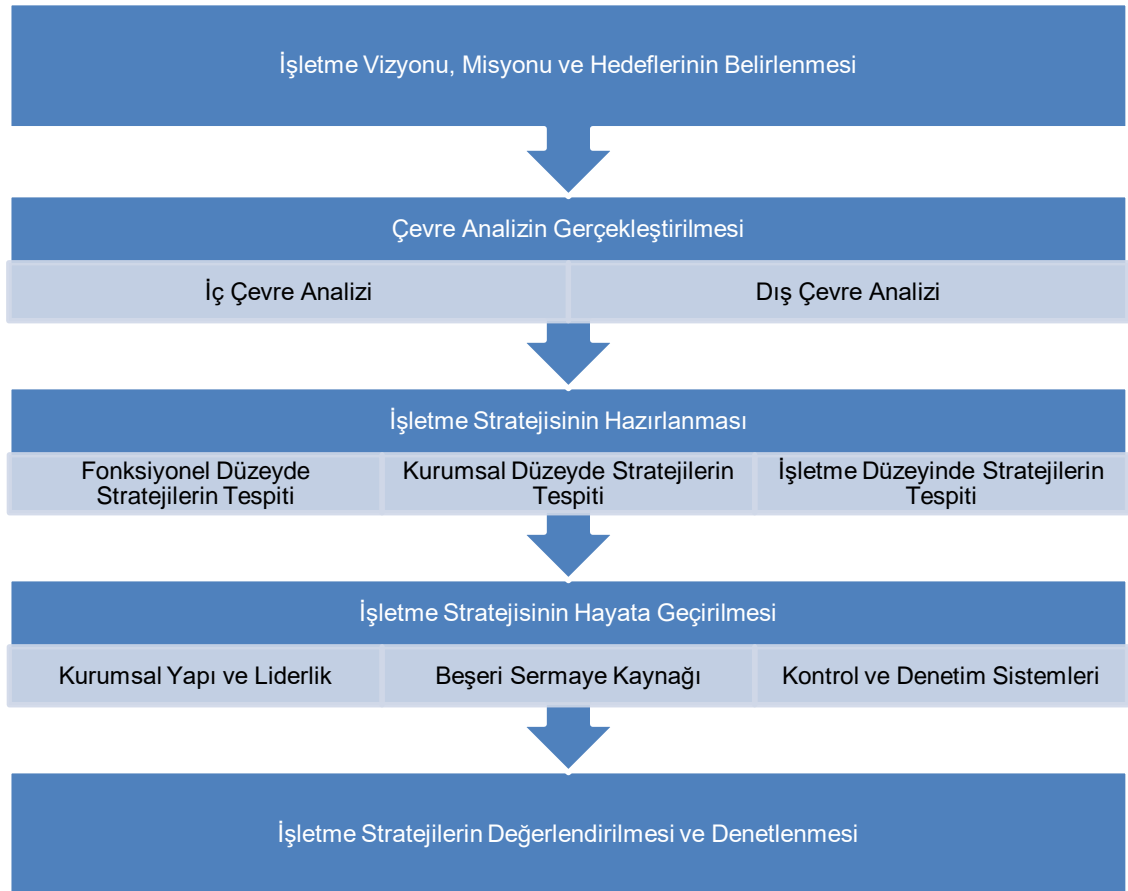
Kavramsal olarak plan, bir işletmenin amaçlarına erişmek adına ilerlediği yolda benimsediği program ve akışlarında yer alan hususları nasıl, nerede, ne zaman yapması gerektiğini beyan eden ve bu hususların icra edilmesi ihtimalinde, kurumsal emellerine varacağını kabul eden kararlar silsilesidir. Sahip olduğu bu özelliklerinden dolayı plan, eldeki bilgilerin ve geleceğe dair yapılan varsayımların üzerine inşa edildiğinden, daha çok sayısallaştırılmış ve yazılı forma dönüştürülmüş meta olup, işletme çevreleri ile de yakından alakalıdır. Bu yüzden işletmelerin dış çevreleri ile alakalı sahip oldukları veri ve bilgiler ne kadar fazla olursa, hazırlanacak planlar da bir o kadar etkin ve erişilebilir olacaktır. Ancak veri akışının zayıf olduğu tersi bir senaryoda, işletmelerin yöneticileri belirsizlik altında karar verme zaruriyetine hasıl olacağından, hazırlanacak planların da başarısızlığı muhtemel olacaktır. Velhasıl, gelinen son nokta itibariyle plan, işletmelerin belirsizlik, belirlilik ve risk olarak üç farklı ihtimal altında, işletmenin iç ve dış çevresi arasında yaşanan etkileşimin de göz önüne alındığı yapısal süreçler bütünü olarak daha farklı bir şekilde de kendisine ifade imkanı bulur (Ülgen & Mirze, 2013).

Günümüzden yaklaşık 50 yıl geriye gidildiğinde, ortaya atılan strateji kavramı, ağırlıklı askeri ve siyasi oluşumlara atfedilen bir tanımlama formunda kabul görmekte iken, aradan geçen zamanda çağın gereklilikleri de göz önüne alındığında, mevcut tüm organizasyonlara yönelik genel bir tanım olarak kabul görmeye başlamıştır. Velhasıl, böylece stratejik bakış açısının işletmelere, kısa soluklu yahut önemsiz başlıklardan ve akışlardan kurtulma ve böylece büyük resime odaklanarak uzun vadeli esas başlıkları gündemine alabilme yetisini kazandırdığı gerçeği hasıl olmuştur (Freedman, 2013). Bu gerçeklik üzerinden küresel piyasalardaki rekabet şartlarının acımasızlığı da göz önüne alındığında uygulanacak stratejilerin işletmelerin, sürekli olarak bir gelişim patikasında yürüebilmesine ve geleceği merkezine alan bir bakış açısına sahip olabilmesine katkı sunan yönetsel bir süreç olarak tanımlanması da hiç yanlış olmayacaktır.

Ancak dikkat edilmesi gereken, yöneticilerin hem strateji oluşturmanın hem de stratejik bilincin gerekliliklerini kavrayarak, teoride kurgulamak istedikleri stratejiyi pratikte nasıl bir formülasyon üzerine inşa edeceklerini bilmelerinin, stratejik yönetim sürecinin bir gerekliliği olduğu aleniliğidir (Ünal, 2012).

Nihayetinde işletmeler açısından strateji, işletmelerin emelleri ve bu emellerine ulaşabilmek adına icra ettiği politikalarının ve faaliyetlerinin tutarlı şekilde bir araya gelmesine vesile olan planlar olarak tanımlanabilir (Mintzberg & Quinn, 1996).

Klasik çerçevede yönetim yaklaşımı merkezine işletmelerin içsel dinamiğini oturtarak kısa vadeli karar alma süreçlerinin üzerine yoğunlaşırken, stratejik yönetim anlayışı odağına işletmelerin bütün organizasyon yapısını koyarak, beşeri sermaye, fiziki sermaye, teknolojik altyapı, marka bilinirliği, kamuoyu nezdindeki güvenilirlik algısı ile güçlü ve zayıf yönleri iç çevre analizinin dahilinde, sosyal demografi ile sosyo-politik gerçekler ve dışarıda ortaya çıkması muhtemel olan tehdit ve fırsatlara da dış çevre analizinin dahilinde yer vererek, bu altyapının üzerine planlar kurulması, bu planlar dahilinde icra edilmesi adına belirli stratejik hedeflerin tespit edilmesi, bu hedeflere erişmek adına yapılacak işlerin belirlenmesi, sürecin bir bütün halinde izlenmesi, raporlanması, denetlenmesi ve değerlendirilmesi başlıklarının üzerine yoğunlaşır (Bratton & Gold, 1999).



Şekil 6. İşletmelerde Stratejik Yönetim Süreci

Kaynak: (Bratton & Gold, 1999)

Burada bir husus daha alenileşmektedir. Öyle ki küresel ölçekteki emek ve mal piyasalarında süregelen yoğun rekabet ortamı içerisinde istikrarlı ve sürdürülebilir bir pozitif ayrışma yaşamak isteyen işletmelerin, ilk yapması gereken husus, klasikleşmiş yönetim anlayışının yerine stratejik yönetim anlayışının dahilinde stratejiler belirlemek ve gerek dış gerekse de iç çevrelerini etkili bir şekilde takip ederek elde ettiği verilerin analizini yapmak ve bu analiz üzerinden uzun vadeli planlar kurmaya başlamaktır. İç ve dış çevrede meydana gelen en ufak değişikliğin yahut değişiklik beklentisinin bile işletme yöneticilerinin alması gereken kararlarda etkili olması çok mühimdir.

Hemen belirtilmesi gerekmektedir ki tezin önceki satırlarında yer verilen klasik yönetim anlayışının temeli olan; planlama, organizasyon, yöneltme, koordinasyon ve denetim fonksiyonlarına yönelik açıklamalar stratejik yönetim süreci için de geçerlidir. Böylece stratejik yönetim anlayışı, işletmelerin tespit ettikleri amaçlarına ulaşabilmesi adına kurgulanan planların oluşturulması ve sonrasında da uygulanmasıyla sonuçlanan kararlar ve icrai eylemler silsilesidir (Pearce & Robinson, 2014).

Bu kapsamda işletmelerin üst düzey kademelerinde görev yapan yöneticilerinin sorumluluğu altında icra edilen stratejilerden ilki, işletmenin faaliyet gösterdiği işlerin belirli kısmından yahut tamamından feragat etmesidir. Uygulamada çekilme stratejileri olarak isimlendirilen bu süreç, işletmelerin arzu ettiği sonuçlara ya da amaçlarına etkin bir şekilde ulaşamadığı durumlarda tercih edilebilir. Bu şekilde istenmeyen durumlarda işletme yöneticileri, kurumsal varlıklarını sürdürebilmek adına önemli kararlar vermek durumundadır. Elbette verilecek böylesine zorlu bir kararın tek sebebi varlığı sürdürme üzerine olmayabilir. İşletmeler, faaliyet göstermekte olduğu piyasalarda sürdürülebilir rekabet avantajı da elde edememiş yahut elde ettikleri gelirleri ortalama altında kalmış olabilir. Haliyle, böyle bir durumun yaşanması işletmelerin paydaşlarını da huzursuluk içerisine sokacaktır. Ancak çekilme stratejilerinin varlık felsefesi çok farklı bir açıdan da düşünülebilir. İşletmelerin yaptığı çevresel analizlerde, yeni iş sahalarında ortalama üstü getiri potansiyeli olduğunu tespit etmesi, mevcut işleri yolunda olsa bile, fırsatları yakalamak adına işletme kaynaklarının bir kısmının cari patikadan alınarak potansiyeli yüksek bu alanlara yönlendirilmesi ile sonuçlanabilir. Özetle, bahsi geçen durumların hepsinin varlık göstermesi durumunda işletme yöneticilerinin, cari dönem işlerinden çekilmesine yönelik karar almasını, başka bir deyişle çekilme stratejisi uygulamasını zaruri hale getirmektedir (Byars, Strategic Management: Planning and Implementation, 1991).

Stratejik yönetim yaklaşımının çerçevesinde, işletmelerde icra edilmekte olan stratejilerden bir diğeri, iş birimlerinin varlığını sıhhatli şekilde sürdürebilmesi adına gelecek dönemlerde işletmelerin bünyesinde yapılması ve ayrıca yapılmaması gereken iş akışlarını merkez odağına alan temel stratejilerdir. Farklı bir deyişle temel stratejiler, işletmelerin faaliyet göstermekte olduğu işlere yönelik yapılan tanımların daraltılması ve genişletilmesi ile alakâdar olan yönetimsel karar süreçleri olarak da tanımlanabilir. Mevcut işlere yönelik yapılan tanımların değiştirilmesi halinde işletmeler, hali hazırda üretmekte oldukları mal ve hizmetlerde, faaliyet gösterdikleri piyasalarda, üretim işlev ve sistematiklerinde yapılan çeşitli dönüşümler sonucunda işlerini büyütebilir, tersine küçültebilir yahut aynı şekilde sürdürmeye devam da edebilir. Tüm bu süreçlerde baş rol oynayan temel stratejiler, birlikte uygulanabileceği gibi plan dahilinde art arda da yürürlüğe sokulabilir. Diğer yandan temel stratejiler, işletmelerin mevcut işlere yönelik tanımlamaları değiştirilmeden salt olarak iş akışlarının hızlandırılması yahut da tersine yavaşlatılması yolu ile de icra edilebilir (Jauch & Glueck, 1988).

Küreselleşme süreci ile birlikte stratejik yönetim yaklaşımının çerçevesinde, işletmelerde icra edilmekte olan stratejilerden bir başka ön plana çıkan ise işletmelerin birleşmesi ve işletme satın almalarıdır. İşletmelerin daha hızlı büyümek, mevcut durum ve konumlarını pekiştirmek yahut da rakiplerine karşı rekabet avantajı elde edebilmek adına başvurdukları birleşme ve satın alma yöntemlerinin ardında yatan temel felsefe, işletmelerin iç ve dış çevrelerine uyum sağlamaları hususunu merkezine oturtan uyum yaklaşımlarıdır (Ülgen & Mirze, 2013). Stratejik yönetim anlayışı kapsamında yapılan işletme birleşmelerinde, sayıları iki veya daha fazla olan bağımsız işletmeler, mevcut kimlikleri ve tüzel varlıklarını sona erdirerek, sahip oldukları bilgi, beceri ve beşeri ile fiziki sermaye kaynaklarını birleştirip, ardından yeni ve farklı bir isimle bağımsız tek bir işletme olarak piyasada varlık göstermeye başlarlar. Diğer yandan satın alma süreci ise piyasada faaliyette bulunan işletmenin, başka bir işletmenin sermayesinin tamamını yahut çoğunluk hissesini alarak, o işletmeyi kendi kontrolü altına almasını izah eder. Ancak satın alma yaklaşımında, birleşme yaklaşımında olduğu gibi işletmeler karşılıklı olarak tüzel kişiliklerini sona erdirmez, kurumsal varlıklarını ve faaliyetlerini aynen sürdürmeye devam ederler. Son olarak günümüzde iktisadi ve sosyal yapının, sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşüm yaşaması, işletmelerin yönetim sistematiğinde ve beşeri sermaye yapısında yeniden yapılanma yaklaşımını da önemli başlıklardan bir tanesi haline getirmiştir. Bu durum kapitalist düzenin gerçeğidir (Schumpeter, 1975).

Buraya kadar gelinen noktada bahsi geçen stratejik yönetim uygulamalarının kapsamında atılan adımların, işletme yönetim sistematığı üzerine etkisi olduğu kadar insan kaynakları politikaları üzerine etkisi de bulunmaktadır. Öyle ki çekilme, küçülme ve tasfiye, tasarruf stratejileri ile birleşme, satın alma ve yeniden yapılanma süreçleri sonucunda, istihdam edilen personelin bir kısmının işine son verilmekte, işsiz kalan personel maddi olduğu kadar manevi yönüyle de zorlu süreç yaşamaktadır. Birleşik Devletler genelinde 1993 yılının ilk yarısında, işletmelerin yoğun bir şekilde küçülme stratejileri izlemeleri sonucunda birçok sayıda çalışan, işsiz konumuna düşmüştür. Bu durumun varlığı bireylerin, işletmelerin kurumsal organizasyon yapıları içerisinde tekil olarak sergilediği hareketlerden ziyade, işletmeler arasındaki geçişkenlik hareketlerinin önem kazanmasına zemin hazırlamıştır.

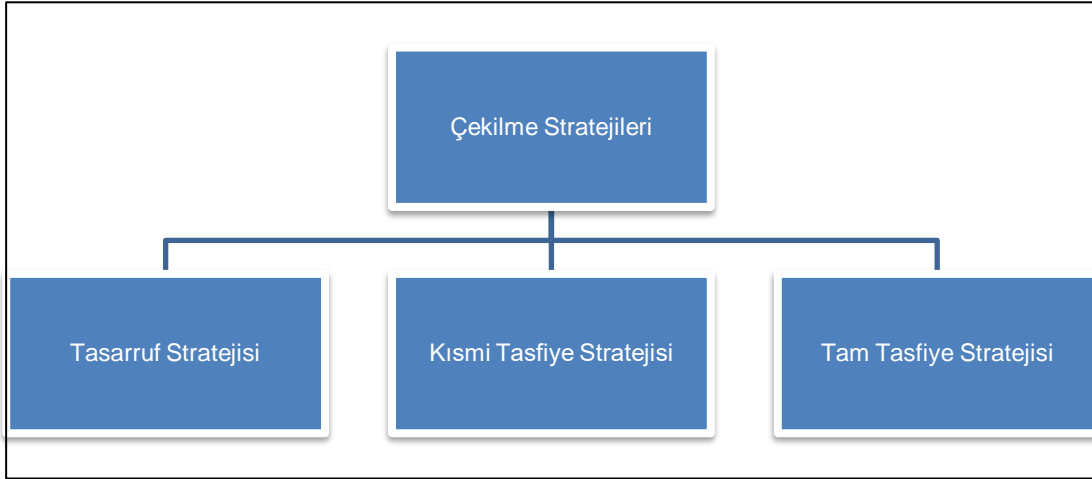
Hal böyle olunca “sınırsız kariyer” kavramının insan kaynakları anlayışında rolü başlamıştır. Öne sürülen sınırsız kariyer kavramının temel felsefesi, bireylerin değişen iktisadi ve sosyal koşullara uyum sağlayabilecek bir dinamizme sahip olması gerekliliğidir. Bireylerin alışlagelmiş iş ortamından ayrılarak daha farklı istihdam alanlarına yönelmesi ve bu patikada uygun nitelikte yeni kariyer imkanları araması durumunu ifade eden sınırsız kariyer yaklaşımının temelinde zaten bireylerin bilgilerini, becerilerini, yeteneklerini, şahsi bağlantılarını, beklentilerini ve ihtiyaçlarını göz önüne alarak bağımsız şekilde kariyerlerini kendi temennileri ışığında yönlendirebilmeleri düşüncesi yatmaktadır. Zaten öncel satırlarda da bahsedildiği gibi bu noktada, sınırsız kariyer anlayışının etrafında ilerleyen kariyer geliştirme süreçleri uygulama ve destekleme yöntemlerinden en önemlilerinden birisi yeniden yerleştirme danışmanlığıdır. İşletmelerin personelinin istihdamına son vermesi sürecinde, yeniden yerleştirme danışmanlığından yararlanması durumunda birey aslında kariyerini kendi yetenekleri ve becerileri ölçüsünde yönlendirme imkânına sahip olur (Crofts, 1992).

1.4.4.1. Çekilme Stratejileri

Stratejik yönetim yaklaşımının kapsamında, işletmelerin, çekilme stratejilerini icra etmelerinin en büyük sebebi, faaliyetlerinin icrası sonucu emellerine erişememesidir. Böylece varlık felsefesini başarısızlıklar üzerine kuran çekilme stratejilerinin nedenleri hakkında bir çıkarsama da yapılabilir. Başarısızlığın en önemli sebeplerinden bir tanesi başarısız bir yönetim yaklaşımı sergilenmesidir. İşletme

yönetiminin başarısızlığının temelinde liderlik yeteneğinden yoksunluk vardır. Başarısızlığın bir diğer sebebi, zayıf finansal yönetim mekanizmasının işletilmesidir.

İşletmelerin, finansal projeksiyonları dahilinde sergilenen zayıf bütçeleme mantığı ile etkinlik ve verimlilikten uzak maliyet politikası böyle bir durumun temel varlık sebebidir. İşletmelerin, her ne kadar finansal süreçlerini titizlikle yürütmüş olsalar bile karşı karşıya kalacağı en önemli başarısızlık sebeplerinden bir diğeri rekabet avantajını kaybetmeleridir. Böylece aslında işletmelerin dikkat edeceği en önemli başlıklardan birisinin, pazardaki rakiplerinin performansları olduğu alenileşmektedir. İşletmelerin ürettiği mal ve hizmetlere tüketiciler tarafından yöneltilen talebin azalması da bir diğer başarısızlık sebebidir (Thompson, 2001).



Şekil 7. Çekilme Stratejileri

Kaynak: (Ülgen & Mirze, 2013)

Kurumsal yönetim stratejilerin kapsamında icra edilen çekilme stratejileri; tasarruf, kısmi tasfiye ve tam tasfiye stratejileri olarak üç kategori altında uygulanabilir. İcrası yürütülmekte olan tasarruf stratejisi, işletme içi verimliliği iyileştirmeye yönelik olarak yürütülen faaliyetleri; kısmi tasfiye stratejisi, belirli bölümlerdeki faaliyetlerin terkini ve son olarak da tam tasfiye stratejisi ise, işletmenin bütün faaliyetlerinin durdurularak varlığını sona erdirmesini kapsar (Hedley, 1977).

1.4.4.1.a. Tasarruf Stratejisi

Tasarruf stratejileri, işletmelerin mali kaynaklarının zayıflaması ve piyasadaki rekabet üstünlüklerini kaybetmelerinin sonucu, belirli bir zaman dilimini kapsayacak şekilde büyüme ve gelişme faaliyetlerinin iş akışları içindeki ağırlıklarının azaltılması

ve bütün çabanın işletme içi verimliliğin artırılmasına yöneldiği stratejiler bütünüdür. Uygulanan tasarruf stratejilerinin arkasında yatan temel mantık, işletmelerin, mevcut durumda karşı karşıya kaldıkları olumsuzlukları, alınacak bir takım tasarruf önlemleri sayesinde aşabileceklerine olan inançlarıdır (Thompson, 2001).

Ancak tasarruf stratejilerinin varlık felsefesini oluşturan finansal bozukluklar, daha çok geçici özellikte olduklarından, bu stratejiler kapsamında, iş akışlarında, ürün, pazarlama ve üretim sistematüğinde majör değişikliklere gidilmez. Temel inanç, iç yapı verimliliğinin artırılması çabalarının sonucunda, olumsuzlukların ortadan kalkacağıdır. Verimliliğin artırılması adına yapılacak başat iş, belirli varlıkların elden çıkartılması ve işletme giderlerinin kısılmasıdır. Bu kapsamda tasarruf stratejilerini uygulayan işletme, yatırım harcamalarında ve yönetim ile personel kaynaklı gider kalemlerinde kesintiye gidebilir, alacaklarının takibini hızlandırabilir, satış gelirlerini artıracak yeni fiyatlama stratejilerini uygulamaya koyabilir ve ürünlerinde finansal olarak olumlu katkı sunacak küçük düzenlemeler gerçekleştirebilir (Ülgen & Mirze, 2013). Ancak dikkat edilmesi gereken husus, tasarruf stratejileri kapsamında alınan ihtiyati tedbirlerin, işletmelerin piyasadaki rekabet avatajını etkileyebilecek pozitif ayrışma noktalarına yönelik olarak uygulanmasının yanlış sonuçlara mahâl vereceği gerçeğidir (Thompson, 2001).

1.4.4.1.b. Kısmi Tasfiye Stratejisi

Kısmi tasfiye stratejisi kapsamında, işletmeler bazı işlerini yahut bazı iş birimlerini kasıtlı olarak terk eder. Yapılan tanımlama üzerinden de anlaşılacağı gibi, bu stratejide faaliyet ve akışların belirli bölümlerinden vazgeçilmesi söz konusu olduğundan, kısmi tanımlaması uygun düşmektedir. Kısmi tasfiye stratejilerinde işletmeler, iş akışlarının kapsamındaki faaliyet bölümlerinin, iş birimlerinin, pazarlarının ve piyasaların belirli bir kısmından çekilebilir, üretim sistematiğide kısıtlı geri çekilmelere imza atabilir. Bu tip kısmi tasfiye yöntemini merkezine alan stratejilerin rolü, hemen öncel satırlarda bahsedilen tasarruf stratejilerinin etkisiz olduğu durumlarda başlar. Dolayısı ile kısmi tasfiye stratejileri kapsamında atılan adımlar, tasarruf stratejilerine göre daha sert, daha sonuca odaklı bir formdadır. Kısmi tasfiye stratejilerinin uygulanmasında belirli duygu yoğunluklu kırılmalar da yaşanabilir. Çünkü işletme yöneticilerinin, aşınası oldukları ürünlerden, faaliyet gösterdikleri pazarlardan ve yönetim sistematüğünde tanımlanan iş birimlerinden kolaylıkla vazgeçebilmesi çok gerçekçi bir ihtimal değildir. Aslında bu durum, kısmi

tasfiye stratejisinin amacına ulaşmasının önündeki en büyük engellerden bir tanesidir. Yöneticilerin davranış kalıplarının, karakterlerinin ve duygusal rollerinin ağırlık kazanmasının sonucunda, belirli uygulamaların ve atılması gereken adımların zamanında yapılamaması, kısmi tasfiye stratejilerinin başarıya ulaşmasındaki en büyük engellerden bir tanesidir (Ülgen & Mirze, 2013).

1.4.4.1.c. Tam Tasfiye Stratejisi

Kısmi tasfiye stratejilerinden çok daha ağır sonuçlara sahip olan tam tasfiye stratejileri ise işletmelerin bütün faaliyetlerini durdurup, tüzel varlığını sona erdirmesi manasına gelmektedir. Yani bu tanımlamadan anlaşılacağı üzere, yapılan tasfiye belirli bir bölüm ve iş birimleri ile sınırlı kalmamakta, işletmenin tamamını kapsamaktadır. Çekilmeye yönelik stratejilerin arasında en zorlu formda bulunan tam tasfiye stratejileri, yaşanan bir başarısızlığın da ötesinde bir bitişi ifade eder. Haliyle böyle bir stratejinin icrasının maddi olduğu kadar manevi bir takım olumsuzluklara mahâl vermesi de kaçınılmazdır. Elbette yeni kurulan işletmeler olduğu gibi, piyasada başarısızlıkla yüzleşerek, çekilme kararı alan işletmeler de bulunacaktır. Piyasalarda rekabet avantajını kaybetmesinden ve istenen verimliliği yakalayamamasından dolayı rolü sona eren işletmelerin sayısı da azımsanamayacak kadar fazladır. Bir iktisadi karar birimi olan işletmelerin, kuruluşları ile birlikte muhakkak başarıya erişeceklerine dair bir bu usul de bulunmaz. Son olarak tam tasfiye stratejisi uygulamak mecburiyetini hisseden işletmeler, farklı bir adım atıp işletme sahipliğini devretmeyi de deneyebilir. Böylece işletmeyi devralan yeni kişiler, etkin bir yeniden yapılanma süreci izleyerek bu sayede tam tasfiye süreci geçirmeden işletme varlığını devam ettirme imkânına sahip olabilirler (Ülgen & Mirze, 2013).

1.4.4.2. Küçülme Stratejileri

İşletme yöneticilerin, stratejik yönetim yaklaşımı dahilinde uygulayacakları temel stratejilerden birisi küçülme stratejileridir. Aslında öncel satırlarda yer verilen çekilme stratejileri kısmında bahsedilen tasarruf, kısmi tasfiye ve tam tasfiye stratejileri de birer küçülme stratejisidir. Ancak ilgili stratejiler, çekilme stratejisi başlığı altında bir tasnife tabi tutulduğunda, üst yönetim kurumsal stratejileri olarak değerlendirilirken; küçülme stratejileri başlığı altında tasnif edildiğinde ise, temel stratejiler olarak değerlendirilir. İşletmelerde üst yönetim eliyle icra edilecek stratejiler olduğu gibi, orta ve alt yönetim tarafından da uygulanacak stratejiler de

bulunmaktadır. Lakin, yönetim kademesi fark etmeksizin, uygulanacak tüm stratejilerin ana odağı; faaliyetlerin, işlerin ve bu işlerin sonuçları üzerinedir. Bu şekilde tüm yönetim kademelerindeki iş birimlerinin nezdinde cevap aranan sorular stratejik yönetim yaklaşımının temelini teşkil etmektedir. O halde her düzeydeki iş birimi tarafından yürütülen stratejik uygulamaların da, bu üç olgunun ekseninde ilerlediği aşikardır. Bu alenilikten sebep, temel stratejiler olarak tanımlanan uygulamaların, bileşenlerinden biri küçülme stratejileridir (Ülgen & Mirze, 2013).

Stratejik yönetim yaklaşımının kapsamında işletmelerde icra edilen küçülme stratejilerinin, işletme iş birimlerinde ve üretim sistematiğinde sebebiyet verdiği etkiler dört farklı kategori altında incelenir. İlk durumda, uygulanan stratejiler kapsamında ne organizasyon yapısında ne de iş birimlerinde herhangi bir değişikliğe gidilmez, ancak icra daha az personel marifetiyle yapılır. İkinci durumda, işletme içerisinde benzerlik gösteren iş birimleri ve belirli üretim birimleri birleştirilerek fazla personelin istihdamı kesilir. Böylesi durumda, birleştirilen iş birimlerinde veya maliyet unsuru görülmesi hasebiyle küçültülen destek bölümlerinde çalışan personele daha fazla iş yüklenebilir. Son olarak küçülme stratejileri ile birlikte, bazı faaliyetlerden el çekilerek, dış kaynak kullanımına başvurulabilir, işletmenin bir bölümünün varlığına son verilebilir yahut da işletmenin tümü kapatılabilir (Freeman, 1999).

Küçülme stratejilerinin sonucunda, personel istihdamının azaltılmasına yönelik alınacak aksiyonların genel hatları ise, beş ana yaklaşım çerçevesinde çizilebilir. Tabii küçülme, gönüllü ayrılmalar, isteğe bağlı değişimler, isteğe bağlı olmayan değişiklikler ve zorunlu işten çıkarmalar olarak sıralanabilecek bu beş yaklaşım arasında, ilk madde istihdamı kesilecek personelin haklarını en çok koruyan uygulama iken tersine çalışanı hakkaniyet bakımından en çok zorlayan uygulama ise, son maddede yer alan zorunlu iş akdi fesihleridir. İşletme yöneticilerinin, maddeler arasında yapacakları tercih, işletme zaruriyetlerinin varlık sebebine bağlıdır. Daha öz olarak ifade edilecek olursa, iktisadi kriz dönemlerinde yahut işletmeye has kriz dönemlerinde, yukarıda sayılanlar arasında istem dışı değişiklik ve zaruri işten çıkarma seçenekleri tercih edilirken; madden çeşitli zoruluklarını aşabilen işletmeler ise, küçülmeyi, işten gönüllü ayrılmaları, isteğe bağlı değişimleri tercih etmektedirler (Budros, 2002). Anlaşılacağı üzere bu stratejilerden ilk üçü gönüllülük esaslı, diğer ikisi ise zaruriyet esaslı üzerine teşkil edilmiştir. Gönüllülük esasına göre teşkil eden stratejilerde, işçilerin hakları korunmakta ancak bu durum kısa vadeli hedefli tasarruf hedeflerini yakalayabilmeye engel olmaktadır.

Zaruriyet esasına göre teşkil eden diğer grup stratejilerde kısa dönem dahilinde maliyetlerden tasarruf sağlanabilirken, istihdamı son bulan personeller ise maddi ve manevi açıdan olumsuz etkilenebilmektedir. Küçülme stratejisi izleyen işletmelerde personel istihdamı azaltma noktasında, uzun yıllardır çalışan işçilerin tercih edilme eğilimi düşüktür. Bu eğilimin sebebi, bu tip personelin işletme hakkında sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerinin yüksek olması, yerlerine ikâme edilecek personelin bulunmasının güçlüğü ve tazminat miktarının fazlalığıdır (Chang, 2002).

1.4.4.3. Birleşme

İşletme birleşmeleri, bir bakıma temel stratejiler ve farklı basamaktaki yönetsel stratejilerin icrası esnasında kullanılan bir teknik olarak tanımlanabilir. Çünkü işletme birleşmelerindeki nihai amaç da yine, piyasalarda sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek ve iş birimlerinin faaliyet hacminin büyümesini sağlamaktır. Öyle ki işletmeler salt olarak birleşmek adına böyle bir girişimde bulunmaz. Türkçe işletme literatüründe “şirket evlilikleri” olarak da adlandırılan bu teknik, birleşen işletmelerin tüzel kişiliğini kaybetmesine sebep olur. Birleşmenin ardından oluşan yeni işletme, piyasaya yeni bir marka altında bağımsız işletme olarak çıkar. İşletme birleşmelerinde, birleşmeye tabi olan işletmelerin karşılıklı mutabık olması esastır. İşletme birleşmelerinin sayesinde, ortaya yeni bir sinerji çıkar, aşırı rekabetin önüne geçilmiş olunur, işletme değerlerinin yükseltilmesine katkı sağlanır, pazara girişte yaşanan zorluklar bertaraf edilir, mal ve hizmet pazarında daha güçlü bir konuma erişilir. İşletme birleşmelerinin yapısı görece eşitlik üzerine kuruludur. Görece eşitlik ifadesinden kasıt, hisselerin yarı yarıya paylara bölünmesi değildir. Bu ifade içinde kast edilen eşitlik yaklaşımı, süreçteki aktörlerin mutabık kalarak benimsedikleri “hakkaniyetli pay” anlayışını ifade eder (Koçel, 2018).

İş dünyasının dinamikliği, çok hızlı bir şekilde değişim ve dönüşüm gösteren iç ve dış çevre unsurları ile gerek bölgesel gerekse de uluslararası sermaye piyasalarının derinliğinin artması gerçekliklerinin tümü birarada düşünüldüğünde, işletme birleşmesi yaklaşımına gösterilen büyük rağbetin altında yatan mantık da kavranılabilir. İşletmeyi başarıya ulaştırabilecek potansiyele haiz nihai yol olarak görülen işletme birleşmeleri, böylece işletmelerin amaçları ve performansları için faydalı bir araçtan ziyade yegane amaç rolü ile sahnedeki varlığını belli etmektedir. Haliyle böylesi yanlış bir mantığın sonucunda da işletme birleşmelerinin çoğundan beklenen sonuç ve istenen verim elde edilememektedir. Rasyonellik ve mantıksal bütünlükten uzak bir şekilde sırf revaçtaki

akımı takip etmek adına gerçekleştirilen bu çeşit işletme birleşmeleri, yararlı olmaktan çok zarar getirirken, aynı zamanda işletme performansında gerilemeye ve işletmenin kurumsal gücünde de zayıflamaya neden olmaktadır.

Böylesine olumsuz bir tablonun önüne geçebilmek adına; gerçekleştirilen birleşmenin amaçları berrak bir şekilde tüm taraflar açısından netleştirilmeli, tespit edilen bu araçlara yönelik olarak tarafların mutabıklığı sağlanmalı, işletme birleşmesinden beklenen kazançlar ve kayıplar şeffaflık anlayışının ekseninde belirlenmelidir (Scott, 2006).

1.4.4.4. Satın Alma

Herhangi bir işletmenin başka bir işletmenin tamamını yahut çoğunluk nitelikli hissesini satın alması ve böylece o işletmeyi kendisine bağlı kontrol edilebilir bir yapı haline getirmesi literatürde satın alma olarak geçer. Tıpkı önceki satırlarda bahsi geçen işletme birleşmelerinde olduğu gibi satın alma da, bir bakıma temel stratejiler ve farklı basamaktaki yönetsel stratejilerin icrasında kullanılan bir teknik olarak tanımlanabilir. Ancak işletme satın almalarının, işletme birleşmelerinden farkı, taraf işletmelerin tüzel kişi varlıklarının aynen devam etmesidir. İşletme satın almalarının, çeşitli nedenleri bulunabilir.

Ancak satın alma yönteminin en önemli tercih sebeplerinden birisi olarak, satın alan işletmenin, satın aldığı işletmenin bilgisinden, kültüründen, varlıklarından, tecrübe ve yeteneklerinden yararlanma arzusudur. Satın alma sürecinin, birleşmelerden diğer bir farkı ise, tarafların karşılıklı mutabakatı yerine burada tek taraflu mutabıklık ilkesinin geçerliliğini korumasıdır. İşletmelerin satın alma işlemlerinde, bu aksiyonun burada bahsedilen kapsamdaki satın alma sürecini izah edebilmesi için, sürecin hisse devri aşamasına, şirket hisselerinin ya tamamının ya çoğunluk hisselerinin dahil olması gerekliliğidir.

Aksi takdirde yapılan işlem hukuki olarak bir satın alma olsa bile, teori bunu kabul etmeyecektir. Günümüzde işletmelerin satın almaları tercih sebeplerinin arasında, mevcut yönetim deneyimlerini farklı iş alanlarına yaymak, riskleri azaltmak, pazara giriş zorluklarını aşmak ve yeni fikirleri kazanmak emelleri de yer almaktadır. İşletme satın almalarında, işletmelerin arasındaki mevcut kurumsal kültür farklılıkları ve bu farklılıktan dolayı kaynaklanabilmesi muhtemel bir takım olumsuzluklara engel olunması adına çalışmalar yürütülmesi ise elzemdir (Hitt, Ireland, & Hoskisson, 2016).

1.4.4.5. Yeniden Yapılanma

İşletmelerin yeniden yapılanma süreci içerisine girmesi, kalite, hizmet sunumu, maliyet, etkinlik, verimlilik vb. çeltili performans göstergelerinde önemli gelişmelere imza atabilmek adına iş süreçleri ve birimlerinin en temelden yeniden yorumlanarak kurgulanması ve zamanın koşullarına uygun şekilde yeniden tasarlanması durumunun genel çerçevesini ifade etmektedir (Hammer & Champy, 1993). Böylece işletmelerin iş birimleri ve düşünce sistematığı kökten bir değişim yaşamakta, böylece organizasyon yapısı, yönetim sistematığı, ücret ve ödül sistemleri ile iç ve dış çevre ilişkileri yeni bir bakış açısı ile ele alınmaktadır (Kelada, 1994). Yeniden yapılanması sürecinin olumsuz etkisi ise personel istihdamı üzerinedir.

1.4.5. Sebepler

Kapitalist iktisadi düzenin bahsedildiği üzere krizlere açık kapı bırakan formda bulunması, bu yapısından dolayı işletmelerin çeşitli dönemlerde personel istihdamını azaltmaya yönelik faaliyetlere girişmesi, uygulanması planlanan muhtemel bir yeniden yerleştirme yerleştirme danışmanlığının en önemli tercih sebebi olarak görülmektedir. Yeniden yerleştirme danışmanlığının icrasını, anlaşılan bir firma üzerinden yürüten işletmeler, bu sayede kurumsal imajlarında yaşanabilecek muhtemel bir negatif ayrışmanın önüne geçmeyi, işçi sendikalarından gelen tepkilere set çekmeyi ve sosyal sorumluluk ilkesi gereğince kendi insan kaynakları stratejisinin etkin ve işler olarak çalışmasını amaçlamaktadırlar (Gomez-Mejia, Balkin, & Cardy, 2001).

İşletmelerin en önemli soyut varlıklarından bir tanesi kurumsal marka imajıdır. Böylece, uygulanması muhtemel bir yeniden yerleştirme danışmanlığı icrası ile birlikte işletmeye yönelmesi muhtemel olumsuz bakış açılarının önüne geçilmiş olunur. İmajın olumlu bir hale bürünmesi kamuoyu nezdinde olduğu gibi, geride kalan personellere de bir mesajtır.

Bu sayede geride kalan personelin de performans ve motivasyonlarında yaşanması muhtemel olumsuzlukların önüne geçilmeye çalışılır (Arnold, 1997). Gerek kamuoyuna gerekse kendi beşeri sermaye varlıklarına her zaman olumlu bir yaklaşım çizmeye çalışan işletme yöneticileri, bu doğrultuda istediklerini elde edebilmek adına yoğun bir maddi kaynak ve zaman ayırırlar. Dolayısı ile işletmeler gerek kendi personelleri gerekse kamuoyu nezdinde her zaman takip edildiklerinin farkındadırlar.

Performans ve motivasyon kaynaklı yaşanan düşüşlerden ziyade, genel iktisadi yapıda yaşanan bozulmalardan kaynaklı olarak uygulanan; tasarruf stratejileri, kısmi veya tam tasfiye stratejileri, küçülme stratejileri, işletme birleşmeleri, satın almalar ve yeniden yapılanma aksiyonlarından dolayı personel istihdamında azalmaya gidilmesi, işsiz kalan personelde olduğu kadar, halen dahi çalışmalarını sürdüren ve geride kalan personel olarak isimlendirilen kitle üzerinde de endişe, belirsizlik, korku yoğunluklu hislere mahâl verir. Yaşanacak böylesine durumun en büyük zararı, işletmenin üretim sistematığında etkinliğin ve verimliliğin azalması olarak kendisini gösterecektir. Böyle bir durumun yaşanmasının önüne geçebilmek adına da işletme yöneticilerinin istihdam ettikleri personellerine nasıl davranacağı yeniden yerleştirme danışmanlığı gibi belirli usul ve esasların üstüne inşa etmesi gerekir (Ferris, Buckley, & Fedor, 2002).

İşletmelerin, personel sayısında azaltıma gitmelerinden sonra karşılaştıkları en önemli sorunlardan bir tanesi, istihdamı kesilen bireyin, eski işveren işletmesine karşı adli yollara başvurmasıdır. İşsiz kalan birey, bir daha istihdam imkânına erişemeyeceği düşüncesini benimseyerek kendisini en kötüsüne hazırlamaya eğilimlidir. Benimsenen bu tip eğilimler bireyleri, eski işveren işletmesini de kendilerinin düştüğü gibi en kötü duruma düşürme arzusu ile sarmakta ve bu noktada da adli süreçlere başvurmak adına teşvik etmektedir. Günümüzde Amerika Birleşik Devletleri'nin genelinde, istihdamı sona eren bireylerin, adli yollara başvurarak süreci bir ileri boyuta taşıması aşırı derece yaygındır. Bu aşamada istihdamın kesilmesinde, iş akdinin fesih bildirimini mümkün olan en kısa sürede bireye yapılması, adli davaların engellenmesi adına etkin bir tercih olarak görülmektedir (Feldman & Leana, 2000).

Nitekim Türkiye Cumhuriyeti'nde, yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesinde iş akdini fesh etmek isteyen tarafın, bu irade ve arzusunu yazılı bir şekilde ve mesleki çalışma periyodunun gerektirdiği bildirim süresine uygun olacak nitelikte diğer tarafa iletmekle yükümlü olduğu beyan edilir. Bu madde uyarınca, 6 ay ve daha az süren çalışmalarda 2 hafta, 6 ay ve 1.5 yıl arası süren çalışmalarda 4 hafta, 1.5 yıl ve 3 yıl arası süren çalışmalarda 6 hafta ve 3 yıldan daha uzun süreli çalışmalarda 8 hafta bildirim süresi mükellefiyeti bulunmaktadır. Bu doğrultuda personelinin istihdamını, performansından, sergilediği davranışlarından, yahut iş birimlerinin ya da işletmenin zaruri şartlarından dolayı kesmek isteyen işveren işletmeleri, bu fesih bildirimini yazılı olacak şekilde, yukarıda bahsi geçen sürelerle tabi olmak kaydı ile personeline tebliğde bulunmalıdır.

Şayet işveren işletme, bildirim süresi uymadan personeli ile arasındaki iş sözleşmesini fesh etmek isterse, bu periyodun ücretini ihbar tazminatı olarak ödemekle mükelleftir. Ancak iş sözleşmesi işveren tarafından, iş sözleşmesi içerisinde belirtilen deneme diliminde yahut İş Kanunu'nun 25. Maddesi dahilinde belirtilen esasların çerçevesinde fesih ederse ya da iş sözleşmesi işçi tarafından fesih edilirse, böylelikle istihdamı kesilen personele herhangi bir ihbar tazminatı ödemesi yapılmasının önüne set çekilmiş olur (Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu, 2003).

İstihdamı kesilen personelin, içine düştüğü panik ve kendi başına gelen en kötü durumun eski işveren işletmesinin de başına gelmesi için başvurduğu süreçlerden biri olan adli işlemler tercihinin önüne geçebilmenin diğer bir yolu da yeniden yerleştirme danışmanlığı sunmak ve bireye muhtemel faydalarından bahsetmektir.

1.4.6. Amaçlar

Belirli ortak amaçları gerçekleştirme yolundaki çabaların bütününe ifade eden yönetim olgusuna yönelik yürütülen çabaların geçmişi insanlık tarihi kadar eski zaman dilimlerine uzanıyor olsa da, yönetim ve organizasyon sistematigi doğrultusunda icrası yürütülen çalışmaların geçmişi 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında belirgin hale gelmiştir. Bir olgu olarak yönetim, hem ilgilendiği konular hem de varlık felsefesi bakımından organizasyonsal süreçlerin üzerinde durmakta ayrıca işletmelerin kurumsal organizasyon yapısı içerisindeki iş birimlerinin etkinlik ve verimliliği üzerine yol alan bir mantık izlemektedir. İşletmelerin kurumsal organizasyon yapıları ve yönetimleri hakkındaki sistematigin arasında bu denli yakın ilişki olması hasebi ile, işletme teorisi içerisinde yönetim ve organizasyon teorilerinin varlığı söz konusu olmuştur.

Yönetim ve organizasyon teorilerinin arasında yer alan modern organizasyon teorisinin temel felsefesini belirli bilimsel ve analitik sistematikler üzerine inşa ederek, kantitatif araştırmalardan yoğun olarak faydalanması ve işletmede sistematik kurmaya çalışması, bu yaklaşımın diğer yönetim ve organizasyon teorilerinden yapısal ayrışma noktalarını oluşturmaktadır (Dereli, 1976). Modern organizasyon teorisinde hakimiyeti bulunan genel eğilim, işletme yönetim fonksiyonlarının bir arada değerlendirilmesini merkezine almaktadır. Böylece teori işletmenin, bir organizasyon olarak hiyerarşik bir emir silsilesinden ziyade, organizasyonel davranışlarını izahata yönelik çaba sarfeder. Zaten modern yönetim teorisi, organizasyonları; belirli ortak amaçların doğrultusunda yol alan, bağlılık içerisindeki insani ilişkiler sistemi olarak tanımlar. (Mucuk, 2011).

Temel varlık felsefesi, sistem yaklaşımının işletmelerin yönetim zihniyetine uygulanması olan modern teori, kendisine yönelik olarak az yahut çok farklılıkların da dahil olduğu çeşitli yaklaşımların varlığı ile zenginleşmiştir. Bu katkılardan bir tanesi, durumsallık yaklaşımıdır. Teoride bazı yazarlara göre sistem yaklaşımından belirgince farklılıkları bulunan ancak bazılarında göre de, sistem yaklaşımının spesifik olarak salt bir yönünü ifade eden durumsallık yaklaşımı, klasik yönetim ve organizasyon teorileri ve modern teorinin bir parçasını oluşturan sistem yaklaşımının, kesinlikle işletmelerde vuku bulma ihtimali olan problemlere çözüm olamayacağını benimser. Çünkü evrensel kaidelerin üzerine inşa edilen bir organizasyon yapısı, değişen konjonktür ve eğilimler dahilinde etkisini yitirecektir. Bu sebeple, işletme yönetim sistematığının, içerisinde bulunulan zaman ve durumların koşullarına göre şekillenmesi esastır (Ataman, 2009).

Daha açık şekilde ifade edilmesi gerekirse, işletmelerin kurumsal organizasyon yapıları tekil bir gerçeklik üzerine kurulmak yerine, etkileşim içerisinde buldukları içsel ve dışsal çevre koşullarına ve bu koşullarla arasındaki karşılıklı münasebete göre şekillenmelidir. Yani işletmenin organizasyon yapısı, fonksiyonun bağımlı değişkenini diğer yandan ortamsal ve durumsal koşullar ise, fonksiyonun bağımlı değişkenini tayin eden bağımsız değişkenini temsil etmektedir. Bu aşamada ilgili koşulların içeriği ve bu içerikler doğrultusunda nasıl bir yapı inşa edilmesi gerekliliğinin temel belirleyicisi ise yapılacak araştırmalardır. Dolayısıyla ile, işletmelerin organizasyonel verimliliğinin temel tayin edicisi, dahili ve harici çevresel koşullar ile bu koşulların birbirleri ile karşılıklı olarak sergiledikleri uyumsal sistemattir. İşletmelerin sahip olduğu iç çevre koşulları, yapılacak işlerin niteliklerine bağlı olarak gelişim gösteren; teknolojik altyapı ve insan kaynaklarının kalifikasyonu ve benzeri unsurlardır. İşletmelerin maruz kaldıkları harici çevre koşulları ise; pazarlama ve piyasa koşulları, müşteri profili, rekabet üstünlükleri ve kamu müdahalesi gibi başlıklardır. Velhasıl açıklamaların genel izahatı, işletmelerin iç ve dış çevre aktörlerine göre şekillenen durum ve koşullara uygun olacak şekilde bir teşkilatlanmaya gitmesidir (Gürsoy, 1976).

Hakkında detaylı açıklamalara yer verilen işletme yönetimi ve organizasyonu teorilerine yönelik bilgilerin üzerinden yol alınacak olunması durumunda, yeniden yerleştirme danışmanlığının icrai amaçlarına yönelik olarak genel bir çerçeve çerçevenin çizilmesi de mümkün hale gelecektir. Öyle ki, bu açıklamaların ışığında yeniden yerleştirme danışmanlığının amacı, işletmelerin personel istihdamında azaltıma gitmeleri durumunda yahut personelin kendi isteği doğrultusunda istihdamını

sona erdirmesi noktasında, meydana gelmesi muhtemel olumsuz senaryo ve kurguların yüzünden iş akışları ve yönetim sistematüğinde yaşanacak sıkıntıların kontrol edilmesi ve bu sayede negatif ayrışmaya sebebiyet veren etkilerinin asgari düzeye çekilmesinin sağlanmasıdır (Gomez-Mejia, Balkin, & Cardy, 2001).

Yeniden yerleştirme danışmanlığının uygulama amaçlarının bu şekilde çizilen genel çerçevesinin altında yer alan çeşitli özel amaçlarına değinilmesi de mümkündür. Genel çerçeve doğrultusunda hizmet sunumu öznel olarak, istihdamı kesilen personelin maruz kaldığı zihni açmazlara çözüm bulmak, muhtemel adli süreçlerden sakınmak ve sosyal sorumluluk ilkesi gereği, istihdamı kesilen personeline yardım ederek yeniden istihdam imkânına kavuşmasını sağlamayı amaç edinir.

1.4.7. Tercihler

İşletmelerin çeşitli dönemlerde personel istihdamını azaltmaya yönelik adımlar atması sonucunda uygulanabilecek yeniden yerleştirme yerleştirme danışmanlığı süreci orta düzeyde, ileri düzeyde ve gruplar halinde olmak üzere üç temel seçimin üzerinden ilerleyebilir. İstihdamı kesilen personele yönelik olarak yürütülen yeniden yerleştirme süreci, gruplar halinde uygulanabilir. Çoklu birey grubu yaklaşımı, yararlanıcısı bireyi, emek piyasalarının işleyişi ve iş dünyasının gerçekleri hakkında daha bilgi hale getirir. Hizmet sunum danışmanı, istihdamı kesilmiş olan program katılımcısı bireylere kaliteli özgeçmiş hazırlama teknikleri hakkında eğitim verirken, katılımcı-danışman arasındaki iletişim çok kuvvetli olmasına yönelik adımlar da atılır. Çoklu birey grubu formatında uygulanacak yeniden yerleştirme danışmanlığı, istihdamı kesilecek personel sayısının fazla olması durumunda tercih edilen bir alternatiftir (Ferris, Buckley, & Fedor, 2002).

Stratejik yönetim yaklaşımının doğrultusunda işletmelerde başvurulmuş; tasarruf stratejisi, kısmi/tam tasfiye stratejisi, çekilme ve küçülme stratejileri, birleşme, yeniden yapılanma ve satın alma gibi personel istihdamında azalma ile sonuçlanan ihtimallerde orta düzeyde yeniden yerleştirme danışmanlığı seçeneği de tercih edilebilir. Böylesine yaklaşımda, çoklu bireysel formatının yanında bireysel formatta da hizmet sunumunun icrası yapılabilir. Bu kapsamda istihdamı kesilen personelin ailesine ve varsa eşine de danışmanlık sunumu gerçekleştirilebilir. Orta düzey yeniden yerleştirme danışmanlığı, katılımcı bireylere, kendilerini değerlendirmeye tabi tutabilme imkanı sunarak, zayıflık ve üstünlüklerini, bilgi ve becerilerini görmelerine olanak tanır. Katılımcı bireylerin bu yaklaşımda tabi olduğu kariyer testleri de bulunmaktadır.

İstihdamı kesilen personele yapılan bu kariyer testlerinin spesifik noktaları hakkında geri dönüşler yapılır. Küçük gruplar halinde toplantıların da yapıldığı orta düzey yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamında, istihdam arama teknikleri ile çeşitli formatlarda nitelikli özgeçmiş yazma hakkında eğitimler verilmesi mümkündür. Bireylere, yetkinlik ve becerileri ile uyumlu istihdam olanaklarına erişebilmesi konusunda katkı sunabilecek muhtemel işletmelerin ve kişilerin yer aldığı bir liste de danışmanlar tarafından temin edilir. Bireylerin uyumu ve işletmelerin süreçte sergiledikleri tutuma göre değişiklikler gösterebilmekle birlikte yaklaşık olarak 30 gün süren orta düzey yeniden yerleştirme danışmanlığı uygulaması kapsamında bu süreden sonra katılımcı bireylere tanınan imkanlarda çeşitli kısıtlmalar yaşanabilir. Bu yaklaşım, orta düzey personele yöneliktir (Hagevik, 1998).

Yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik üç temel seçimin sonucusu ise ileri düzeyde yeniden yerleştirme danışmanlığı yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda öncel olarak, nitelikli hizmet sunumu danışmanı temini yapılmalıdır. Genellikle bir yıl yahut gerekli olması durumunda bir yıldan daha fazla süren bu tip yeniden yerleştirme danışmanlığı uygulamasının, en az altı aylık kısmı, ofis ortamının sağlanmasına, iletişim altyapısı ve teknolojik yeterliliğin sunulmasına ayrılır (Hagevik, 1998).

İleri düzeyde yeniden yerleştirme danışmanlığının kapsamında barındırdığı en önemli faydalardan birisi katılımcı bireylere anlık danışmanlık imkanının sunumudur. Daha açık bir şekilde ifade edilecek olunursa, yararlanıcı bireyin zihninde herhangi bir soru işareti oluştuğunda, anında hizmet sunum danışmanına erişim imkanına sahiptir ve aynı durum bireyin ailesi ve varsa eşi için de geçerlidir. Yararlanıcı bireyler, bu klas uygulamada hizmet sunumu başlıklarının tümünde özel olarak muameleye tabi tutulur. İstihdamı kesilen personelin mesleki kariyerleri ile alakalı bütün değerlendirmelerin ve psikolojik testlerin icra edildiği bu yaklaşımda, bireylere bu adımlarla ilgili detaylıca tekil geri dönüşler sağlanır. Bu geri dönüşlerin sonucu oluşan beklenti ve gerçeklikler uyumunun sonucunda da, istihdamı kesilen bireylere yönelik olarak kariyer planlaması hazırlanır. Her bir katılımcı bireye özel özgeçmişlerin hazırlandığı bu yaklaşımda özel iş arama tekniklerinin geliştirilmesi de sağlanır (Hagevik, 1998).

Bireylerin sahip olduğu becerileri, bilgileri, yetenekleri, zayıflık ve üstünlükleri ile uyumlu olarak istihdam edilebilmesinin mümkün olması muhtemel işletmelerin ve kişilerin listesi hazırlanarak, hizmet sunumu danışmanı tarafından bireylere takdiminin

de mümkün olduğu bu alternatifte, katılımcı bireylere çalışma ortamı olarak özel ofis tahsisatı sağlanmaktadır. Bu ofis ortamında gerekli tüm teknolojik iletişim altyapısının varlığından söz etmek mümkün olduğu gibi, özgeçmişlerin ve mektupların fiziki posta yolu ile gönderilmesinin veyahut teslim alınmasının da olanağı vardır (Hagevik, 1998).

Gerek şahsi emeller ve gerek işletmelerin organizasyonel amaçları ile doğrudan ilişkisi bulunan ve bireyin ömrü boyunca yaşayacağı ve kısmi olarak şahsi kontrolünün altında tutabileceği iş tecrübeleri ve icraatlarını ifade eden kariyer terimi aynı zamanda tercih edilen istihdamın yolunda ilerleme katetmek böylece daha fazla sorumluluk, güç ve statü kazanarak, şahsi maddi imkânların artırılmasını ifade eder. Kariyer planlaması bu şahsi yeteneklerin gelecekte kullanılmasıdır. Kıdemli ve orta yöneticilere yönelik ileri düzey yaklaşım da, planlamaya en çok katkıyı sunacak modeldir (Sabuncuoğlu, 2005).

İşletmeler, istihdamlarına son verilmesine yönelik karar aldıkları personellerine sunacakları yeniden yerleştirme danışmanlığında; orta, ileri yahut grup halinde sunum alternatiflerinden hangisini seçeceğini tespit ederken belirli noktalara dikkat etmelidir. Örneğin istihdamına son verilen personel nitelikler ve kalifikasyon bakımından pozitif ayrışıyorsa bu tip personele yeniden istihdam imkânı bulmak uzun ve zahmetli bir iştir. Ayrıca sürecin içeriğinde yer alan klasik teknikleri uygulamak yerine, daha da gelişmiş tekniklere başvurmak gerekmektedir. Aksi takdirde, işletmede istihdamına son verilen personelin, sunulan yeniden yerleştirme danışmanlığından mutmain olması söz konusu olmayacak ve amaçtan kopulacaktır. Diğer yandan yararlanıcı personelin arasında yaşlı olanlar varsa, bu kesime daha farklı bir bakış açısı ve hassasiyetle yaklaşılması gerçeği asla unutulmamalıdır. Çünkü istihdamı son bulan yaşlı ve kıdemli personeller, sahip oldukları bu demografik özelliğin, iş arama sürecinde, kendilerini genç adaylara karşı bir adım geri atacağına inanmaktadır. Ayrıca içinde bulunulan zaman dilimine özgü bir takım becerilere sahip olamadıklarından, duydukları endişe ve korkuları daha da artar.

İktisadi yapıda vuku bulan konjonktür dalgalanmalarının, tüketicilerin moda ve zevk yaklaşımlarında yaşanan değişimlerin ve böylece beraberinde mal ve hizmet satın alma kalıplarında süregelen dönüşümlerin sonucunda bazı sektörler büyüme yaşarken bazıları ise yok olmaya yüz tutmaktadırlar. Şayet istihdamı kesilen bireyler böylesi bir sektörde varlık gösteriyorsa, sunulacak yeniden yerleştirme danışmanlığının içeriğinin ve formatının bu gerçekliklerden bağımsız olarak kurgulanması da asla düşünülemez.

Son olarak yeniden yerleştirme sürecinde en çok dikkat edilmesi gereken nokta, şahsi karakter yapısının yani bireylerin zihni ve kalbi özelliklerinin her zaman göz önünde bulundurulması sayesinde programdan etkin verimin elde edilebileceğidir.

Diğer yandan işletmeler yeniden yerleştirme danışmanlığının icrası esnasında, belirli hatalara da düşebilirler. Programdan tüm boyutları istenen sonuçların alınması için bu hatalardan sakınmak gerekmektedir. Hizmet sunumunun esnasında yapılan hata ve yanlışlardan ilki, ilgili personeli öncesinde hiçbir şekilde uyardırmadan ve olumlu bir performansları olduğu halde, beklenmedik zamanda işten çıkarmaktır. Sürecin karşısı için de bu geçerlidir. İşletmeler personele olduğu gibi, işten çıkarmaların yaşanacağını danışmana da geç haber verebilir. Bu durum plansızlığa zemin hazırlayacaktır. Düşük maliyetli olması adına, işlevsiz danışmanlık uygulamalarının tercih edilmesi de, sunum yetersiz kalacağı için yapılan hatalardan bir diğeri olmaktadır (Frank, 2003).

Ayrıca şayet çalışılacaksa, titiz incelemeler yapılmadan danışmanlık firmasının tercih edilmesi, danışmanlık firmasının sürecin ağırlığını istihdamı kesilen personele bırakması, bireylere danışmanlık hizmetinin istihdamlarının kesilmesinden belirli bir süre sonrasında sunulması, danışman-yararlanıcı iletişimin ve koordinesinin seyrelmesi ve istihdamı kesilen personelin yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik olarak çok büyük beklenti içine girmesi gibi durumların varlığı da, sürecin içerik ve kapsamının alâkası olmamakla birlikte salt adının yeniden yerleştirme danışmanlığı olarak anıldığı yanlış uygulama adımlarına örnek teşkil etmektedir (Frank, 2003).

İşletmelerde, yeniden yerleştirme danışmanlığına yönelik tercih süreçlerinde bahsedilecek son başlık ise, hizmet sunumu seçenekleridir. İstihdamı kesilen personele sunulacak yeniden yerleştirme danışmanlığı, bizzati işletmenin kendi iç imkanlarının kullanımıyla icra edilebilir. Bu yöntem, dışarıdan danışmanlık firması ile yapılabilecek anlaşma sonucu icra edilecek hizmet sunumundan çok daha az maliyetlidir. Böylesine bir yaklaşımın en büyük kırılma noktası ise, işsiz kalan personelin, bu mevcut duruma sebep olarak gördüğü insan kaynakları personeline güven duymaktan uzak olmasıdır. Ancak bu yöntem, özellikle küçük ölçekli işten çıkarma süreçlerinde ve alt kademede bulunan personellere yönelik uygun bir portredir (Wynne, 1989).

Yeniden yerleştirme danışmanlığının icrası kapsamında, işletmelerin rol tahsisi yapabileceği bir diğeri aktör danışmanlık firmalarıdır. Nitekim değışen insan kaynakları yönetimi anlayışı ile akredite olarak, yeniden yerleştirme danışmanlığının icrasında rol

alan danışmanlık firmalarının sayıdı da bir hayli artmıştır. Danışmanlık firmaları gerek yönlendirme, gerek eğitim, gerek fiziki donatı ve gerekse kişi-işletme ağı sağlayarak, istihdamı kesiklen bireylerin yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamında beklediği sonuçlara erişmesine katkı sağlar.

Yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamında her ne kadar daha fazla maliyetli bir seçenek olsa bile, işletmeler tarafından danışmanlık firmalarının tercih edilmesine yönelik eğilimin artmasındaki temel sebeplerin arasında; istihdamı sona eren bireylere kariyer hedefi çizilmesi ve emek piyasaları hakkında enformasyon sağlanması adına firmalar tarafından görevlendirilen danışmanların daha uzman kişiler olması, danışman tarafından işi sona eren bireye yönelik olarak çizilecek bir portrenin, işveren işletmenin çizeceğinden çok daha adil olması ve danışmanların sunduğu kaynakların işletmelerce sunulanlardan çok daha fazla olması gerçeklikleri bulunmaktadır (Attwood, 1987).

Yeniden yerleştirme danışmanlığının icrası kapsamında, işletmelerin rol tahsisi yapabileceği aktörlerden en önemlisi olan danışmanlık firmalarına yönelik bahsi geçen nasıl ve nedene yönelik açıklamaların haricinde, seçim kriterlerine yönelik tespitlere de yer verilebilir. Yeniden yerleştirme danışmanlığına başvurulması durumunda, titizlikle yürütülmesi gerekli bir planlama ilgili danışmanlık firmasının tespit ve seçim kriterleri hakkında olmalıdır. Bu doğrultuda belirlenecek tespit-seçim kriterlerini; istihdamları son bulan personellerin danışman firma uygulamalarının sonucunda motivasyonlarının nasıl yükseleceği, danışman ve yararlanıcı personelin ilk görüşmelerinde uygulanacak usul ve esasların neler olduğu, istihdamı kesilen personellerden hangilerine danışmanlık sunulacağı, danışmanlık kapsamında verilecek eğitimlerin içeriklerinin ne olacağı, istihdamı kesilen personelin tarafından işletmeye yönelik açılması muhtemel davaların danışmanlık firması tarafından hangi araçlarla önlenebileceği, danışmanlık kapsamında yararlanıcı personelin ailesinin kapsama alınıp alınmayacağı, eğitim süreçlerinde hangi materyallerin kullanılacağı, yararlanıcı personellere danışman tarafından hangi açık istihdam listelerinin temin edilebileceği ve ne gibi referansların sunulabileceği, süreç dahilinde kullanılacak geri dönüt kanallarının neler olacağı ve hangi esasların etrafında şekilleneceği, firmadan hizmet alımının öncesi hangi türden görüşmelerin yapılacağı, danışmanlık firmasının personele hangi destek imkânlarını sunacağı, danışmanlık ücretinin ödeme prosedürünün nasıl olacağı ve personellere tahsis edilecek fiziki ortam ve altyapı şartlarının neler olduğu sorularının cevapları tayin edecektir (Fowler, 1999).

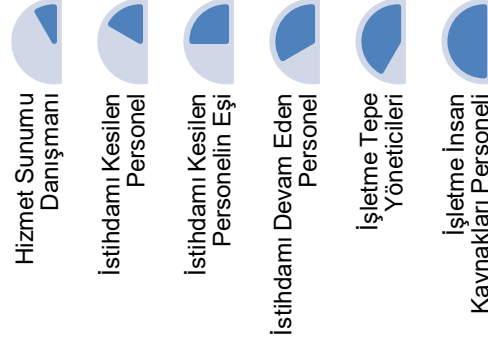
Yeniden yerleştirme danışmanlığının icrası kapsamında, işletmelerin rol tahsisi yapabileceği baş aktör olan danışmanlık firmalarından hizmet alımı yapılırken, dikkat edilmesi gereken belirli küçük noktalara da değinilebilir. Öncelikle danışmanlık firma tercihi yapıldıktan sonra, personel istihdamında kesintiye gidilmeden önce işletmelerin yöneticileri, danışmanlık firmasına istihdam kesintisi süreci hakkında bilgilendirmeler yapmalıdır. Bu görüşmelerin neticesinde, hizmet sunumunda görev alacak danışmanlık firması, işletmenin böylesi politikaya başvurmasının sebeplerini aleni şekilde öğrenmiş olmalıdır. Firma, personele istihdamının sona erdiğine dair yapılacak tebliğin ardından hemen çalışmaya başlamalıdır (Byars & Rue, Human Resources Management, 2006). Yeniden yerleştirme danışmanlığının icrası kapsamında, işletmelerin rol tahsisi yapabileceği son seçenek ise ortak sunumdur (Cascio, 1989).

1.4.8. Roller ve Aktörler

Sosyolog Erving Goffman'ın 1952 yılında "Psychiatry: Journal of Interpersonal Relations" adlı dergide yayımlamış olduğu "*On Cooling the Mark Out: Some Aspects of Adaptation to Failure*" adlı makalesi üzerinden yeniden yerleştirme danışmanlığı ve satış sonrası hizmet yaklaşımının arasında bir bağ kurularak, aslında her iki sürecin de amaçsal bakımdan birliktelik içerisinde bulunduğu söylebilir. Satış sonrasında sunulan hizmetlerin temel amacı, iktisadi karar birimi olarak tüketicilerin ilgili mal ve hizmete olan talebinin istikrarlı bir şekilde artmasını sağlamaktır. Elbette satış sonrası hizmetin varlık felsefesi sadece bu yaklaşım üzerine odaklanamaz. Üretim sürecinin sonucunda, mal ve hizmetin hatalı üretilmesi ihtimalinin telafi edilmesi ve böylece güçlü kurumsal marka imajının korunması da bu yaklaşımla amaçlanır. Böylece aşıkâr olmaktadır ki; işletmeler tarafından üretilen mal ve hizmetler, salt olarak üretici ve tüketici arasındaki ilişki ile sınırlı kalmamakta, çevresel boyutlara erişen karşılıklı ilişkiler ağını meydana getirmektedir.

Bu noktada Erving Goffman'ın yaklaşımı üzerinden hareket edilirse, aslında işletmeler açısından sunulacak muhtemel yeniden yerleştirme danışmanlığının da, satış sonrası hizmetler anlayışı ile bir noktada benzerlik gösterdiği alenileşecektir. Bu sebepten dolayı, stratejik yönetim yaklaşımının kapsamında başvurulan tasarruf stratejileri, kısmi veya tam tasfiye stratejileri, küçülme stratejileri, işletme birleşmeleri, satın almalar ve yeniden yapılanma süreçlerinin sonucunda istihdamı kesilen personele yönelik olarak uygulanan yeniden yerleştirme danışmanlığının da etkisi altına aldığı

kesimler salt olarak yararlanıcı personellerle sınırlı kalmaz (Miller & Robinson, 2004). Bu doğrultuda, yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunumu sürecinden etkilenen temel aktörler; hizmet sunumu danışmanı, istihdamı kesilen personel ve eşi, istihdamı devam eden personel ile işletmelerin tepe yöneticileri ve insan kaynakları personelleri olarak tasnif edilebilir.



Şekil 8. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığında Roller

1.4.8.1. Danışman

Yeniden yerleştirme danışmanlığı uygulamasının önemli rollerinden birisi olan hizmet sunumu danışmanı, işletmelerin ihtiyaçlarını gözönüne alarak hizmetin sunumu ve icrasında görev almak isteyen tüzel yahut gerçek kişilerdir. İşletmeler, süreç içinde danışmanlık hizmetini dış hizmet sağlayıcısı üzerinden temin etme niyetini taşıyorsa, hizmet sunumu danışmanının yeniden yerleştirme danışmanlığı programı uygulama ve icra sürecini, işletmeden alacağı ücretin büyüklüğüne göre değil, işletmenin süreçten elde etmeyi umduğu kazanımları elde etmesini sağlayacak hizmet programı ile akredite olacak bir şekilde tespit etmesi gerekmektedir (Ferris, Buckley, & Fedor, 2002). Yeniden yerleştirme danışmanı, sahneye ilk olarak işveren işletme ile istihdamı kesilen personelin, işten çıkarılma görüşmesinden sonra çıkar. İstihdamı kesilen birey ile süresi genel olarak 15 dakika ile 1 saat arasında değişen giriş görüşmesi yapan danışman, rolü gereği kızgın, üzgün ve endişeli olan bireyi, etkin sorular sorarak teşvik ve motive etmeye odaklanır. Böylece istihdamı kesilen personelin duygusal olarak da rahatlaması sağlanabilir. Danışmanın bir diğer rolü, istihdamı kesilen personelin, iş bulmak adına gerek duyacağı ayrıntılarla karşılıklı etkileşim kurmasını sağlamaktır. Böylece hizmet sunumu danışmanı, işsiz kalan bireye yardım ederken, ondan da belli bazı isteklerini yerine getirmesini talep eder konumdadır (Frank, 2003). Danışman, bu taleplerini istihdamı kesilen personele de sürecin ilk başında iletmeli, böylece ortaya çıkabilecek muhtemel olumsuzlukların önüne geçmek adına aksiyon almalıdır.

1.4.8.2. İşsiz Birey

Yeniden yerleştirme danışmanlığı'nın hizmet sunum danışmanının ardından bir başka başrol oyuncusu adı üstünde istihdamı kesilerek işsiz kalan personeldir. Ancak istihdamı kesilen personel ifadesiyle kast edilen, istihdamını kaybettikten hemen sonra yeniden yerleştirme danışmanlığından faydalanmaya başlayan işgücüdür. Sürecin ilk aşamasında bahsi geçtiği üzere şok safhasının atlatılması adına temel olarak yapılması gereken oryantasyon süreci işletilerek, bireylerin duygusal yoğunluk formundan kurtulmasını sağlamaktır. İstihdamı eksilen bireye bu süreçte aşılacak en önemli duygu, böylesine bir hizmet sunumundan yararlandığı için diğer işsiz kimselere göre pozitif ayrıştığını bildirmektir. İşletmelerin, istihdamına son verdiği personelleri arasında yararlanmayan bireylerin de sürece dahil esastır (Newman, 1989).

1.4.8.3. İşsiz Bireyin Ailesi

Yeniden yerleştirme danışmanlığının ilk dönemlerinde, hizmet sunumunu icra eden danışmanlık firmaları, istihdamı kesilen personellerin varsa eşlerini sürece dahil etmekten uzak bir yaklaşım sergilemişlerdir. Oysa ki istihdamını kaybetmek salt olarak bireylere özgü değil, onların ailelerini de hem zihni hem de finansal açıdan zora sokan bir durumdur. Hatta istihdamı kesilen birey, şayet hanenin tek geçim kaynağını teşkil ediyorsa, bu durum maddi zorluklardan ziyade, ruhi ve duygusal zorlukları da beraber getirecektir (Latack & Dozier, 1986). Dolayısıyla, istihdamı sona eren bireyler olduğu gibi eş zamanlı olarak aileleri de yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunumundan bu sürecin etkilerini bertaraf etmek adına faydalandırılabilir.

İstihdamını kaybeden bireyin şayet erkek olması durumunda, eşlerinin stres düzeyi, geçim ve gelecek kaygısı bakımından daha yüksek olmaktadır. Bireyin kendisi, işsiz kalması sonucu sosyal statüsünün azaldığını düşündüğü gibi, eşleri de bu görüşü benimsemektedir. İstihdamı kesilen personelin eşleri, özellikle işletmelerin istihdama son verme sürecinde en çok çekindikleri adli davalar hususunda, işsiz bireyleri teşviğe iten en önemli sebeplerin de başında gelmektedir (Swinburne, 1981).

1.4.8.4. İstihdamı Devam Eden Birey

Aynı zamanda “geride kalan personel” olarak da isimlendirilen ve işletmelerde stratejik yönetim yaklaşımı kapsamında başvurulan tasarruf stratejileri, kısmi tasfiye yahut tam tasfiye stratejileri, küçülme stratejileri, işletme birleşmeleri, satın almalar ve

yeniden yapılanma süreçlerinin sonucu, personel istihdamını azaltmaya yönelik atılan adımların kapsamında yer almayan personeli ifade eden bu kesim, yeniden yerleştirme danışmanlığının aktörlerinin arasında yer alır. Çünkü bahsi geçtiği gibi personel istihdamında azaltıma gidilmesi, geride kalan personelin de zihinlerinde soru işaretleri uyandıracak, işletmeye bağlılıklarını sorgulamasına, verimliliklerinin düşmesine mahâl verecektir.

Bu tip muhtemel olumsuzlukların önüne geçmek adına da yeniden yerleştirme danışmanlığı faydalı olmakta, böylece işveren işletmelerinin kendi çalışanlarına verdiği değer bir yansıması olarak da yorumlanabilmektedir. Bu sayede geride kalan personel, muhtemel olumsuz senaryoların etkisinden kurtularak, kendisini güven içerisinde hissetmekte, şahsi performansından geri kalmayarak istihdam edildiği işletmesine güven duymaktadır (Carrillo, 2005).

1.4.8.5. Tepe Yöneticiler

İşveren işletmenin tepe yöneticileri, şirketin personel istihdamı azaltımına dair politikalarını planlayarak, bu politikaların icra edilmesi adına gerekli maddi kaynağı ve zamanı ayırıp, istihdamı kesilecek olan personele etkin bir yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmetinin sunulması ile mükellef kişilerdir. İşletme tepe yöneticileri ile insan kaynakları personelleri arasındaki ilişki ikna kabiliyeti üzerinden ilerlemektedir. Bu doğrultuda insan kaynakları personeli, işletme tepe yöneticilerini, işletme içerisinde icra edilmesi planlanan muhtemel kurgu ve senaryoları gerçekleştirmeye ikna etmekle mükelleftir. Halihazırda bu senaryolardan bir tanesi zaten öncel satırlarda bahsi geçtiği üzere yeniden yerleştirme danışmanlığıdır.

Bu bilgi üzerinden işletme yöneticilerinin, uygulanması muhtemel bir yeniden yerleştirme danışmanlığı üzerindeki rolünün artık, uygulanan stratejiler sonucunda personel istihdamında azaltılama gidilmesi durumunda istihdamı kesilecek olan personele yönelik olarak bir yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmeti sunulup sunulmayacağına ve şayet sunulacak ise de hangi içerikle ve formatla bunun icra edileceğine karar vermek olduğu aşikâr olmaktadır. Böylesine bir kararın verilme aşamasında işletme yöneticilerinin dikkat edeceği kriter; istihdamı kesilecek personele işinin sona erdiğini haber vermek yerine kendilerine her zaman yeni kariyer gelişim imkanı sunulduğunun bildirilmesinin, hem iktisadi hem sosyal açıdan mühim ve bir o kadar da faydalı olduğu gerçeğine dikkat etmeleri gerekliliğidir (Guinn, 1988).

1.4.8.6. İnsan Kaynakları Personeli

İşletmelerin, yeniden yerleştirme danışmanlığı sürecinin son aktörleri, kendileri de işletmenin bir personeli olan ve yarın yaşanacak muhtemel bir senaryoda istihdam kaybına uğrama potansiyeline haiz insan kaynakları personelleridir. İnsan kaynakları personeli, işletmenin tepe yöneticilerine muhtemel bir personel kesintisi senaryosunda yeniden yerleştirme danışmanlığına başvurulmasının, işletmenin çıkarlarına uygunluğu ve sağlayacağı faydaları hakkında bilgi vermek, yeniden yerleştirme sürecinin takibini yapmak ve sürecin etkinliğini denetlemekle görevli aktörlerdir. İnsan kaynaklarındaki personelin bir diğer görevi, istihdamı kesilecek personele bu durumu bildirmektir. Bu aşamada en çok yapılan ve ahlaki duruşla da bağdaşmayan hata, istihdamı kesilecek olan personele karşı sergilenen davranışların uygunsuzluğudur. Herkesin önünde aleni şekilde görüşmeyi yapmak yerine, istihdamına son verilecek bireylerle özel bir şekilde görüşmeler yapmak hem ahlâken hem mantiken en doğrusudur (Simper, 2000).

1.4.9. Sorumluluklar

İstihdamı kesilen personellerden, yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamına alınanların, yeniden yerleştirme sürecinin etkin ve sıhhatli bir şekilde işleyişinin tesis edilebilmesi adına üstüne düşen bazı sorumluluklar vardır. Herşeyden önce programın katılımcısı olarak süreçte yer alan istihdamı kesilen bireylerin hem zihnen hem kalben yeniden yerleştirme danışmanlığının kendi kariyerlerine katacağı faydaların tamamının farkında olması gerekmektedir. Çünkü ancak katılımcı bireyler bu sayede danışmanlık kapsamındaki sürece tam manâsı ile uyum sağlayabilir. Şayet bireylerin bu hususlara yönelik çeşitli tereddütleri varsa, henüz daha sürecin ilk aşamasında bu soru işaretlerini zihninden silmek adına, hizmet sunum danışmanı ile görüşmelidir. Programın olmazsa olmazlarından bir tanesi de, istihdamı kesilen bireylere yakın çevresinin desteklerini ve iyi niyet temennilerini sunmasıdır.

Katılımcıların üzerine düşen bir diğer sorumluluk sürece belirlediği bir plan ve takvim dahilinde iştirak etmesidir. Bu sayede programdan elde edilecek sonuçlar daha sıhhatli olacaktır. Kaldı ki zaten hizmet sunum danışmanı tarafından katılımcıya atfi yapılan görevlerin icrası da katılımcı personelin zamanını çok daha iyi geçirmesine bir olanak sunacaktır. Elbette ki, yeniden yerleştirme danışmanlığının halihazırda icrasına devam edilirken katılımcı bireylerin farkına kesin olarak varamayacağı ancak program bittiği zaman değer ve önemini kavrayabileceği durumların varlığı da söz konusudur.

Bu gerçeklîğın en önemli koşulu, programın kapsamında yer alan istihdamı kesilmiş bireylerin, hizmet sunum danışmanlarına güvenmesi gerekliliğidir.

Katılımcı bireylerden beklenen, hissiyatlarını, korkularını, endişelerini, gelecek beklentilerini, şahsında gördüğü kaydedeğer ilerlemeleri ve önemli dönüşümleri eksiğe mahâl vermeden hizmet sunum danışmanı ile paylaşmasıdır. Bu sebeptendir, danışman ve katılımcı bireyler sık sık temas halinde olmalı ve irtibatlarını her zaman en yüksek seviyede bulundurmalarıdır. Uygulamada, yeniden yerleştirme danışmanlığının artık icra edilmeye başlamasından genellikle iki hafta sonrasında, danışma ve katılımcıların görüşmesi haftada bir saat olarak gerçekleşmektedir. Sürecin sıhhat ve selameti adına her iki tarafın da takvime ve zamanlamaya uygun hareket etmesi çok büyük önem arz etmektedir. Katılımcı ve danışman tarafından bu görüşmelerin tarih ve saati hususunda ortak akıl yürütülerek karar alınmalıdır. Görüşmelerin dahilinde danışman, katılımcı bireye berrak cevapları olan soru listesi takdim edebilir (Göğüş, 2009).

Yeniden yerleştirme danışmanlığı programının temeli, program yararlanıcısının yani istihdamı kesilen personelin yeniden yerleşme sürecinin içeriği ve faydalarına dair iyimser bir tablo çizmesinden geçmektedir. Bireyler, hem geleceğe hem de gelecekte beklenenlere dair ümitsizliğe ve umutsuzluğa asla kapılmamalıdır. Nitekin danışman, sürecin başındaki bu algıyı istihdamı kesilen personele aşılıyarak sürecin sonucunda algının olguya dönüşebilmesinin temel mimarı olmalıdır. Bireyin, danışman koordinesi ve rehberliğinde kendi kendine hergün daha inançlı ve kararlı olması, böylesi karakter üzerinden süreci takip etmesi durumunda, zaten başka hiçbir kişi ve sürece gereksinim duymayacak, yüksek verimle yeniden yerleştirme danışmanlığının nihayete ermesinin önünde hiçbir engel kalmayacaktır (Frank, 2003).

İstihdamı kesilen bireylerin, yeniden yerleştirme danışmanlığının amaç ve esası doğrultusunda istenilen sonuçları elde edebilmesi için üzerine düşen yapması gereken sorumlulukları olduğu gibi diğer yandan yapmaması gereken sorumlulukları da vardır. Yapması gerektiğinin tersine, bireyler istihdamlarının kesilmesini müteakip kendilerini değersiz karakterler olarak görür ve bir daha asla istihdam imkanlarına erişemeyeceği düşüncesine kapılırlarsa, istenildiği kadar uygulamaya ve desteğe başvurulsun, sürecin sonucu hüsrana bitecektir.

İstihdamı kesilen bireylerin, yeniden yerleştirme programındaki hizmet sunum danışmanları ile gerçekleştirecekleri görüşmelerine, zihinlerinde herhangi eksik yahut

soru olmadan gitmemelidir. Böyle durumun varlığı, yapılan görüşmelerin yavan ve salt yapılmış olmak için yapılmasından başka bir yaklaşımı ifade etmeyecektir. Katılımcı bireyler, danışmanlarının görüşmelerinde onlara ayırdığı zamanlarını; ilgi ve alakasız soru, başlık ve gündemler ile harcamaktan da uzak bir portre çizmelidirler. Danışman tarafından program katılımcısı bireylere verilen görevler yerine getirilirklen sergilenen lakayit ve nahoş tutumlar, hareketler ve yaklaşımlar, sürecin etkinliğini ve verimini kırmaktan başka hiçbir işe yaramaz.

Süreç ilerlerken, istenmeyen muhtemel senaryoların varlığının hissedilmesinin durumunda, katılımcı birey hizmet sunum danışmanına karşı asla nezaket ve hoşgörü kurallarının dışına çıkan davranışlar sergilememelidir. Farkında olmalıdır ki, danışman onun istihdamını kaybetmesinden sorumlu kişi değil, tersine onun yeniden istihdamına kavuşabilmesi adına gayret gösteren kişidir. Elbette danışmanların da bilemeyecekleri hususlar olabilir. Nihayetinde, sabır sürecin temel aktörüdür.

1.4.10. Fonksiyonlar

İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımının kapsamında yer alan kariyer geliştirme süreçleri uygulama ve destekleme yöntemlerinden bir tanesi olan yeniden yerleştirme danışmanlığı varlık felsefesini; kariyer değişim desteği, sosyo-psikolojik destek, şahsi değerlendirme ve danışmanlık, stres yönetimi ve iş arama yardımları olarak tanımlanabilen beş temel fonksiyon üzerine kurmaktadır (Leana & Ivancevich, 1987). Çünkü yeniden yerleştirme danışmanlığının en temel amacı, yararlanıcılarının ömür boyu karşı karşıya kalacakları kariyer değişimleri ve süreçler hakkında öngörü kabiliyetlerinin oturmasını sağlamaktır (O'Callaghan & Pickard, 1995). Tezin öncel satırlarında yer verilen yaşam gelişim teorisi, kariyer gelişim modeli ve geçiş danışmanlık modeli, halihazırda kariyer değişim desteğinde kullanılan ve bireylerin yaşadıkları bu olumsuz durumu ilk ve öznel olarak değerlendirmemesi ve yaşadıkları bu deneyimden bir ders çıkarmaları gerektiği gerçeğini öne çıkarmaya çalışan modellerdir.

Yeniden yerleştirme danışmanlığının ikinci fonksiyonu olan sosyo-psikolojik destek uygulaması, katılımcı bireylerin rollerinin, sorumluluklarının ve karakterlerinin farklılıklar sergilemesinden dolayı farklı patikalarda ilerleyen bir sistematik üzerinden ilerleyebilir. Böylesine bir desteğin amacı, bireylerin karşı karşıya kaldıkları olumsuz durumlardan kaçmasını değil, tersine olumsuzluğa sebep olan gerçeklerle yüzleşmesini sağlamaktır (O'Callaghan & Pickard, 1995).

Bu doğrultuda, bireylerin süreçte izlemesi muhtemel duygusal ve davranışsal odaklı stratejilerin yerine elzem olan, problemlerin çözümüne yönelik stratejilerin hayata geçirilmesidir. Ancak yürütülecek bu süreç, salt olarak danışman-birey ilişkisi üzerinden ilerlemek yerine; aile, akrabalar ve arkadaşlar gibi yakın çevrenin de sosyal motivasyonu ile pekiştirilmelidir (London, 1996). Süreç, danışmana olumsuzluklarla baştirmede yürütücü ve destekleyici görevini atfetmektedir. Ancak uygulanan yeniden yerleştirme danışmanlığı süreçlerinin genelinde, psikolojik destek aşamasının ihmal edildiği, sürecin direkt olarak iş arama evresinde başlatıldığı görülmektedir. Bu durum sunumu gerçekleştiren danışmanların hatasından kaynaklanmakta, sunumunun verimli icra edilebilmesine engel teşkil etmektedir (Gowan & Nassar - McMillan, 2001).

Yeniden yerleştirme danışmanlığının üçüncü fonksiyonu olan şahsi değerlendirme ve danışmanlık süreci; bireylerin, hem kendileri hem de hizmet sunumunun icrasında görevli danışmaları tarafından tanınmasını ifade eder.

Şahsi değerlendirme ve danışmanlık aşaması, yeniden yerleştirme danışmanlığının ilk adımında uygulanabilir. Bu aşamada, danışmanlar, faydalanıcı bireylerin eğilimleri, başarıları, tercihleri, zevk ve yetenekleri hakkında bilgi sahibi olur. Bu sayede yeniden istihdam imkanları araştırılırken, bireyin uygun bir profil üzerinden yol alabilmesinin önü açılmış olur (Furler, 1980). Bu aşamada bireylerin kabiliyet ve zayıflıkları ile karşı karşıya kalması, özgüvenlerinin artmasına da mahâl vermektedir. Ayriyeten istihdamı kesilen bireyin, düşünce ve fikirleri hakkındaki verilere de bu aşamada erişilebileceği için, karşılaşılabilecek muhtemel sorunlara karşı aksiyon alınmış olur (Borgen, 1997).

Bireylerin, istihdamlarının kesilmesi sürecinde maruz kaldıkları stres ortamı da ancak yeniden yerleştirme danışmanının bireyi, bireyin de kendisini daha iyi tanıması sonucunda bertaraf edilebilir. İstihdamının kesilmesinden dolayı bireyin itibar eksikliği yaşaması, sosyal ve toplumsal statüsünün değişmesi, kararsızlık, ümitsizlik, endişe ve kızgınlık hali içerisinde bulunması, yaşanan stres ortamının temel sebebidir. Çevresel koşullar ve karakter olgusu da bireyin, istihdamının kesilmesi sürecinde maruz kaldığı stres ortamının yoğunluğunu etki altında tuttuğu için, yeniden yerleştirme danışmanlığı özellikle bireysel stresle başa çıkmak üzerine de yürütülebilir.

Yeniden yerleştirme danışmanlığının son fonksiyonu olan iş arama yardımı ise üç aşamada incelenir. Bu aşamalar sırası ile, geleceğe odaklılık, stratejiler belirleme ve yönlendirme. İş arama yardımı safhasında öncelikle bireylere geleceğe odaklanmış

bir kariyer hedefi kurgulanmalı, istihdam edilmeyi arzu ettiği sektör, lokasyon ve diğer unsurlar netleştirilmelidir. Bireysel vizyon olarak da ifade edilebilecek bu ilk safhada, isteklerin netliği ve gerçekliği ön planda olmalı, bireylere mevcut özelliklerinden uzak bir senaryo dahilinde beklenti sunulmamalıdır. Çizilen bireysel vizyon, istihdamı biten çalışanın iktisadi ve sosyal olumsuzluklarından kurtulabilmesi için belirlenecek belirli bir takım stratejilerin de temel kaynağıdır. Bu stratejiler uygulanırken, şahsi nitelikleri, zayıflıkları, üstünlükleri, beceri ve yetkinlikleri özelinde de, bireye gerekli danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunularak yönlendirme yapılmalıdır. Bu kapsamda fiziki çalışma ortamı sunumu, sekreteryaz hizmetleri, etkili özgeçmiş hazırlama tekniği ve mülakatlar eğitimi hususlarının varlığına dikkat edilmelidir. İlâveten, hizmetten faydalanan birey, yasal mevzuat çerçevesinde tazminat ve işsizlik sigortası imkânlarından faydalandığı için, yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamında herhangi bir finansal yardım süreci yürütülmemektedir (Soukup, Rothman, & Brisco, 1987).

1.4.11. Sunum

İşletmeler bünyesindeki stratejik yönetim anlayışının çerçevesinde başvuru tasarruf stratejileri, kısmi ve / veya tam tasfiye stratejileri, küçülme stratejileri, işletme birleşmeleri, satın almalar ve yeniden yapılanma süreçlerinin ortak sonucu personel istihdamının azaltılması olarak yansır. İşini kaybeden çalışanların hem iktisadi hem de sosyal olarak yaşadıkları zorlukların yanında, istihdamın son bulması noktasında etkin planlama yapılmadan hareket edilmesi, işveren işletmeleri de zor durumda bırakabilir. Bundan dolayı, personel istihdamında yapılacak bir azalmanın ilk aşamasının iyi niyet, adalet ve hakkaniyet temelleri üzerine inşa edilmesi elzemdir. İş akdi sona eren personelin karşılaşması muhtemel zorluklar tabloda gösterilmektedir.

Tablo 6. İstihdamı Son Bulan Personelin Muhtemel Zorlukları

Kısmen Zor	Zor	Çok Zor
Düzen ve Zamanlama Kontrolü	Özgüven Problemleri	Geleceğin Belirsizliği
Boş zamanların verimsizliği	Toplumsal statünün kaybedilmesi, yenilgi duygusunun halim olması	Aile hayatının olumsuz etkilenmesi, maddi statüde yaşanan bozulmalar
Düzen ve nizam eksikliği	Cesaretin kırılması, rededilme korkusunun yaşanması	Uzun süreli işsizlik korkusu, geleceğin belirsizliği altında karar verme duygusundan yoksunluk

Kaynak: (Drake Beam Morin Consulting Incorporated, 2000)

Personelin istihdamının son bulmasından önce, böylesi durumun işletmelerin dinamikleri açısından gerekli olup olmayacağı tartışılacak ilk konudur. Bu doğrultuda işletmeler, performans göstergelerinde iyileşme kaydetmek adına böyle bir durumun kapısını çalmışlarsa, personel istihdamını azaltmak doğru bir yaklaşım olabilir. İkinci olarak personel sayısında azaltıma gidilmesi kararının hangi çalışanları kapsayacağına tespit edilmesi gerekmektedir. Burada adalet ve operasyonel verimlilik bakımından bir karar verilmesi önemlidir. Özellikle insan kaynakları bölümünün ve organizasyonda yer alan diğer iş birimlerinin ortak ve koordineli çalışmaları sonucunda böylesine bir soruya cevap bulunabilir. İşletme içerisinde hangi personelin istihdamının son bulacağı hususunda, adil bir mekanizmanın var olmasını sağlamak adına piyadaki danışmanlık firmalarından yardım alınabilir. Velhasıl, yeniden yerleştirme danışmanlığı, bu süreçte işletmelerin hangi personellerinin istihdamına son vereceğinin ve bu kararların ilgili bireylere nasıl bir sistematik doğrultusunda iletileceğinin tespitinde rol almaktadır.

Ancak her ne kadar işveren işletmeler tarafından, personelin istihdamına son verilmesi noktasında yeniden yerleştirme danışmanlığına başvurulsa bile, personelin kendisi hizmet sunumu patikasında yer alan süreçler bütününe iştirak etme noktasında kalben ve fikren istekli değilse, böyle bir süreçten başarı beklemek yanlış olacaktır. Bu aşamada işveren işletmeler tarafından satın alınan yeniden yerleştirme danışmanlığı, özellikle bireysel kategoride ise zaten bireyin esnek davranışlar sergilemesi, en önemli sorunlardan bir tanesi olacaktır (Cowden, 1992). Aşağıdaki tabloda işletmede, stratejik yönetim yaklaşımına uygun olarak uygulanan tasarruf, kısmi veya tam tasfiye, küçülme stratejileri ile işletme birleşmeleri, satın almalar ve yeniden yapılanma gibi süreçlerin sonucu istihdamı kesilen personelin, karşılaşması muhtemel senaryolar yer almaktadır.

Tablo 7. Personelin İstihdamının Kesilmesi ve Yeni İstihdama Erişmesi

1. Aşama		2. Aşama			3. Aşama	
1. Adım	2. Adım	1. Adım	2. Adım	3. Adım	1. Adım	2. Adım
Personelin, istihdamda azaltmaya gidecek bir işletmede çalışması	Personelin istihdamının sona ermesi (kendi isteği yahut mecburi olarak)	İşletmenin, istihdamda kesintiye gitmesinin ardından belirli kararlar almasının gerekliliği	İstihdamı kesilen personelin, yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamına alınması	İstihdamı kesilen personelin iş arama sürecinin başlaması	Muhtemel iş değişikliklerinin gerçekleşmesi	Personel için uygun nitelikteki istihdamın tespit edilmesi

Kaynak: (Koeber, 2002)

İşletmeler hemen önceki satırlarda yer alan stratejilerden birisine yönelik olarak bir karar almışlarsa, bu durumda istihdamı kesilecek personel; işini kaybetme korkusu içerisine girebilir, işyerinde çatışma ve huzursuzluk oramı varlık gösterebilir, çalışma motivasyonunda azalmalar yaşanabilir ve son olarak istihdamdan beklenen maddi ve sosyal tatmin azalır (Koeber, 2002). Bahsi geçen bu süreç, tablodada birinci aşamanın birinci adımını teşkil etmektedir. Birinci aşamanın ikinci adımına gelindiğinde işletme, belirli personelinin işine son vermiş durumdadır. Personelin istihdamına son verilmesi, direkt olarak işten çıkarma, personele yapılan nakil teklifinin reddini müteakip iş akdi feshi, zorunlu emeklilik süreci yahut işten çıkarılacağını anlayan personelin kendisinin istifasını sunması seçeneklerinden birisinin üzerinden yol alır. İkinci aşamanın, birinci adımında ise işletme yöneticileri, istihdamı kesilen personellerden hangilerine yeniden yerleştirme danışmanlığı sunulacağına karar verir (Gibson, 1991).

Bu aşamada, kariyer gelişim modeli yaklaşımına göre, işletmelerin personelleri arasında; henüz kariyerlerinin ilk aşamasında olan, kariyerlerinin sonuna yaklaşmış bulunan, ihbarsız yahut profesyonel anlayıştan uzak şekilde işten çıkarılanlara öncelik tanınmalıdır (Latack & Dozier, 1986). Elbette bu süreçte işlerine bağlılıkları yüksek ve şayet belirli bir destek almaması durumunda uzun süre istihdam olanağından mahrum kalabilecek personellere de öncelik verilmesi düşünülebilir. Bu doğrultuda personelin işten çıkarılması ve zihninde bu durumu kabullenmesi arasında geçen süre, şok safhası olarak adlandırılır (Hill & Fannin, 1991). Şok safhasında bireylerde; panik, endişe, depresif duygular, vicdan azabı ve kızgınlık gibi duygular belirir. İstihdamı kesilen bireyin, bu şok safhasında kendisini tabir-i caizse bir boşlukta hissetmemesi adına, işveren işletme insan kaynakları bölümü yöneticisinin yahut yeniden yerleştirme danışmanının üzerine düşen en önemli görevlerden birisi, işsiz kalan bireylere basit talimatların yazılı olduğu listeler vermek olmalıdır. Böylesine talimatlar, kızgınlık ve depresif yoğunluklu duygu halindeki bireye yol göstererek, geleceğe dair beklentilerini netleştirmesinde yardım edecektir. Ayrıca bireyi, şokun atlatılmasında yönlendirecek bir psikolojik temini yapılabilir (Jayson, 1990). O yüzden aslında bu aşamada, istihdamı sona eren personelin de geleceğe yönelik olarak belirli kararlar alması gerekliliği hasıl olur.

İkinci aşamanın ikinci adımında ise istihdamı sona eren personellerin arasından yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamına alınanların, şahsi eksiklik ve zayıflıklarını ön planda tutan, eğitim ve yetiştirme sürecine dahil edilmesi söz konusudur. Bireye, bu

adımında kişiliğine ve karakterine yönelik bilgi, beceri ve yetenek testleri uygulanabilir, kişisel takdir duygusu aşılabilir, bireyin üstün ve zayıf olduğu iş akışlarının tespitine yönelik adımlar atılabilir, bireylerin bu tespitleri merkezine alan seminerlere, panel ve konferanslara yönlendirilmesi yapılabilir, bireylere mesleki kariyerleri için yol haritası çıkarılabilir ve son olarak bireyler mülakat teknikleri hakkında kapsamlı bir eğitime tabi tutulabilir (Hill & Fannin, 1991).

İkinci aşamanın üçüncü adımı da yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamında yukarıda bahsi geçen eylemlerin icrasının ardından, ilgili bireylerin iş arama sürecinin başladığını yansıtır. Bu adımın ilk durağı, bireylere yeni istihdam olanaklarına erişmesi için destek aktiviteleri sunulmasıdır. Bu kapsamda bireyin özgeçmiş ve şahsı hakkında ön yazı hazırlamada konularında profesyonel şekilde desteklenmesi söz konusudur.

Bu noktada gerekli altyapının sağlanması için, danışmanlık kapsamında gerekli tüm fiziki imkanlar da tahsis edilmelidir. Danışmanlık kapsamında yer alan bireylerin, rahatlıkla ofis hizmetlerini yürütebileceği bir ortam kurulmalı, böylece danışmanlığın kapsamında düzenli olarak gidebileceği bir ortam tahsisatı sağlanmalıdır. Bu durumda ofis ortamı, işletmeler ve yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunumunu yürüten danışman firma arasında verilecek karara göre, şirket merkezinde yahut şirket merkezi dışında kurulabilir. Bu ofisin şirket merkezi içerisinde olması; kişinin hergün eskiden olduğu gibi aynı işyerine gitmesinden dolayı ailesinden gerçekleri gizlemesi ve işletme yöneticileri tarafından yeniden istihdamının sağlanacağı hissine kapılarak danışmanlık programını ciddiye almaması gibi bir takım negatif ayrışmalara sebep olur.

Yaşanılan böyle bir durum elbette ki yeniden yerleştirme danışmanlığının başarısının önündeki en büyük engellerden biri olacak, böylece bireyin kendisi ile yeterince ilgilenilmediği yönünde bir tavır takınması durumunda, işletme içerisinde refah ve sükunet ortamını sonucunda bozacak davranışlar sergilemesi sonucu geride kalan personelin de istihdam imkanlarını zihinlerinde sorgulamasına mahâl verecektir. Bahsedilen bu olasılıklar ve muhtemel senaryolar, yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmetinin bu adımında, ilgili personele tahsis edilecek ofisin, şirket merkezinin dışında olması kurgusunun daha iyi sonuçlar vereceği gerçeğini gözler önüne sermektedir (Challenger, 1989).

Akabinde bu adımda yeniden yerleştirme danışmanlığının kapsamındaki bireylerin, istihdam edilme imkanlarının muhtemel olduğu sektör ve işverenleri

rahatlıkla tespit edebilmesi adına, telefon, bilgisayar vb. iletişim imkânlarından da faydalanabilmesinin önü açılmalıdır. Nihayetinde ikinci aşamanın üçüncü adımının sonucunda, danışmanlığın kapsamında bulunan bireyler, iktisadi konjonktür ve emeller ile akredite olarak, farklı periyotlarda yeniden istihdam imkânına kavulabilir.

Ancak istihdamı kesilen personele yönelik yeniden yerleştirme danışmanlığı bu süreçle sınırlı kalmamaktadır. Herşeyden önce, işsiz kalan bireyler programı tamamen ciddiye alarak yürütmüş olsalar bile istihdam imkânlarına erişemeyebilir. Böylesine bir durumun varlığı, tabir-i caizse bireylerin ikinci kere işini kaybetmeleri yönünde hissi zanna kapılmalarına mahâl verir (Wynne, 1989). Farklı bir açıdan konuya yaklaşılacak olunursa, sürecin sonunda bireylerin bulduğu iş, giderlerini karşılamaya yetecek güçte değilse yahut bireyler yeniden istihdam edildikleri işletmedeki rol ve sorumluluğundan tatmin olamamışlar ise, aslında bireylerin sürecin sonucunda yeni eriştikleri istihdam imkânları da geçici nitelikli istihdamdan farklı değildir.

Velhasıl böyle bir durumun varlığı istihdamı kesilen bireyleri, bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun yeni istihdam olanaklarını aramaya devam etmesi yönünde teşvik edeceğinden, genel sürecin üçüncü aşamasının birinci adımının kapısını aralayacaktır. Sürecin bu adımında bireylerle finansal durumları hakkında görüşmelerin yapılması da faydalı olmaktadır. Nitekim yapılacak finansal görüşmeler, istihdamı kesilen bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmelerinin temel dayanağı olan ve aslında tüm sosyo-iktisadi ilişkilerinin de genel çerçevesini çizen gelir-gider dengelerinin, net bir çerçeve üzerine oturtulabilmesi açısından çok mühimdir. Bu kapsamda, bireylere sahip oldukları varsa konutlarının satışı yahut konut ipotekli kredi tahsisatı seçeneği muhtemel alternatifler içerisinde önerilebilir. Ayrıca bireylere, şahsi mali durum yönetimi hakkında eğitimler de verilebilir. Diğer yandan, bireylerin istihdam olanakları hakkında çeşitli işletmelerle görüşmeler gerçekleştirdiği süre zarfında icrai harcamalarının karşılanması da bir diğer önemli gerekliliktir (Simper, 2000).

Nihayetinde, tüm bu icrai süreçlerinin sonucu, üçüncü aşamanın ikinci ve son adımında, işveren işletmeleri tarafından uygulanan çeşitli politikaların sonucunda işsiz kalan ve yeniden yerleştirme danışmanlığından faydalanan bireyler, gerek sosyal gerek iktisadi açıdan mutmain oldukları ve uzun süreli istihdam fikriyatının hakim olduğu bir işe yerleşeceklerdir (Koeber, 2002). Böylece yeniden yerleştirme danışmanlığının icrai işlerliği birey açısından son bulmuş olacaktır.

Diğer yandan, yeniden yerleştirme danışmanlığı, sahneye çıktığı ilk uygulama yıllarında, salt olarak işletme yöneticilerine yönelik bireysel bir hizmet formunda yapı çizmiştir. Ancak günümüzün iş dünyasının sahip olduğu gerçeklikler ile koşullar göz önünde bulundurulduğu zaman, işletmelerin kurumsal organizasyon yapısının altında istihdam edilen tüm bireylerin yeniden yerleştirme danışmanlığından yararlanmasının mümkün olduğu bir sürece geçilmiştir. Bu dönüşüm sürecinin getirdiği farklılıklardan birisi de, yeniden yerleştirme danışmanlığının tekil bireysel değil de çoklu birey grubu formatında sunulmasının, daha etkin ve verimli sonuçlar getireceği görüşünün işlerlik kazanması olmuştur. Bireysel hizmetlerde, istihdamı kesilen personel sayısının fazla olması durumunda bu bir zaman kaybına neden olacaktır. Ayrıca gruplarda yürütülen yeniden yerleştirme danışmanlığında, başlangıç şokunun atlatılması da bireysel hizmet uygulamasına göre çok daha kısa sürmektedir. Çünkü aynı şahsi yaşanmışlığı paylaşan başkalarının da var olduğunu bilmek, bireyleri yalnızlık düşüncesinden uzaklaştırır.

İşletmelerin kurumsal organizasyon yapıları içerisinde yer alan bütün personel, konumu, rolü ve sorumluluğu her ne düzeyde olursa olsun; istihdamlarının kesilmesi durumunda şok yaşamaktadır. Yaşanacak böyle bir şokun varlığı, yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunum sürecinin geleceğini tehlikeye atacağından negatif ayrışma unsurlarından bir tanesidir. Grup uygulamalarında istihdamı kesilen bireyler, evvelce bahsedildiği üzere kendileri ile aynı olumsuz ayrışmayı yaşayan bireylerin varlıklarını gördükçe yalnız olmadıklarını hissetmekte ve bu sayede başlangıçta yaşadıkları şokun etkisini daha kısa sürede bertaraf etmektedirler. Katılımcı bireylerin, olumsuzluklardan kurtulması, sürecin başarıya erişmesi için gerekli bir pozitif ayrışmadır (Wynne, 1989).

Çoklu uygulamaların ikinci aşaması, katılımcı bireylerin iş araştırma süreçleri hakkında hayati bilgileri öğrenmesini sağlayıp, başarılı bir araştırma icra edebilmenin gerekliliklerinin neler olduğunu kendilerine anlatılmasıdır. Zaten gelinen bu noktada, işveren işletmelerin insan kaynakları yöneticileri ve yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunumunu yürütmekle mükellef danışmanlar, her bir katılımcı bireyin nerelerde eksik, nerelerde fazla olduğunu bilmekte, katılımcıların beceri ve yetkinliklerinin açık şekilde farkındadır. Bu karşılıklı etkileşim dahilinde, katılımcı personelden ödemeleri beklenen bedel ise, etkili iş araştırma tekniklerini öğrenmektir. Yani katılımcı bireyler, etkin ve sıhhatli bir iş araştırması gerçekleştirebilecek yetkinlikte olduğunu karşı tarafa kanıtlamak zorundadır. Bu şekildeki karşılıklı zaruriyet süreci, yeniden yerleştirmenin süresini aşağılara çekmekte kilit role haizdir (Wynne, 1989).

Sürecin üçüncü aşaması, yeniden istihdam edilebilmek adına en önemli aşama ve gerekliliklerden bir tanesi olan mülakatlar hakkındaki etkinliğin sağlanabilmesi için teknik ve mühim noktaların katılımcı bireylere öğretilmesini kapsar. Lâkin, dikkatlice üzerinde durulması gereken husus, bu eğitimin teorik ve pratik yönleriyle pekiştirilerek bütün olarak verilmesinin elzem olduğu gerçeğidir (Simon, 1988).

Çoklu uygulamalarda sürecin son aşaması ise katılımcı bireylere özgüven ve başarı motivasyonunun aşılmasıdır. İstihdamı kesilen bireyler, depresif duygularla bütünleşik zorlu süreçler içerisinde girdiklerinden dolayı, gelecekleri hakkında berrak olmayan düşüncelere de kapılmaktadırlar. Oysaki bu durum, geleceğe yönelik olumlu bir tablo çizebilmek adına çok önemli bir fırsattır (Andrica, 2001). Ancak böyle bir durumda, hizmet sunumunun, etkin ve beklenen sonuçlar vermesi sağlanabilecektir. Çünkü aksi durumda, bireyler kendilerine sunulanı kavramaktan uzak olacaklardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, günümüzde yaklaşık olarak 500 milyon birey, ya çalışmayı arzuladığından çok daha kısa sürede istihdam imkanına erişmiş durumda ya da istedikleri ücretli istihdam olanağına yeterince kavuşabilmekten oldukça uzakta yer alıyor. Bireysel temel hak ve özgürlükler dahilinde, insan onuruna yakışmayan nitelikteki istihdam eksikliği, artan işsizlik ve gelir dağılımındaki eşitsizlik ile birlikte düşünüldüğünde, bireylerin istihdam edilerek sağladıkları ücret gelirlerinin üzerinden sosyal ve iktisadi refahlarını yükselterek yaşam kurma olanaklarının gitgide azaldığı gerçeği böylece gözler önüne serilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporlarına göre, küresel işsizlik 2011 yılından itibaren sabit bir eğilim sergilemiş olsa bile, yaşanan pandemi süreci ile birlikte küresel iktisadi büyüme hızının düşmesi, ama bir yandan da küresel işgücünün artması ve bunun sonucu olarak işgücü piyasalarına yeni dahil olan bireylerin istihdamına imkan tanıyacak imkânlardan yoksun kalmaları, 2020 yılının sonunda küresel işsiz sayısının yaklaşık olarak 2.5 milyon artacağını işaret ediyor (ILO, 2020).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan “*Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2020*” raporuna göre emek piyasalarında süregelen arz ve talep uyumsuzluğu, işsizlik haddinin çok daha öte boyutlara erişmesine mahâl vererek, işgücü kullanım eksikliği probleminin varlığını güçlü bir şekilde hissettirmesine sebep oluyor. Rapor kapsamındaki veriler detaylıca incelendiğinde, küresel ekonomide zaten halihazırda 188 milyon işsiz bireye ek olarak, 165 milyon bireyin yeterli düzeyde ücret

geliri elde edemediği işlerde istihdam edildiğini, 120 milyon bireyin de aktif iş arama sürecini terkettiğini terk ettiği görülmektedir. Kümülatif olarak düşünüldüğünde öncel satırlarda da yer verildiği üzere 470 milyon insanı etkisi altına alan küresel ölçekteki eksik istihdam olgusunun ciddiyeti, işgücü piyasalarında mevcut eşitsizliklerin de göz önüne alınması durumunda daha da artıyor. Bu durum, küresel ölçekteki gelir dağılımı adaletsizliklerinde farkın giderek açılmasının temel sebebi olmaktadır. Nitekim, rapora göre, küresel gayri safi yurtiçi hasıla düzeyi gelir yaklaşımından incelendiğinde, emek gelirinin payının 2004-2017 yılları arasında %54 seviyesinden %51 seviyesine düşüş yaşadığı görülüyor. Velhasıl rapordan elde edilen verilerin ışığında, işgücünün eksik kullanımını ve düşük nitelikteki istihdam olanakları, ülkelerin en kıymetli varlıklarından birisi olan beşeri sermayelerinin üretime koşulları sonucunda sunacakları potansiyel katkılarından mahrum kalmalarına neden olmaktadır. Böylesi duruma engel olabilecek kritik aktörlerden birisi de, yeniden yerleştirme danışmanlığıdır (ILO, 2020).

1.4.12. Uygulama Sonucu

İşletmelerin, uygulamaya koydukları tasarruf stratejisi, kısmi/tam tasfiye stratejisi, çekilme ve küçülme stratejisi, yeniden yapılanma ile birleşme, satın alma gibi personel istihdamında kesintiye mahâl veren politikalarının sonucunda uygulamaya koydukları yeniden yerleştirme danışmanlığı, sunduğu çok önemli faydalarının yanı sıra elbette ki hem program katılımcılarının hem de işveren işletmelerin açısından beklenmeyen bir takım sonuçları da beraberinde getirebilir. Dolayısıyla icra edilen hizmet sunumunun uygulama sonuçlarının danışmanlık hizmetinde görev alan roller açısından incelenmesi mantıksal bütünlük açısından çok önemlidir.

Konunun detaylarına girilmeden hemen önce, Türkiye Cumhuriyeti'nde 2001 sonrasında yürütülen iktisadi reform programına katkı sunmak, özelleştirme politikası kapsamında tespit edilen hedeflerin sıhhatli bir şekilde gerçekleşmesine katkı sunmak ve mülkiyeti kamuya ait işletmelerin özelleştirmeleri sonucunda yaşanan muhtemel olumsuzlukların beraberinde getireceği iktisadi ve sosyal açmazların önüne geçebilmek amacıyla, temel fon kaynağı Dünya Bankası tarafından sağlanan "*Özelleştirme Sosyal Destek Projesi*" hakkında kısaca bilgi verilmesi de faydalı olacaktır. Çünkü istihdamı kesilen bireylerin faydalandığı bu projenin, işsiz kalan personele tazminat ödemesi yapılması ve iktisadi reform programının mahâl verdiği

sosyal etkilerinin izlenmesi aşamalarının yanında üç bileşeninden birisi de yeniden yerleştirme hizmetidir. Dolayısı ile bu özelliğinden kasıt aslında özelleştirme sosyal destek projesi, Türkiye Cumhuriyeti tarihinde kamu kesimi eliyle uygulanmış mühim ve geniş ölçekli bir yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmeti olma vasfına haiz olmuştur.

2002 ve 2005 yıllarının arasında, Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı koordinesinde yürütülen özelleştirme sosyal destek programının I. fazının kapsamında, yeniden yerleştirme danışmanlığı safhasının icrai sorumluluğunu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü üstlenmiştir. İŞKUR, yeniden yerleştirme danışmanlığı kapsamında gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının sonucu işsiz kalan bireylere danışmanlık, eğitim ve toplum yararına çalışma programları şeklinde üç temel segment sunmuştur. Bu kapsamda program katılımcılarına 244 formal eğitim, 440 işyeri eğitimi, 76 TYÇP ve 13 tane danışmanlık sunumu gerçekleştirilmiş, toplamda 23.378 program katılımcısı üzerinden başarı gösteren 22.036 bireyden 11.706 tanesi yeniden istihdam imkânına kavuşmuştur (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), 2020).

Özelleştirme sosyal destek programının II. Fazı ise 2008 yılında sona ermiştir. Bu fazın kapsamında, uygulama sorumluluğu Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) tarafından üstlenilen yeniden yerleştirme safhasında, gerçekleştirilen çeşitli özelleştirme uygulamaları sonucu istihdam imkânlarını kaybeden program katılımcısı bireylere yönelik danışmanlık, mesleki eğitim ve toplum yararına çalışma programları düzenlenerek, kuruma kayıtlı işsizlerin işgücü piyasası dinamiklerine uyum sağlaması ve geçici gelir desteği sunulması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda programın uygulama ve icra safhasında 263 formal eğitim, 175 işyeri eğitimi, 3 iş kurma eğitimi, 39 TYÇP ve 1 tane danışmanlık sunumu olmak üzere toplam 481 projeye imza atılmıştır. Programın genel çıktısı olarak, 9.420 katılımcının yararlandığı uygulamaların sonucunda, 8.546 katılımcı süreci başarı ile tamamlamış, bunlar arasından 4.986 tanesi yeniden istihdam imkânına erişmiştir. İstihdam edilebilme imkanına kavuşamayan katılımcılara yönelik ise yeni bir meslek edinme yahut cari mesleklerini işgücü piyasasının dinamiklerine ve gerekliliklerine göre yeniden adapte edebilmeye yönelik gelişim programları sunulmuş ve böylece yeniden istihdam edilebilmeye yönelik olasılıkların artması hedeflenmiştir (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), 2020).

Türkiye Cumhuriyeti genelinde uygulanan özelleştirme sosyal destek projesinin kapsamındaki yeniden yerleştirme safhasının nasıl ki öncel satırlarda bahsi geçtiği gibi belirli sonuç ve çıktılar elde edilmişse, işletmelerin başvurukları hizmet sunumlarının da belirli gerçekleştirmelerden bağımsız olması daha başka bir deyişle bir takım sonuç ve yansımaları bulunmaması düşünülemez. Yeniden yerleştirme danışmanlığının bu şekil uygulama sonuçları; istihdamı kesilen personele, istihdamı devam eden personele ve son olarak işveren işletmelere yönelik analiz edilebilir.

Yeniden yerleştirme danışmanlığı uygulamasının sonuçlarının yorumlanması öncelikle programın katılımcısı istihdamı kesilen bireylere yönelik olarak yapılabilir. Programın katılımcı bireylere büyük katkısı, işgücü piyasalarına yönelik enformasyon ve iş arama süreçlerinde program katılımcısı olmayan bireylere karşı hem zihnen hem de kalben üstünlük sağlamasıdır (Vinokur & Caplan, 1987). İstihdamı kesilen bireyler, her ne kadar haklarında verilen bu kararı adil bulmuyor olsalar bile, muhtemel yeniden yerleştirme danışmanlığı sunumundan sonra olumlu sonuçların yaşanması, kendilerini pozitif düşünceler beslemeye itmektedir (Brockner, ve diğerleri, 1994). Dolayısı ile yeniden yerleştirme danışmanlığının işletmelere de büyük katkısı vardır.

İstihdamı sona eren personele sunulan yeniden yerleştirme danışmanlığı aynı zamanda ilgili mühim bir işten ayrılma desteği olarak da tarif edilebilir. Bu noktada sürecin sunulacak salt işsizlik tazminatından farkı, finansal destekten ziyade istihdamı kesilen bireylerin bu geçiş sürecini hızlı ve etkin bir şekilde atlatabilmelerine yardımcı olmasıdır. Ayrıca yeniden yerleştirme danışmanlığı, kapsamında bulunan fonksiyonlar ve işlevlerin yanında bizzati kendi varlığı sayesinde de işleyen sürecin sıhhatine katkı sunmaktadır. Çünkü program kapsamındaki bireyler, alışageldikleri gibi belirli gün ve saatlerde yine ofis ortamına gitmekte, özgeçmiş ve mülakat teknikleri noktasında şahsi gelişim elde etmektedir. Bu sayede istihdamı kesilen bireylerin, sosyal ve ruhsal açmaz ve karmaşalarının daha da derinleşmesinin önüne geçilirken, gelecekte beklentilerinin de pekişmesi sağlanır.

Yeniden yerleştirme danışmanlığı uygulama sonuçlarının yorumlanması, diğer yandan gerçekleştirilen istihdam kesintisinin ardından geride kalan personellere dönük olarak da yapılabilir. Çünkü uygulanan bu tip politikaların sonucunda, işletmelerin cari personelleri yeniden yerleştirme danışmanlığı sürecinin icrasıyla aşırı alakadar olmakta ve sürecin işleyişi hakkında bilgi sahibi olma eğilimi sergilemektedirler. Farkındadırlar

ki, aynı süreç ilerleyen zamanlarda kendi başlarına da gelebilir. Danışmanlık dahilinde pozitif ayrışmaya mahâl verecek gelişmelerin yaşanması geride kalan personelin görüş ve düşüncelerini olumlu yönde etkileyip işletmelerine olan bağlılıklarını artırmalarına katkı sunarken, tersine sürecin negatif ayrışmalarla şekillenen belirsizliklere açıklığı ve başarısız uygulama örnekleri barındırması da geride kalan personelin görüş ve düşünce sistematığının olumsuz yönde seyretmesine, işveren işletmelerine karşı kaygı ve şüphe duyarak, iş motivasyonu ve performanslarının düşmesine neden olacaktır. Bu şekildeki olumsuzlukların önüne geçme potansiyeline haiz yeniden yerleştirme danışmanlığı, bir nevi işletme yönetiminin vicdanını ve sağduyusunu yansıtan bir olgu olarak, gerideki personele değer verildiğinin bir göstergesi rolünü oynamaktadır (Simon, 1988).

Yeniden yerleştirme danışmanlığı uygulama sonuçlarının yorumlanması en son olarak işveren işletmelere yönelik olarak gerçekleştirilebilir. Böylesi bir programın icra edilmesi işletmelerin, istihdamları kesilen personelleri ile iyi ilişkilerini sürdürmesinde önemli bir aracı rolü görür. Ayrıca gerideki işgücünün niteliklerinin ve yetkinliklerinin kompozisyonunda olumlu ayrışmalara mahâl verir. Son olarak işletmenin sosyal birey rolü ile sorumluluklarını yerine getirmesine imkan sağlar.

1.4.13. Değerlendirme

Yönetim fonksiyonlarının en sonucusu denetim temel olarak; olması gereken ve mevcutta olan arasındaki farkın karşılaştırılması, bu karşılaştırma sonucunda belirli eksikliklerin bertaraf edilmesi adına gerekli tedbirlerin alınması olarak tanımlanabilir. Yani aslında denetim süreci, işletmelerin arzu ettikleri amaçlarına ulaşıp ulaşmadıkları ve ulaşıtlarsa da bunun hangi ölçekte gerçekleştiğinin tayin edilmesidir. Bu özelliğinin sayesinde, denetim fonksiyonu sayesinde işletmelerin iş birimleri ve akışlarında icrası yürüten faaliyetlerin hangi ölçüde başarı kaydettiği tespit edilebilir (Mucuk, 2011).

İşletmelerin amaçları doğrultusunda yürüttükleri bütün faaliyetlerinin, öncelikle belirlenen plan ve takvime, işletme ilkelerine, verilen talimatlara, koşulan usullere ve esaslara uygun bir şekilde icra edilip edilmediğini açığa çıkaran denetim sürecinin asıl amacı, her kademedeki işletme faaliyetlerinin yahut denetim kapsamında olan spesifik faaliyetlerin yürütülmesi noktasında karşılaşılan zayıflıkların ve noksanların tespitinin yapılarak, gerekli tedbirlerin alınması ve böylece ilgili aksamının tekrar yaşanmasının önüne geçilmesini sağlamaktır. Velhasıl, bütün faaliyetler için mühim olan denetimin, planlama fonksiyonunun tersi olduğu alenileşmektedir.

Ayrıca denetim gerçekleşmesi için tüm planların hazır olduğu varsayıldığından dolayı, işletmenin belirli alanda plan ve hedefleri bulunmuyorsa, o alana yönelik olarak bir denetim sürecinden bahsetmek mümkün olamaz (McFarland, 1974).

İşletmelerin çeşitli zamanlarda karşı karşıya kaldıkları sorunlara karşı stratejik yönetim yaklaşımı babında yürürlüğe koydukları belirli bir takım politikaların sonucunda personel istihdamında kesintilere gidilmekte ve böylece sorunların çözümü adına belirli gelişmeler kaydedilmesi arzu edilmektedir. Bu yüzden uygulamaya konan yeniden yerleştirme danışmanlığı hakkında da programın icrası başladıktan birkaç gün sonra denetim sürecine başvurulmalı, program yararlanıcısı istihdamı kesilen personel üzerinden işleyiş hakkında geri bildirim talep edilmelidir. Özellikle danışmanlığın ilk günlerindeki icrai faaliyetlerin sayısının bir hayli yüksek olması, geri dönüşler için veri elde edilebilmesi adına oldukça önemlidir. Ancak elbette danışmanlığın ilerleyen safha ve periyotlarında katılımcılardan alınacak geri bildirimlerin içeriği, ilk günlerde alınan bildirimlerden farklılık gösterecektir. Çünkü süreç ilerledikçe danışmanlığın sistematığı yararlanıcı personelin zihninde daha belirgin yer tutacak, gelişen olaylar ve tabi olduğu sorumlulukları daha iyi yorumlayabilme imkânına kavuşacaktır.

2. DOĞAL İŞSİZLİK

Ekonomilerde fiyatlar kısa dönemde yapışkan, ancak uzun dönemde ise tam esnektir. Bu ifadenin anlamı, piyasalarda fiyatların, arz ve talep koşullarında yaşanan değişimlere kendilerini hızlı bir biçimde ayarlayamadığı gerçeğidir. Bu durum kısa dönemde beklenen enflasyonun, gerçekleşen enflasyondan farklı olabilmesine rağmen uzun dönemde beklenen enflasyonun her zaman gerçekleşen enflasyona eşit olması şeklinde de izah edilebilir. Kısa dönemde gerçekleşen enflasyonun, beklenen enflasyon haddinden büyük olması durumunda, işsizlik haddi doğal eksik istihdam haddinden küçük olacaktır. Ancak gerçekleşen enflasyonun, beklenen enflasyondan küçük olması durumunda ise, işsizlik haddi doğal eksik istihdam haddinden büyük olacaktır. Uzun dönemde beklenen ve gerçekleşen enflasyon eşitliği sağlandığı için de, işsizlik haddi her zaman doğal eksik istihdam haddine eşit olacaktır. Bu durumun cebirsel olarak ifadesi aşağıdaki şekilde yapılabilmektedir.

$$\pi = \pi^e - \gamma (u - u_N), \text{ SRPC}$$

Bu ifadeden çıkarılan en önemli husus, ekonominin, sürekli bir biçimde doğal eksik istihdam seviyesinden daha küçük işsizlik haddinde faaliyet göstermesi istenmesi durumunda, enflasyon haddinin de sürekli olarak yükseltilmesinin gerekli olduğudur. İşte bu durum, iktisadi teoride hızlandırma hipotezi olarak adlandırılmaktadır ve doğal eksik istihdam haddinin, başka bir deyişle *enflasyonu hızlandırmayan işsizlik (non-accelerating inflation rate of unemployment-NAIRU)* şeklinde tanımlanmasının sebebi de olmaktadır.

Günümüzde ülke ekonomilerinin iktisat politikalarının temel hedefinin fiyat istikrarını sağlamak olduğu gerçeği göz önüne alındığında, eksik istihdamın doğal haddi aynı zamanda kabul edilebilecek en düşük oran olarak da ifade edilebilir. Doğal eksik istihdam olgusunun berrak şekilde kavranabilmesi için iki önemli nokta üzerinde durulmalıdır. İlki doğal eksik istihdam haddi yani doğal işsizlik oranı sıfır değildir. Günümüzün gelişmiş ülke ekonomilerinde bile çok önemli sayıda birey doğal işsiz kapsamındadır. Diğer yandan doğal eksik istihdam haddi, iktisadi refahın maksimum olduğu durumda yaşanacak işsizliği de tanımlamaz. Başka bir deyişle, doğal işsizlik ideali yansıtmaz. Doğal eksik istihdamın azaltılmasında iktisadi büyümenin etkisi ise, ancak ekonominin istihdam sağlama kapasitesiyle sınırlıdır. Uzun vadede doğal eksik istihdam seviyesinin temel belirleyicileri alternatif politika uygulamalarıdır.

2.1. İşsizlik

Tezin ilk başlığında belirtildiği üzere, temel iktisadi sorunlar arasında yer alan tam kullanım sorununun varlık felsefesi üretim faktörlerinin yani kaynakların tam kullanımının sağlanmasıdır. Bu bağlamda bir ekonomideki kaynakların tamamının üretim sürecinde görev alması ve bu sayede hiçbirisinin atıl kalmaması durumu da tam istihdam olarak adlandırılır. Ancak üretim faktörlerini arasında sahip olduğu özellikleri ve sorumlulukları bakımından pozitif ayrılan unsurun emek faktörü olduğuna özellikle dikkat edilmelidir. Herşeyden önce emek faktörü, bireye bağlı gelişen olgu olduğundan dolayı çalışılmayan günlerin biriktirilmesi ve daha sonradan üretim sürecine koşulması mümkün değildir. Bundan sebep, emek faktörü sahibi olan bireyler emeklerini işgücü piyasasında satamazlarsa, hem şahsi hem de toplumsal ölçekte belirli sosyo-ekonomik açmazların ve sorunların yaşanması da kaçınılmaz olacaktır. Bu gerçekliğin ekseninde, tam kullanım sorunu babında asıl mühim olan hususun sahip olunan bütün kaynakların değil, çalışabilecek yaşta olan nüfusun istihdam edilerek üretim sürecine katılmalarının sağlanması olduğu alenileşecektir (Flouzat, 1994).

Böylece bu noktada tam istihdama yönelik olarak iki ayırmadan bahsedilmesi de mümkün hale gelmektedir. Bir ekonomideki bütün üretim faktörlerinin üretim sürecine koşulması geniş anlamda tam istihdam, ekonomide çalışma istek ve niyetinde bulunan bütün yetişkin bireylerin istihdam edilmesi de dar anlamda tam istihdamı tanımlayacak süreçlerdir. Elbette unutulmaması gereken en önemli nokta, dar anlamda tam istihdam sürecinin, geniş anlamdaki tam istihdam süreciyle arasında yakın bir ilişkinin de varlık gösterdiği hususudur. Öyle ki bir ekonomide dar anlamdaki tam istihdamın sağlanması durumunda, yani işsiz olan tüm bireylerin istihdam edilmesi durumunda, emek dışında bulunan diğer bütün üretim faktörlerinin büyük bölümü de üretime katılmış olacaktır. Çünkü emek faktörünün üretim sürecine katılabilmesinin temel varlık felsefesi, ancak diğer kaynakların da üretim sürecine iştirak etmeleri ile mümkün kılınabilir.

Böylece tam istihdam, dar pencereden süregelen bir bakış açısı üzerinden kabul edildiğinde eksik istihdamın, *bir ekonomide çalışma istek ve arzusu bulunduğu halde iş bulamayan bireylerin varlık göstermesi* olarak tarif edilebilmesi mümkün olacaktır. Başka deyişle eksik istihdam, toplumun belirli kesimin işsiz olmasını tanımlamaktadır. Her ne kadar Klasik ve Neo-Klasik İktisatçılar düzgün işleyen bir piyasa mekanizması sayesinde böyle bir sorunun yaşanmayacağını dile getirirler de, gerçek daha farklıdır.

2.2. İşsizliğin Ölçülmesi

Kurumsal olmayan nüfus, bir ülke ekonomisindeki hastane, hapisane vb. gibi yerlerde mukim olanların dışında kalan, 15 yaş ve üzerindeki sivil nüfusu tanımlar. Bu açıklamanın üzerinden anlaşılacağı gibi istihdam edilenler, işsiz olanlar ve iş arayanlar ile işsiz olan ve iş aramayanlardan oluşur.

$$\text{Kurumsal olmayan sivil nüfus} = \text{çalışanlar} + \text{işsizler} + \text{işsiz olup iş aramayanlar}$$

Kurumsal olmayan sivil nüfusun içerisinde yer alan istihdam edilenler ve işsiz olanların toplamı bir ekonominin işgücü kapasitesini temsil etmektedir. Bu bağlamda, kurumsal olmayan sivil nüfusun kapsamındaki işsiz olup iş aramayan bireyler, işgücü içerisine dahil edilmeyen kesimi tanımlamaktadır. Böylece de kurumsal olmayan sivil nüfusun formülasyonu yeniden yazılabilir.

$$\text{Kurumsal olmayan sivil nüfus} = \text{işgücü} + \text{işgücüne dahil olmayanlar}$$

Bir ülke ekonomisinin işgücü piyasasının dinamikleri ile bağlantılı olarak sivil nüfusun işgücü ve işgücüne dahil olmayan kesimi arasında sürekli karşılıklı hareketler yaşanmaktadır. Sivil nüfusun işgücüne dahil olmayan kısmından belirli bir kesiminin işgücüne katılması söz konusu olabilir. Askerden yeni dönen bireyler ve üniversiteden yeni mezun olan gençlerin varlığı bu durumun temel sebeplerindedir. Bu şekilde akım dahilinde işgücüne dahil olan bireyler ya istihdam edilerek işgücünün çalışanlar kesimi altında tasnifata tabi tutulurlar yahut da istihdam imkanı bulamazlar ise işsiz kesiminin altında değerlendirilirler.

Konunun başka boyutu daha vardır. Sivil nüfusun işgücüne dahil olan kısmından belirli bir kesimin de işgücüne dahil olmayanlar arasına katılımı söz konusu olabilir. Emekli olan bireylerin varlığı bu duruma örnektir. Ayrıca istihdam imkanı sona eren çalışanların içerisinde belirli bir kesim iş bulmaktan ümidini keserek yine işgücüne dahil olmayanların arasına dahil olurlar (Parkin, 2010).

Ekonominin işgücü kapasitesinin sivil nüfus kapasitesine oranı, işgücü katılım haddi olarak tanımlanır. İşgücüne katılım haddi sivil nüfusun ne kadarlık bir kesiminin çalışma istek ve arzusunda olduğunu yansıtan önemli bir göstergedir. Hemen yukarıda bahsedildiği üzere işsizler arasında cesareti kırılarak iş aramaktan vazgeçenlerin varlığı işgücüne katılım haddinin düşmesine yol açarken, iş arama ümidinin yeşermesi sonucu yeniden iş aramaya başlayanların varlığı işgücüne katılım haddini yükseltir.

$$\text{İşgücüne katılım haddi} = \frac{\text{işgücü}}{\text{kurumsal olmayan sivil nüfus}} \times 100$$

İşgücü kapasitesinin içinde istihdam edilenlerin ve istihdam edilemeyenlerin bir arada buldukları düşünüldüğünde, çalışma isteği ve arzusu olmasına rağmen bir işe erişememiş işsiz kesim kapasitesi, işgücü kapasitesine bölüldüğünde erişilen gösterge ise eksik istihdam (işsizlik) haddi olacaktır.

$$\text{Eksik istihdam haddi} = \frac{\text{işsiz kesim kapasitesi}}{\text{işgücü kapasitesi}} \times 100$$

İşgücü kapasitesi istihdam edilenler ve iş aramasına rağmen iş bulamayan işsiz kesimin bir araya gelmesi sonucu oluşan toplam bir büyüklüğü temsil ettiği için eksik istihdam haddi formülasyonunun daha farklı bir yaklaşım üzerinden izah edilebilmesi mümkün olmaktadır.

$$\text{Eksik istihdam haddi} = \frac{\text{işsiz kesim kapasitesi}}{\text{çalışanlar} + \text{işsizler}} \times 100$$

İşgücü piyasalarına dair bahsedilmesi gereken bir diğer önemli kavramsa olaya pozitif ayrışma noktasından bakan istihdam haddidir. Çalışanların kurumsal olmayan sivil nüfusa oranını ifade eden istihdam haddi, sivil nüfusun ne kadarlık bir kesiminin istihdam imkanına erişebildiğini gösterir.

$$\text{İstihdam haddi} = \frac{\text{çalışanlar}}{\text{çalışanlar} + \text{işsizler}} \times 100$$

Bu metodoloji dahilinde ölçümlenerek sonuçları kamuoyuna duyurulan resmi işsizlik haddi verileri işsizlik meselesinin portresini tam anlamıyla ortaya koymaktan uzaktır. Bunun ilk nedeni özellikle işsizlik haddinin yüksek seyrettiği ve haliyle istihdam imkanına erişmenin zorlaştığı dönemlerde, işsiz kimselerden bazılarının ümidini keserek iş aramaktan vazgeçmesi sonucunda işgücüne dahil olmayanlar kesimine dahil edilmesidir. Ayrıca istihdam kapasitesinde yer alanların hepsinin, tam gün çalışması söz konusu değildir. İstihdam edilenlerin bir kısmının, bu şekilde kendi iradesi dışında yarım gün veya günde 5 saat vb. şekilde çalıştırılması resmi işsizlik haddi verilerinin, meselenin gerçek yüzünü tam olarak yansıtmamasının diğer nedenidir. Özetle, cesareti kırılan işçileri ve tam zamanlı olmayan istihdamı hesaba katmayan resmi işsizlik verileri okunurken, bu çerçevenin hatırdan tutulması, işsizlik meselesine dair piyasa başarısızlıklarının okunmasında gerçekçi sonuçlar getirecektir.

2.3. İşsizlik Çeşitleri

İşsizlik haddi, işgücünün belirli bir bölümünün istihdam edilememesini ifade etmektedir. Bu kapsamda bir ekonominin eksik istihdam kapasitesinin içerisinde yer alan bireyler; geçici işsizlik, yapısal işsizlik, doğal işsizlik ve devrevi işsizlik olmak üzere dört farklı kategoride değerlendirilir. İşsizlik çeşitleri içerisinde yer alan geçici işsizlik ve devrevi işsizlik kısa vadeli işsizlik süreçlerini ifade ederken, yapısal işsizlik ise uzun vadeli işsizliği tanımlar. Bu açıklamaların bağlamında bir ekonomideki eksik istihdam haddinin basit bir cebirsel gösteriminin yapılabilmesi mümkündür.

$$u = u_c + u_f + u_s$$

$$u = u_c + u_n$$

$$u - u_n = u_c$$

İşgücü piyasasındaki geçici ve yapısal eksik istihdam kapasitesinin toplamı bir ekonomideki doğal eksik istihdam kapasitesini göstermektedir. Böylece bir ekonomide işgücü piyasasının dinamikleri hakkında belirli çıkarımlar yapılabilmesi de mümkün hale gelmektedir. Şayet ekonomide işsizlik haddi doğal eksik istihdam haddinden daha büyük ise böylesine bir durumun varlığında, devrevi eksik istihdam kapasitesi pozitif olacaktır. Ekonomideki iktisadi dalgalanmaların özellikle daralma-durgunluk dönemi içerisinde yaşanması muhtemel olan böylesi bir durumun varlığında cari dönemin reel GSYİH düzeyi de potansiyel reel GSYİH düzeyinden küçük olacaktır. Böylesine bir duruma karşılık olarak, bir ekonomide eksik istihdam kapasitesi doğal eksik istihdam haddinden küçük ise bu durumda devrevi eksik istihdam kapasitesi negatif olacaktır. Yaşanan iktisadi dalgalanmaların genişleme dönemi içinde gerçekleşmesi muhtemel olan bu durumun varlığında cari dönem reel GSYİH düzeyi de potansiyel reel GSYİH düzeyinden büyük olacaktır. Ancak bu durum sürdürülebilir olmaktan uzaktır. Son olarak bir ekonomideki eksik istihdam haddi, doğal eksik istihdam haddine eşit ise bu durumda devrevi eksik istihdam kapasitesi sıfır olacak ve cari dönemin reel GSYİH düzeyi de potansiyel reel GSYİH düzeyine eşit olacaktır.

2.3.1. Devrevi İşsizlik

Devrevi eksik istihdam kapasitesinin sebebi yaşanan iktisadi dalgalanmalardır. Daha başka bir deyişle cari reel GSYİH düzeyinin, potansiyel reel GSYİH düzeyinin etrafında yani yıllık büyüme hızının, uzun dönem iktisadi büyüme hızının çevresinde

sergilemekte olduğu periyodik olmayan formdaki iktisadi dalgalanmaların sonucunda işgücü piyasalarında devrevi eksik istihdam kapasitesi görülür. İktisadi teori dahilinde aynı zamanda gayri iradi işsizlik olarak da tarif edilen doğal eksik istihdam kapasitesi, kısa dönemli işsizlik türüdür (Case, Fair, & Oster, 2017).

2.3.2. Geçici İşsizlik

İşgücü piyasası dinamiklerinin gereği olarak elbette ki işgücü kapasitesine yeni katılanların ve beraberinde istihdam edildikleri işlerinin niteliklerini uygun bulmayarak işinden ayrılanların varlığı her zaman söz konusu olabilmektedir. Lakin, işgücüne yeni adım atanların ve işinden ayrılanların yetkinlikleri ve almayı umdukları ücret hadleri; işgücü piyasasındaki cari boş istihdam olanaklarının büyük çoğunluğunun gerektirdiği becerilerden ve sunduğu ücret imkanlarından farklılık göstermektedir. Yaşanan böylesi aleniliğin sonucunda gerek işgücüne yeni katılan gerekse de işinden ayrılan bireylerin yeniden istihdam edilebilmeleri belirli bir zaman almaktadır. Bu zaman zarfında geçici işsiz olarak tasnifata tabi tutulan bireylerin maruz kaldıkları bu olumsuzluğun ardında yatan temel gerçek; işgücü piyasalarının iş aramakta olan bireyleri kendilerine uygun işlere anında yerleştirebilecek şekilde muntazaman (sürtünmesiz) işlememesidir. Yani aslında bütün işçilerin ve istihdam olanaklarının birbirleri ile aynı olduğu uç varsayımı altında geçici işsizlik sıfıra eşit olacaktır (Ünsal, 2011).

Ekonomilerde süregelen geçici eksik istihdam olgusunun aslında mal ve hizmet üretimi sürecine koşulan emek faktörünün etkinliği ve verimliliği üzerine pozitif etkisi bulunmaktadır. Çünkü emeğin beceri ve yetkinlikleri ile uyumsuzluk gösteren alakasız bir takım istihdam olanaklarında değerlendirilmesi yerine, belirli bir iş arama sürecinin sonrasında kendi niteliklerine uygun istihdam imkânı elde etmesi verimliliğinin artarak üretim sürecine olumlu katkı sunmasına vesile olur. Velhasıl işgücü piyasası içerisinde zaten bertaraf edilebilmesinin mümkünatı olmayan geçici eksik istihdam kapasitesinin varlığının aslında olumlu bir etmen olduğu böylece söylenebilir. Geçici işsiz kapasitesi altındaki bireylerin işlerin vasıflarını taşıdıkları unutulmamalıdır (Sloman, 2000).

2.3.3. Yapısal İşsizlik

İktisat bilimi varlık felsefesinin üzerine kurulduğu yaklaşım ihtiyaçların sınırsız buna karşılık ihtiyaçları karşılayacak kaynakların ise kıt olduğundan hareket eder. Bu şekilde teoride kıtlık sorunu olarak adlandırılan bu anlayış ihtiyaçların sürekli değişim

içerisinde olduğunu da ifade etmektedir. Diğer yandan bilimde yaşanan ilerlemenin de üretim sürecinde kullanılan teknolojik altyapının sürekli değişim ve dönüşüm yaşaması noktasında sunduğu katkı apaçık ortadadır (Mankiw N. G., 2000). Velhasıl bahsi geçen bu açıklamalardan çıkartılabilecek nihai sonuç, iktisadi yapının talep kısmında sürekli değişimlerin, arz kısmında da sürekli gelişmelerin varlık gösterdiğidir.

Bu şekilde ekonomideki tüketicilerin tercihlerinin ve eğilimlerinin değişmesi ve teknolojiye yaşanan ilerlemeler aynı zamanda iktisadi yapıda işsizliğin yaşanmasına da sebep olmaktadır. Bu şekilde talep yapısında meydana gelen değişimler ve teknolojik ilerlemelerin mahal verdiği eksik istihdamın kapasitesinin tarifi teoride yapısal işsizlik olarak yapılır. Tüketicilerin talep yapısında meydana gelen değişimler ve baş döndüren hızla ilerleyen teknolojik gelişmeler günümüz dünyasının ayrılmaz birer bileşikleri olduğundan yapısal işsizliğin de bertaraf edilebilmesi mümkün değildir. Ayrıca geçici eksik istihdamın tersine yapısal eksik istihdam uzun vadeli işsizliği tanımlamaktadır.

Tüketicilerin satın alma kalıp ve davranışlarında meydana gelen değişimlerin sonucunda bazı bölgelerde ve bazı sektörlerde üretilmekte olan mal ve hizmetlere olan talep artış yaşayabilirken; bazı bölgelerde ve bazı sektörlerde üretilmekte olan mal ve hizmetlere olan talep seviyesi de azalma yaşayabilir. Böylesi bir durumun sonucunda talebin artış yaşadığı bölgeler ve sektörlerde yeni istihdam olanakları ortaya çıkarken, tersine talebin düşüş yaşadığı bölge ve sektörler üretimini azaltarak personel istihdamı kesintisine başvururlar. Bu aşamada istihdamı kesilen bireyler yaşadıkları bölgelerden yeni istihdam olanaklarının görüldüğü bölgelere göçerler. Bu süre zarfında ilk olarak emeğin coğrafi bileşimi talep yapısının yeni coğrafi bileşimine uyum sağlayana kadar bu bireyler işsiz olarak kalmaya devam edeceklerdir. Diğer yandan istihdamları kesilen bireyler açık işlerin gerektirmekte olduğu bilgi ve becerilere sahip olamadıkları için de işsiz kalmaya devam edecektir. Yani emeğin niteliği talep yapısının beraberinde gelen yeni sektörel bileşimin gerektirdiği niteliklere uyum sağlayana kadar da yapısal işsizlik devam edecektir. Yaşanan teknolojik gelişmelerin sonucu istihdamı kesilen bireyler de emeğin niteliksel bileşimi teknolojik değişime uyumlanana kadar işsizdir.

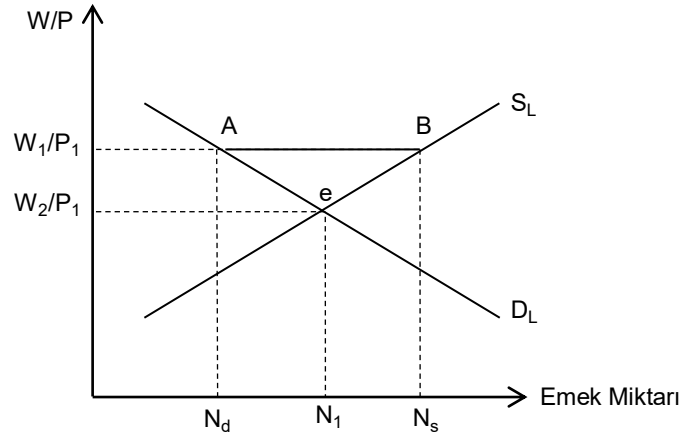
2.4. Emek Piyasası ve İşsizlik

İşgücü piyasası emek talebi ve arzının karşılaştığı yerdir. Emek piyasasında işsizliğin görülmesi, cari nominal ücret haddinde çalışma istek ve arzusunda olan işçi sayısının, işletmelerin çalıştırmak istediği işçi sayısından fazla olması manası taşır.

Yani emek piyasasında eksik istihdamın görülmesi bir emek arz fazlası varlığının söz konusu olduğu anlamına gelir. Bu başlığın altında, buraya kadar söz edilen işsizlik yönelik ölçümler ve çeşitlendirme hakkındaki açıklamalar ardından oluşan emek arz fazlasının nasıl açıklandığına yönelik olarak iktisadi literatürde yer alan teorilerden bahsedilecektir.

2.4.1. Rekabetçi Model

Emek piyasalarının işleyişinde kullanılan rekabetçi modele dair açıklamalar alt kısımda bulunan şekil 9. üzerinden yapılacaktır. S_L eğrisi işçilerin alternatif reel ücret hadlerinde $\left(\frac{W}{L}\right)$ arz ettiği emek miktarını gösterirken, D_L eğrisi işletmelerin alternatif reel ücret hadlerinde $\left(\frac{W}{L}\right)$ talep ettiği emek miktarını gösterir.



Şekil 9. Rekabetçi Emek Piyasası

İşçi kesiminin emek arz eğrisinin pozitif eğimli olmasının sebebi reel ücretlerde yaşanan artışların işçilerin daha çok çalışmasına sebep olmasıdır. Diğer yandan emeğin talep eğrisinin de negatif eğimli olmasının sebebi ise, reel ücretlerde artışlar yaşanınca işletmelerin daha az işçiyi istihdam etmeleridir.

Yeniden şekil 9. üzerine dönülecek olunursa, cari reel ücret haddi W_1/P_1 iken işgücü piyasasında mevcut emek talebi A noktasında, ancak buna karşılık emek arzı B noktasındadır. Sonuç olarak emek piyasasında A-B mesafesi kadar emek arzı fazlasının varlığı söz konusudur. Emek arzındaki fazlalık W_1/P_1 reel ücret haddinde çalışma istek ve arzusu içerisinde olan ancak istihdam edilemeyen bu işçilerin, daha düşük reel ücret haddi W_2 üzerinden çalışmayı kabul etmelerine mahal verir. Böylesine bir gelişmenin

sonucunda ise işgücü piyasasında reel ücret haddi W_1/P_1 düzeyinden W_2/P_1 seviyesine düşer. Şekil üzerinden dikkat edilecek olduğunda reel ücret haddi W_2/P_1 seviyesinde iken artık emek arzı ve emek talebi birbirine eşit olacaktır. Haliyle işgücü piyasasında bir emek arz fazlası yani eksik istihdam durumu hasıl olmayacaktır.

Böylece bir genelleme yapılarak denilebilir ki, tam rekabet şartlarının geçerlilik içerisinde olduğu bir emek piyasasında cari reel ücret haddi, denge reel ücret haddinin üzerinde olduğunda emek arz fazlalığı ortaya çıkacaktır. Böylesi bir gelişmenin sonucu ise nominal ücret haddi üzerinden reel ücret emek arz fazlasına intibak edecektir. Yani emek arzı ve emek talebi birbirine eşitlenecektir. Yani emek piyasalarında tam rekabet koşullarının hüküm sürmesi durumunda herhangi bir emek arzı fazlasının yani eksik istihdam kapasitesinin varlık göstermesi söz konusu değildir. Ancak teoride işlerliğini kazanan bu yaklaşımın reelde işlerlik kazanabilmesi pek mümkün gözükmemektedir. Çünkü gerçek hayatta emek piyasasında cari reel ücret haddi her zaman dengedeki reel ücret haddinden daha yüksek seviyede bulunur. Dolayısı ile eksik istihdam olgusunun teoride daha gerçekçi bir yaklaşım üzerinden izah edilmesi gerekli olmaktadır.

2.4.2. Nominal Ücret Katılığı

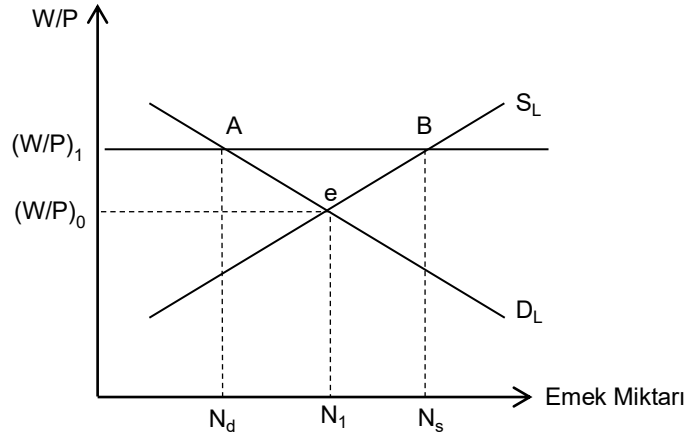
İktisadi teoride öne sürülen nominal ücret katılığı yaklaşımı hemen bir evvelki rekabetçi modelin devrevi eksik istihdam olgusunu kapsayacak şekilde geliştirilmişini ifade eder. Nominal ücret katılığı modelini elde edebilmek adına ilk yapılması gereken nominal ücretlerin ve bu hadde bağlı olarak reel ücretlerin esnek olduğu kabul etmektir ancak farklılık esnekliğin emek arz fazlasına hemen tepki gösterecek kabiliyette değil, bir süre sonra işlerlik kazanacak yapıda olduğunun benimsenmesinden kaynaklanır. Yani nominal ücret katılığı modelinde nominal ücretlerin intibakı belirli bir zaman alır. Yine şekil 9. üzerinden gidilecek olduğunda, ekonomide devrevi eksik istihdamın yaşanması için reel ücretin belirli bir süre W_2/P_1 seviyesinden büyük olması gerekir.

Ayrıca cari dönem reel ücretinin anında W_1/P_1 düzeyinden W_2/P_1 seviyesine düşmesinin de olanağı bulunmaz. Böylece de şekil 14. nominal ücret katılığı üzerinden yeniden yorumlanabilir. Buna göre işgücü piyasasında, reel ücret haddinin ilk etaptaki değeri W_1/P_1 düzeyinde bulunsun. Dolayısı ile emek piyasasında $A-B$ mesafesi kadar emek arzı fazlasının varlığı söz konusu olacaktır. Bu durum eşdeğer düzeyde devrevi eksik istihdamın yaşandığı anlamına gelmektedir. Nominal ücretlerin değişim yaşadığı uzun dönemde, emek piyasasında $A-B$ mesafesi kadar emek arz fazlasının varlığından

dolaylı nominal ücretler W_1 seviyesinden W_2 seviyesine, haliyle reel ücretler de W_1/P_1 düzeyinden W_2/P_1 düzeyine inerek, bu emek arz fazlasının sonlanmasına ve böylece yaşanan devrevi eksik istihdam kapasitesinin sona ermesine mahal verecektir.

2.4.3. Reel Ücret Katılığı

İktisadi teoride öne sürülen reel ücret katılığı yaklaşımı evvel rekabetçi modelin yapısal işsizliği kapsar şekilde geliştirilmiş olan halini ifade etmektedir. Bu anlayışın temel varlık felsefesi, emek piyasasındaki reel ücretin yetkili otorite tarafından tespit edildiği varsayımının üzerine kuruludur. Ayrıca reel ücreti tespit etmekle görevli yetki sahibi otoritenin tespit ettiği reel ücret haddinin daima denge reel ücret haddinden daha yüksek olduğu da model dahilinde kabul gören bir diğer varsayımdır.



Şekil 10. Emek Piyasası ve Yapısal İşsizlik

Modele ait gelişmelere şekil 10. üzerinden bakılması mümkündür. Görüleceği gibi emek piyasasında dengeyi sağlayan reel ücret haddi $(W/P)_0$ düzeyindedir. Ancak yetkili otorite ise reel ücret haddini $(W/P)_1$ olarak tespit etmiştir.

Modelde kamu kesimi olarak kabul edilen yetkili otorite tarafından tespit edilen reel ücret haddi $(W/P)_1$ tam rekabet denge reel ücret haddinden $(W/P)_0$ daha yüksek bir seviyede olduğundan piyasada emek arz fazlası hasil olmuştur. Şekilden de görüleceği üzere $(W/P)_1$ reel ücret haddi seviyesinde, işgücü piyasasında mevcut emek talebi A noktasında, buna karşılık emek arzı ise B noktasındadır. Dolayısıyla emek piyasasında A-B mesafesi kadar emek arzı fazlasının varlığı söz konusudur. Bu emek arzı fazlalığı aslında ekonomideki yapısal eksik istihdam kapasitesini temsil etmektedir.

Kamu kesimi tarafından yetkili otorite sıfatının altında, emek piyasasındaki reel ücretin dengeyi sağlayan reel ücret haddi olan $(W/P)_0$ düzeyinin daha üzerinde $(W/P)_1$ düzeyinde tespit edilmesinin belirli nedenleri bulunmaktadır. Bu bağlamda herşeyden evvel kamu kesimi yani hükümetler toplam işgücü içerisinde istihdam edilen bireylerin yaşam standartlarını yükseltmek adına reel ücret seviyesini denge reel ücret haddinden daha yukarıda belirlemiş olabilir. Gerçekten de böylesine bir gelişmenin varlığı tezin ilerisinde yer alan doğal eksik istihdamın nedenleri başlığı altında da anlatıldığı üzere yapısal eksik istihdam ve haliyle doğal eksik istihdam kapasitesinin önemli sebepleri arasında yer alır. Ayrıca böylesi bir durum ekonomideki mevcut doğal eksik istihdam kapasitesinin zaman içerisinde yaşadığı artışların önemli kaynaklarından bir tanesidir (Burda & Wyplosz, 2005). Nitekim gerek Türkiye’de gerekse küresel ekonomide son yıllarda göze batan önemli gelişmelerden bir tanesi doğal eksik istihdam kapasitesinde yaşanan artışlardır. Halihazırda bu doktora tezinin temel amacı da Türkiye ekonomisi ölçeğinde süregelen doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılmasına yönelik mücadele sürecinde kullanılacak birey merkezli alternatif bir politika aracı öne sürebilmektir.

Diğer yandan emek piyasalarının başka bir önemli oyuncusu olan sendikalar da istihdam edilen bireylerin yaşam standartlarının ve alım güçlerinin yükseltilebilmesine zemin hazırlamak adına belirli üretim sektöründe faaliyet göstermekte olan işletmeler ile karşılıklı mutabakat çerçevesinde yürüttükleri toplu iş sözleşmelerinde, o sektördeki işletmelerde istihdam edilmek isteyen ancak kendisine istihdam olanakları bulamamış olan işçilerin yani dışarıdakilerin değil, o sektörde faaliyet gösteren işletmelerde halen istihdam edilen işçilerin yani içeridekilerin çıkar ve haklarını korumak ister. Böylesine bir gelişmenin varlığından dolayı sendikalar sözleşme dönemlerinde işletmeleri, denge reel ücret seviyesinden daha yüksekte bulunan reel ücret haddine ikna etmeye çalışır. Ayrıca firmalar iş motivasyonunu sağlamak adına daha yüksek reel ücret de ödeyebilir.

2.5. İşsizliğin Maliyeti

İşsizliğin maliyetinin hem sosyal hem de iktisadi boyutu vardır. Her iki sebebin varlığından dolayı eksik istihdam iktisadi teori ve pratikte arzulanmayan durumların en başında gelir. Ayrıca sanıldığı aksine eksik istihdamın sosyal maliyetinin yol açtığı negatif ayrışmaların etkisi, iktisadi maliyetinin yol açtığı olumsuzlukların etkisinden çok daha fazladır. Eksik istihdamın sosyal maliyetleri ağırlıklı olarak soyut unsurların üzerinden şekillenmektedir. İstihdamı kesilen bireylerin kendine güvenini, toplumun

içerisindeki itibarını ve konumunu kaybetmesi, arkadaş çevrelerinden uzaklaşması ve böylece tüm bu etmenlerin varlığından dolayı alkole, uyuşturucuya, boşanmaya, zina ve fuhuşa, suça ve toplumsal dokuyu bozacak bir takım davranışlara yönelmesi işsizlik olgusunun sosyal maliyetleridir. Nihayetinde istihdamı kesilen bireylerin katlanmaları gereken bu sosyal maliyet boyutunun beraberinde getirdiği olumsuz etki ve açmazların azaltılması amacıyla işsizlik tazminatı ödemeleri sıklıkla başvurulan bir yöntem olarak görülür. Bu ödemelerin kaynağı işsizlik sigorta primlerinden toplanan fonlardır. Belirli şartlara haiz olmak kaydıyla işsiz olan bireyler bu ödemelerden faydalanabilir.

İşsizliğin iktisadi maliyeti, ülke ekonomisinin mal ve hizmet üretiminin temel göstergesi olan iktisadi faaliyet büyüklüğünün üzerinde etkisini göstermektedir. İşsiz bireylerin üretim sürecine koşulmuş olmaları durumunda gerçekleştirilecek üretimin yapılamaması olarak da tarif edilebilen işsizliğin iktisadi maliyeti kaynaklar ve istekler arasındaki dengesizlikle mücadeleyi de zorlaştırmaktadır. İktisadi teoride işsizliğin bu şekilde gelişen iktisadi maliyetin ölçümlenmesi hasıla açığı yaklaşımı üzerinden tespit edilir.

$$\text{Hasıla açığı} = \text{cari reel gsyih} - \text{potansiyel reel gsyih}$$

Dikkat edilecek olunursa, potansiyel reel GSYİH düzeyinde eksik istihdamın haddi doğal eksik istihdamın haddine eşdeğerdir. Yani cari dönem reel GSYİH düzeyi, potansiyel reel GSYİH düzeyine eşit olduğunda bu durumda devrevi eksik istihdamın kapasitesi sıfır olacaktır. Haliyle cari dönemde reel GSYİH ile potansiyel reel GSYİH düzeyi arasındaki negatif fark devrevi eksik istihdamın mal ve hizmet üretiminde yol açtığı kaybı yansıtacaktır. Hasıla açığı mutlak değer yaklaşımının yerine yüzdesellik üzerinden de tarif edilebilir.

$$\text{Hasıla açığı} = \frac{\text{cari dönem reel gsyih} - \text{potansiyel reel gsyih}}{\text{potansiyel reel gsyih}} \times 100$$

2.6. İşsizlik Süresi ve Sıklığı

İstihdamı kesilen bireylerin, eksik istihdam süresi yani ortalama olarak işsiz kaldığı zaman uzunluğu belirli gerçekleştirmelerin etkisi altındadır. Eksik istihdam süresinin, en önemli etkilendiği başlıklardan birincisi konjonktürel faktörlerdir. İşgücü piyasalarının dinamikleri incelendiğinde de aleni şekilde görülür ki, bireylerin yeni bir işe girişlerinin ve işten çıkışlarının çok büyük bir kesimi konjonktürel gelişmeler etkisi

altında varlık gösterir. Özellikle iktisadi dalgalanmaların daralma yani resesyon döneminde oldukça yoğun işten çıkarmalar yaşandığı bilinen bir gerçektir. Elbette iktisadi dalgalanmaların zirve ve hatta patlama dönemlerinde gönüllü olarak işten ayrılan bireylerin varlığından da bahsedilebilir.

Eksik istihdam süresini etkisi altına alan bir başka gerçeklik asgari ücret yasasının varlığıdır. Çünkü asgari ücret yasaları, iktisadi yapıda piyasa mekanizmasının içerisinde şekillenen ortalama reel ücret düzeyinin rekabetçi düzeyin üzerine çıkmasına sebebiyet vererek aslında istihdam edilecek birey sayısının da, rekabetçi denge reel ücret haddi durumunda istihdam edilecek birey sayısından daha az olmasına mahâl verir. Dolayısı ile kamu kesiminin asgari ücret politikalarının sonucu reel ücretlerde bir artış meydana gelse bile işgücüne katılım artacak, istihdam seviyesi düşecek ve işsizlik yükselecektir. Bundan dolayı asgari ücret politikalarının varlığının bu gerçekliklerin ekseriyetinde net bir hâl alması mühimdir (Dinler, 2011). İktisadi yapının aktörlerinin arasında güçlü bir sendikal yapının varlık göstermesi de, doğal eksik istihdam haddi üzerinde asgari ücret yasaları ile benzer etkilere mahâl vermektedir.

Emek faktörünün sahibi olarak bireylerin, zaman birimi üzerinden ortalama olarak kaç kere işsiz kaldıklarının göstergesiye iktisadi teoride eksik istihdamın sıklığı olarak tanımlanır. Eksik istihdam sıklığının en temel iki belirleyicisi, emek talep değişkenliği ve yeni bireylerin işgücü piyasalarına dahiliyetidir. İktisadi faaliyet kapasitesi içindeki toplam talep seviyesinde herhangi bir dalgalanma yaşanmasa bile, bazı işletmeler daha da büyürlerken bazıları ise küçülme sürecinin gerçekleri ile yüzyüze kalabilir. Nitekim doktora tezinin öncel satırlarında bu süreçlerin detaylarına da değinilmiştir. Böylece de işletmelerin emek taleplerinde meydana gelen değişimin büyüklüğü ile akredite olarak eksik istihdam sıklığı artacaktır. Diğer yandan, işgücü piyasasına yeni dahil olan birey sayısının fazlalığı işgücü kapasitesinin büyüme hızını artıracak, velhasıl böylesine bir gelişmenin varlığı da eksik istihdam sıklığında artışa zemin hazırlayacaktır.

2.7. Doğal İşsizlik

Yaşanması muhtemel arz/talep şokları yüzünden iktisadi faaliyet kısa dönemde potansiyel hasıla düzeyinden sapmalar yaşayabilir. Ancak uzun dönemde, muhakkak cari hasıla potansiyel hasılaya eşit olacaktır. Böylesi gelişmenin temel varlık felsefesi fiyatların kısa vadede yapışkan olmasına rağmen uzun vadede tam esnek olmasıdır. Bu

aşmada hasıla düzeyi hakkında işlerlik kazanan mekanizmanın varlığı istihdam haddi içinde düşünülebilir. Bu bağlamda kısa dönem içerisinde eksik istihdam haddi de belli sapmalar yaşasa bile uzun dönemde doğal eksik istihdam haddine eşit olacaktır. Çünkü uzun dönemde beklenen enflasyon haddinin gerçekleşen enflasyon haddine eşdeğerliği söz konusu olmaktadır. İşte bu satırlarda bahsi geçen doğal eksik istihdam haddi, bir ekonomideki öncel satırlarda hakkında açıklamalara yer verilmiş olan yapısal ve geçici işsizlerin toplamını kapsamaktadır (Gordon, 2003).

Doğal eksik istihdam (işsizlik) = geçici eksik istihdam + yapısal eksik istihdam

Doğal eksik istihdam haddinin ölçülmesi ise doğal eksik istihdam sayısının toplam işgücü büyüklüğüne bölünmesi sonucunda elde edilir. Doğal eksik istihdamın tanımlanması ayrıca doğal işsizlik olarak da yapılabilir ve u_N ile temsil edilir. Böylece aşikâr olur ki doğal eksik istihdam dar anlamda tam istihdamı kapsamaktadır.

$$u_N = \frac{\text{geçici işsiz sayısı} + \text{yapısal işsiz sayısı}}{\text{işgücü sayısı}}$$

Bir ekonomide eksik istihdam haddinin, doğal eksik istihdam haddine eşdeğer olması durumunda fiyatlar genel düzeyi sabit kalacağından ücret hadleri de değişiklik göstermeyecektir. Sahip olduğu bu özelliğinden dolayı, bölümün ilerleyen satırlarında detaylı şekilde bahsedileceği üzere enflasyonu hızlandırmayan işsizlik haddi (NAIRU yahut non accelerating inflation rate of unemployment) olarak da isimlendirilir. Doğal eksik istihdam haddine yönelik olarak hemen evvel yapılan tam istihdam kapsayıcılığı hakkındaki açıklamanın temel sebebi ise, doğal işsizliğin iktisadi faaliyet bünyesinde ortadan kaldırılamayan işsizliği temsil ediyor olmasıdır. Velhasıl böylece doğal eksik istihdam – doğal işsizlik hakkında iktisadi teoride aynı zamanda tam istihdam işsizlik haddi (full employment unemployment rate) tanımlaması kullanılır. Ancak dikkatlice anlaşılması gereken en önemli husus, doğal eksik istihdam haddi sağlandığında işgücü kapsamında her bireyin işinin olduğu düşüncesinin yanlışlığıdır. Uzun dönemde doğal eksik istihdamın varlığı yapışkan ücret ve modern phillips eğrisi üzerinden incelenir.

2.7.1. Yapışkan Fiyat Modeli

Yapılan araştırmalar sonucu erişilen ampirik bulgular piyasadaki fiyatların belli bir süre sabit kaldığını başka deyişle işletmelerin mal ve hizmetlerinin fiyatlarını arz ve talep koşullarında meydana değişimlere hızlıca uyarlayamadıklarını gösterir. Özellikle

petrol fiyatları gibi belirli fiyatlar hızlıca değişim gösterirken, bazı mal ve hizmetlere ait fiyatlar ise, sık yapılan müzakereler sonucunda yaşanan belirsizlikleri ve maliyetleri azaltmak adına firmalar ve müşterileri arasında imzalanan uzun vadeli sözleşmelerin varlığından dolayı arz ve talep koşullarında meydana değişimlere hızlıca uyarlanamaz. İşletmeler devamlı müşterilerini sürekli fiyat değişiklikleri ile sıkmamak ve belirli mal gruplarına ait pazar yapılarının varlığından dolayı yine mal ve hizmetlerinin fiyatlarını belirli bir süre sabit tutmaya gayret gösterirler. İşletmeler mal ve hizmetlerine ait bir katalog yahut fiyat listesi tanzim ettiğinde, bu aşamadan sonra fiyatlarını değiştirmek istemesi durumunda belirli bir maliyetle de karşı karşıya kalacaktır. Son olarak da yeni fiyat hesaplamasına girişmenin de işletmeye bir maliyeti olacaktır. Sayılan tüm bu sebepler fiyatların kısa dönemde yapışkan olduğu gerçeğini göz önüne çıkaran teyit noktalarıdır. Fiyatların kısa dönemde yapışkan olmasına karşılık uzun dönemdeyse tam bir esnekliği bulunur (Gerdesmeier, 2009). Buraya kadar izahatı yapılan açıklamaların genel çerçevesi yapışkan ücret modeli olarak adlandırılır.

Bahsi geçen bu açıklamaların ardından, monopol gücüne sahip olan işletmenin fiyatlama davranışları hakkındaki kararları ele alınabilir. Bu aşamada işletmenin niyeti olan fiyat P temel olarak iki tane makroiktisadi değişkene bağlıdır. Bu değişkenlerden ilki fiyatlar genel düzeyidir. İşletmeler fiyatlar genel seviyesinin yükseleceklerini umar ise bu durumda maliyetlerinin de yükseleceklerini düşünürler. Bundan dolayı, fiyatlar genel seviyesi ne kadar yükselirse firmaların mal ve hizmetlerine ait fiyatlama kararları da o kadar yükseliş gösterecektir. Ayrıca, daha yüksek hasıla düzeyinin elde edilmesi yani iktisadi faaliyet çıktısının yüksek olması işletmelerin mal ve hizmetlerine talebin artması demektir. Böylece daha yüksek üretim seviyesinde marjinal maliyetler arttığı için, talep artış yaşadıkça fiyatlama davranışları da yukarı yönlü hareket edecektir.

Böylece bir işletmenin mal ve hizmetine ait fiyatlama davranışı cebirsel olarak aşağıda olduğu gibi ifade edilebilir.

$$p = P + \alpha(Y - Y_N)$$

Bu cebirsel formda yer alan α ifadesi, işletmenin niyetlendiği fiyatın, hasılanın düzeyine cevabının ne kadar olduğunun göstergesi, sıfırdan büyük parametredir. Yani aşikâr olmaktadır ki, işletmelerin arzu ettikleri mal ve hizmet fiyat düzeyi hem fiyatlar genel seviyesine hem de potansiyel hasıla düzeyine göre cari hasılanın düzeyine bağlı gelişmektedir. Ancak bu denklemin geçerliliği, fiyatlarını esnek ayarlama kabiliyetine

haiz olan işletmelerin nezdindedir. Ürettiği mal ve hizmetlere ait fiyatlarının yapışkan olduğu işletmeler ise fiyatlama davranışları hakkındaki kararlarını iktisadi faaliyetlerin geleceğine ilişkin beklentilerinin doğrultusunda vermektedirler.

Dolayısı ile yapışkan fiyatlama modeli üzerine ilerleyen işletmelerin fiyatlama davranışlarının da incelenmesi önemlidir. Böylesi işletmeler gelecekte fiyatların genel seviyesinin yükseleceğini beklmeleri durumunda, maliyetlerinin artacaklarını düşünür ve fiyatlarını önceden yüksek olarak ayarlar. Bir işletmenin sergilediği böylesine tercih diğer işletmelere de yansımaktır. Böylece beklenen fiyatlar genel seviyesinin yüksek olması cari fiyatlar genel seviyesinin de yüksek olmasına vesile olacaktır.

Velhasıl, hasıla düzeyinin yükselmesi durumunda, yani mal ve hizmet talebinde artış yaşanınca, esnek fiyatlı çalışan firmalar, marjinal maliyetlerinde yaşanan artışlar dolayısı ile fiyat artışına gidecektir. Böylesi bir durum, fiyatlar genel seviyesinin daha da yükselmesi ile sonuçlanacaktır. Ancak bu durumda yapışkan fiyat modeli üzerinden yol alan işletmelerin pozitif ayrışması olacaktır. Çünkü toplam talepte artış yaşanması bu işletmelerin satabileceği mal ve hizmet miktarını artıracaktır. Böylece işletmeler, bu satış artışı sonucunda üretimlerini artırmaya karar verecek ve nihayetinde emek talebi artış yaşayacaktır.

Dikkat edilecek olunursa, yapışkan fiyat modelinin varlık felsefesi de aslolarak işletmelerin emek talep eğrilerinde yaşanan kaymaların üzerine kuruludur. Böylece de, bu gerçeklikten dolayı toplam arzı beklentilerle ilişkilendiren katı ücret modeli detaylı bir şekilde incelenebilir. Teoride yapışkan ücret modeli olarak da geçen bu yaklaşım yeni keynesyen iktisat ekolünün kurucularından Stanley Fischer tarafından 1977 yılında öne sürülmüştür. Katı Ücret Modeli dahilinde, istihdam edilen bireylerin hakkı olan nominal ücretlerin işletmelerle işçiler arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde belirlendiği gerçeğinden yola çıkılmaktadır. Bu bağlamda iş sözleşmelerinin dahilinde imza altına alınan nominal ücret haddi sözleşme dönemi boyunca, ortalama iki veya üç yıllık zaman diliminde sabittir.

Yani aslında nominal ücretlerin değişen iktisadi koşullara uyum sağlayabilmesi ancak sözleşme dönemi sonunda, uzun vadede gerçekleşebilir. Velhasıl nominal ücret haddi de kısa dönemde esnek değil yapışkandır. Ayrıca toplu iş sözleşmesi döneminde gerek işletmeler gerek işçiler gelecekte fiyatlar genel seviyesinin ne olacağını bilemez. Bundan dolayı fiyatlar genel seviyesinin gelecekteki seyri hakkında bir tahmin yapıp

nominal ücretlerini ona göre belirlerler. Yani aslında para hayali içerisinde olmayan bu işçiler belirledikleri nominal ücret haddi aracılığıyla gelecekte bekledikleri fiyat düzeyi üzerinden belirli bir hedeflenen reel ücrete erişeceklerini düşünürler. Nihayetinde cebri formatta bu sürecin izahatı yapılabilir.

$$W_T = \frac{W}{P^e}$$

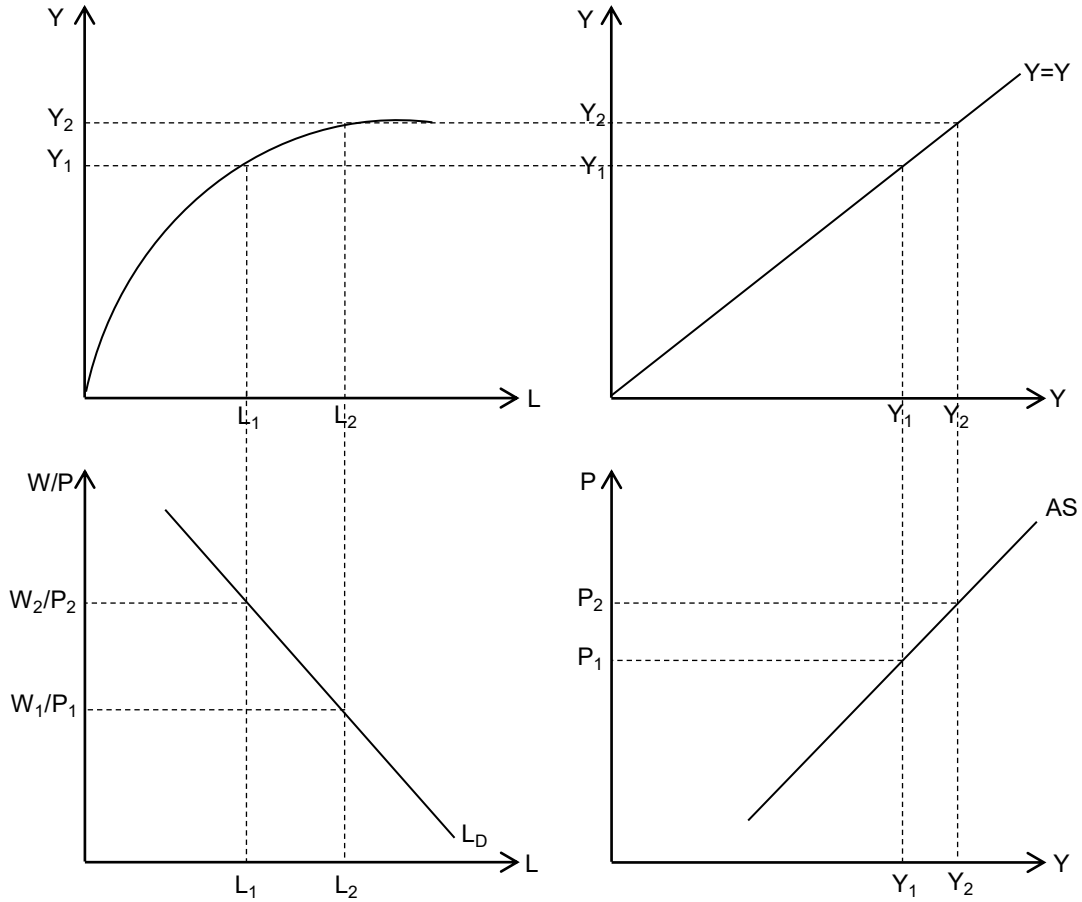
İşletmeler toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra fiili fiyatlar genel seviyesini öğrenme imkanına kavuşurlar. Böylece işletmeler açısından istihdam edilen personelin reel ücreti haddi aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

$$\frac{W}{P} = W_T \times \frac{P^e}{P}$$

Bu denklem istihdam edilen personelin reel ücret hâdleri hususunda çok önemli gerçeklikleri ifade etmektedir. Buna göre beklenen ve cari (gerçekleşen) fiyat düzeyleri arasındaki fark, reel ücretlerin hedeflenen reel ücretlerden farklı olmasına mahâl verir. Yukarıda görüldüğü gibi, gerçekleşen fiyat düzeyinin beklenen fiyat düzeyinden büyük seyretmesi, reel ücretlerin hedeflenen reel ücret haddinden küçük olmasıyla sonuçlanır. Tersine gerçekleşen fiyat düzeyi beklenen fiyat düzeyinden küçük seyrederse, böylesi bir durumda da reel ücretler hedeflenen reel ücretlerden büyük olacaktır.

Bu doğrultuda gelişim gösteren katı ücret modelinin dahilinde toplam arz eğrisi elde edilirken, toplu iş sözleşmelerinde istihdam düzeyi ile birlikte nominal ücretlerin değil sadece nominal ücret hâddinin belirlendiği ve böylece sendikaların belirlenen bu nominal ücret haddi üzerinden işletmelerin istedikleri kadar emek arz edecekleri temel varsayımdır. Yani işletmeler daima emek talep eğrisinin üzerinde yer almaktadırlar. Bu varsayımın ulaştırdığı en önemli odak, fiyatlar genel seviyesinde yaşanan beklenmeyen bir artışın sonucu gerçekleşen fiyat düzeyinin beklenen fiyat düzeyinden büyük olması durumunda reel ücret haddinin hedeflenen reel ücretlerden daha az olacağı ve böylece işletmelerin daha fazla emek istihdamına gideceğidir.

Tersi bir durumda ise bu sürecin asimetric hali geçerli olacaktır. Sözel ifadeler üzerinden açıklamalar yapılan katı ücret modelinin kısa dönem toplam arz eğrisine ait şekil aşağıdaki gibidir. Şekil 11. üzerinden görülebileceği gibi, toplu iş sözleşmesi döneminde nominal ücretin W_1 olduğu bir durumda, istihdam edilen personel bu nominal ücretin düzeyinde işletmelerin talep ettiği kadar emek arz etmektedir.



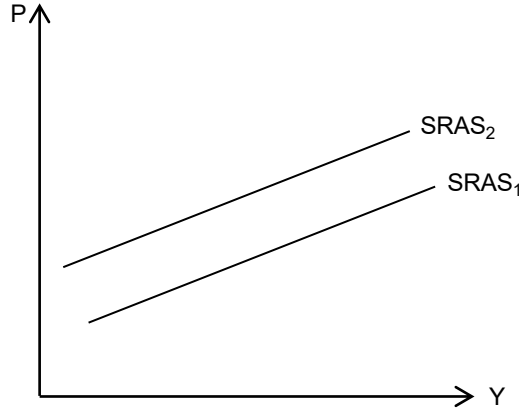
Şekil 11. Yapışkan Ücret Modeli Kısa Dönem Toplam Arz Eğrisi

W_1 nominal ücret haddinin geçerli olduğu durumda fiyat genel seviyesi P_1 , reel ücret haddi $\frac{W_1}{P_1}$, istihdam L_1 ve hasıla düzeyi Y_1 kadardır. W_1 nominal ücret haddinin geçerli olduğu durumda fiyatların genel seviyesinin P_2 düzeyine yükselmesi durumunda ise, reel ücret haddi $\frac{W_1}{P_2}$, istihdam L_2 ve hasıla düzeyi Y_2 kadardır. Dikkat edilecek olunursa reel ücret haddi düşmüş, istihdam ve hasıla seviyesi ise artmıştır. Bahsi geçen tüm bu gerçekliklerden hareketle katı ücret modeli toplam arz eğrisinin cebirsel formu aşağıdaki şekilde yazılabilir.

$$Y = Y_N + \alpha (P - P^e)$$

Nihayetinde katı ücret modelinin toplam arz eğrisinin pozitif eğimli olmasının temel sebebinin işgücü piyasasında yaşanan aksaklıklar olduğu alenileşmektedir. Bu bağlamda kısa dönem toplam arz eğrisinin konumu da beklenen fiyat düzeyine bağlı olacaktır. Yukarıda yer verilen kısa dönem toplam arz eğrisi denkleminde görüleceği gibi, beklenen fiyat düzeyi (P^e) yükseldikçe, işletmelerin alternatif fiyat düzeyinde (P)

üretmek istedikleri mal ve hizmet miktarı da azalacaktır. Tersine beklenen fiyat düzeyi (P^e) azaldıkça da, işletmelerin alternatif fiyat düzeyinde (P) üretmek istedikleri mal ve hizmet miktarı artacaktır. Çünkü hemen evvel bahsi geçtiği üzere mevcut fiyat düzeyi beklenen fiyat düzeyinden büyük olursa hasıla artarken tersi durumda hasıla azalır. Bu sebepten dolayı iktisadi karar birimlerinin fiyat düzeyi beklentilerinde değişim olunca, kısa dönem toplam arz eğrisi de aşağıya yahut yukarıya kayacaktır.



Şekil 12. Kısa Dönem Toplam Arz Eğrisinin Konumu

Şekil 12. üzerinden görülebileceği gibi karar birimlerinin fiyat düzeyi beklentisi P_1 seviyesinde iken $SRAS$ ($P^e = P_1$) konumunda bulunan kısa dönem toplam arz eğrisi, beklenen fiyat P_2 seviyesine yükseldiği durumda ise yukarıya kayarak $SRAS$ ($P^e = P_2$) düzeyine gelmiştir.

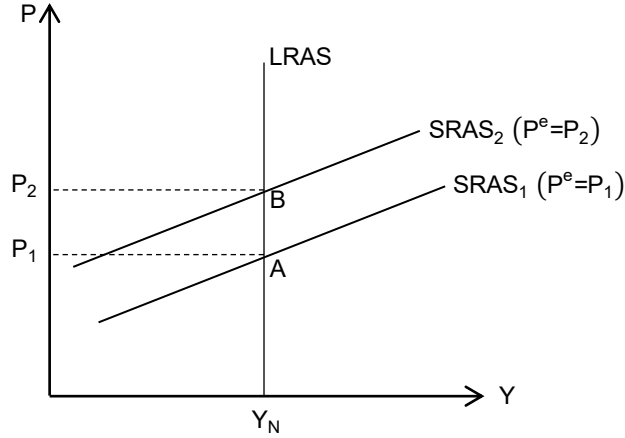
Velhasıl modelin en önemli sonucu da böylece alenileşmektedir. Fiyatların kısa dönemde yapışkan olmasına karşılık, uzun dönemde tam esnek olması, uzun dönemde beklenen fiyat düzeyinin gerçekleşen fiyat düzeyine eşit olmasını ifade eder. Böylece, beklenen fiyat düzeyi gerçekleşen fiyat düzeyine eşit olduğunda, cari hasıla potansiyel hasılaya, emek piyasasındaki eksik istihdam haddi de doğal eksik istihdama eşittir.

Böylece bahsedildiği gibi, kısa dönemde belirli sapmalar varlık gösteriyor olsa bile, iktisadi faaliyet uzun dönemde emek ve mal piyasası dengesinde potansiyel hasıla düzeyinde ve doğal eksik istihdam haddinde faaliyet gösterecektir.

$$Y = Y_N + \alpha (P - P^e) \rightarrow P = P^e \rightarrow Y = Y_N \rightarrow u = u_N$$

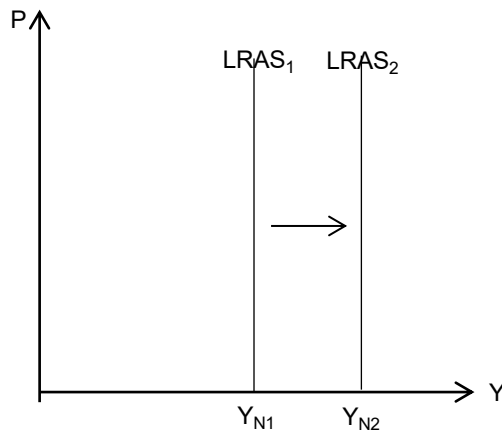
Bahsi geçen bu hususun, bütün alternatif beklenen hasıla düzeyleri için geçerli olduğu gerçeği göz önünde bulundurulursa beklenen fiyat düzeyini gerçekleşen fiyatlar

düzeyine eşit kılan yani uzun dönemde cari hasılayı potansiyel hasılaya eşit kılan, çok sayıda fiyat düzeyinin varlığından da söz edilebilir. Muhtemel her alternatif beklenen fiyat düzeyinde cari hasılanın potansiyel hasılaya eşit olmasını sağlayan fiyat düzeyleri geometrik yerine ise uzun dönem toplam arz eğrisi denilmektedir. Uzun dönem toplam arz eğrisi şekil 13. üzerinden gösterilmektedir.



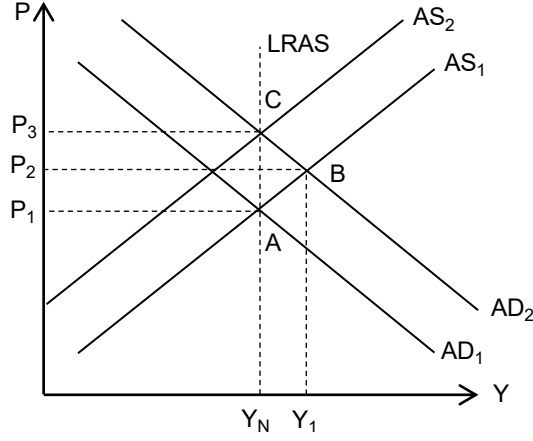
Şekil 13. Uzun Dönem Toplam Arz Eğrisi

Kısa dönem toplam arz eğrisinin konumunun, beklenen fiyat düzeyi tarafından belirleniyor olmasına karşılık görüldüğü gibi uzun dönem toplam arz eğrisinin konumu potansiyel hasıla tarafından belirlenmektedir. Böylece uzun dönemde hasıla düzeyinin, potansiyel hasıla düzeyine eşit olduğu gerçeği, uzun dönem arz eğrisindeki kaymaların iktisadi büyüme sürecini yansıttığını da alenileşmektedir. Fert başına reel hasıla düzeyi üzerinde zaman içerisinde yaşanan sürekli artışları ifade eden iktisadi büyüme süreci, toplumun fertlerinin yaşam standartlarını yükseltebilmenin en önemli yoludur. Yaşam standartlarını ölçebilmek adına diğer aktörlerin ölçüm ve ağırlıklandırılması zordur.



Şekil 14. Uzun Dönem Toplam Arz Eğrisindeki Kaymalar

Nitekim yukarıda yer alan şeklin üzerinden görüldüğü gibi uzun dönem toplam arz eğrisinin $LRAS_1$ sağa kayıp $LRAS_2$ konumuna gelmiş olması fert başına reel hasıla düzeyinin zaman içerisinde sürekli olarak artmasını yani iktisadi büyümeyi tanımlar.



Şekil 15. Yeni Keynesyen Modelde Fiyat ve Hasıla Düzeyi

Cari dönem hasıla düzeyinin uzun dönemde emek ve mal piyasası dengesinde, potansiyel hasıla düzeyinde ve doğal eksik istihdam haddinde bulunduğunu izah eden katı ücret modelinin temellendirmesi toplam talep – toplam arz yaklaşımı üzerinden de gerçekleştirilebilir. Yeni Keynesyen modelin ilk varsayımı zaten öncel satırlarda detay olarak bahsedildiği gibi işçi ve işveren arasında nominal ücretlerin toplu iş sözleşmesi ile iki yahut üç yıllık zaman dilimi için belirlendiğini tarif eden yapışkan ücret modeli yani pozitif eğimli kısa dönem toplam arz eğrisidir.

Yeni Keynesyen modelin diğer bir varsayımı ise, bazı fiyatların da kısa dönem içinde yapışkan olduğudur. Bazı piyasaların sürekli temizlenmediğinin göstergesi olan bu varsayım, işlemlerin arz-talep dengesini sağlamayan fiyatlardan gerçekleştirildiğini anlatır. Nitekim öncel satırlarda bahsedilen sendikaların belirlenen nominal ücret haddi üzerinden işletmelerin istedikleri kadar emek arz ettiği gerçeği, yani firmaların sürekli olarak emek talep eğrisi üzerinde bulunması bu varsayımın somutlaşmış halidir.

Yeni keynesyen iktisadi ekol modelinin son varsayımı, aynı zamanda rasyonel beklentiler hipotezi olarak da adlandırılan ve iktisadi karar birimlerinin fiyat düzeyinin gelecekteki değerini, Merkez Bankasının para politikası uygulamaları da dahil olmak üzere televizyon – radyo – gazete – dergi vb. iletişim araçlarından edindiği tüm mevcut bilgilerinden yararlanarak tahmin edeceği hususudur.

Böylece tüm bu açıklamaların üzerinden yola çıkıldığında şekil 20. hakkında belirli yorumlar yapılabilir. Şekilde ekonomi ilk başta AD_1-SRAS_1 eğrilerinin kesiştiği A noktasında dengededir. Bu aşamada cari hasıla düzeyi potansiyel hasıla düzeyine ve eksik istihdam haddi de doğal eksik istihdam haddine eşittir. Birinci dönem içerisinde toplam talep seviyesinde bir artışın meydana geldiği ve toplam talep eğrisinin mevcut konumundan AD_1 sağa kayarak yeni konumu AD_2 noktasına geldiği varsayalım. Talep seviyesinde yaşanan bu artış mal piyasası esnek olan fiyat düzeyinin P_1 seviyesinden P_2 seviyesine yükselmesine yol açar. Böylece işletmelerle işçiler arasında imzalanan ve sözleşme döneminin boyunca sabit olan W_0 nominal ücret hadleri üzerinden, reel ücret W_0/P_1 seviyesinden W_0/P_2 seviyesine düşer. Böyle bir durumun varlığı da bir sonraki sözleşme dönemine kadar işletmelerin istihdam etmek istediği personellerin sayısında artışa mahal vererek hasıla düzeyinin artmasını sağlar. Bu aşamada, iktisadi faaliyetin seviyesi AD_2-SRAS_1 eğrilerinin kesiştiği B noktasında Y_1 büyüklüğündedir. Dikkatlice bakılacak olunursa bu durumda eksik istihdam haddi de doğal eksik istihdam haddine kıyasla daha küçük olacaktır.

İmzalanan toplu iş sözleşmeleri ortalama olarak iki yahut üç yıl boyunca sabit olduğundan dolayı bu dönem sonunda rasyonel beklentiler hipotezine uygun davranan işçiler W_1 nominal ücret haddi üzerinden sözleşme yapacaklardır. Böylece kısa dönem toplam arz eğrisi $SRAS_2$ noktasına kayar. Velhasıl ekonomi AD_2-SRAS_2 eğrilerinin $LRAS$ uzun dönem toplam arz eğrisiyle kesiştiği C noktasında tekrar potansiyel hasıla Y_N büyüklüğüne erişecek ve doğal eksik istihdam haddinde faaliyet gösterecektir. İşte bu bahsedilen süreç uzun dönemde doğal eksik istihdamın varlık mekanizmasıdır.

2.7.2. Modern Phillips Eğrisi

Yapışkan ücret modelinde ön plana çıkan iki temel unsur; genel fiyat ve hasıla düzeyidir. Mal ve hizmetlerin fiyatlarının kısa dönemde yapışkan olması cari hasıla düzeyinin potansiyel hasıladan ayrıca eksik istihdam haddinin de doğal eksik istihdam haddinden farklı olmasına yol açabiliyordu. Ancak uzun dönemde fiyatların tam esnek olması daha başka bir deyişle beklenen fiyat düzeyinin gerçekleşen fiyat düzeyine eşit olması sayesinde eksik istihdam haddi doğal eksik istihdam haddine, cari hasıla düzeyi de potansiyel hasıla düzeyine eşit oluyordu.

Nihayetinde bu şekilde, statik toplam talep-toplam arz modeli üzerinden ifade edilen bu ilişkinin varlığında önemli bir yere değinilmesi gerekmektedir. Çünkü temel aktör olan genel fiyat düzeyi aslında gerçek yaşamda odakta olan asli başlık değildir. Para politikası kurulunun kararlarında, televizyonlarda, gazete-dergiler ile konferanslar ve yönetsel bir takım toplantılarda fiyat istikrarı göstergesi olarak asıl üzerinde dikkat harcanan başlık enflasyon haddidir.

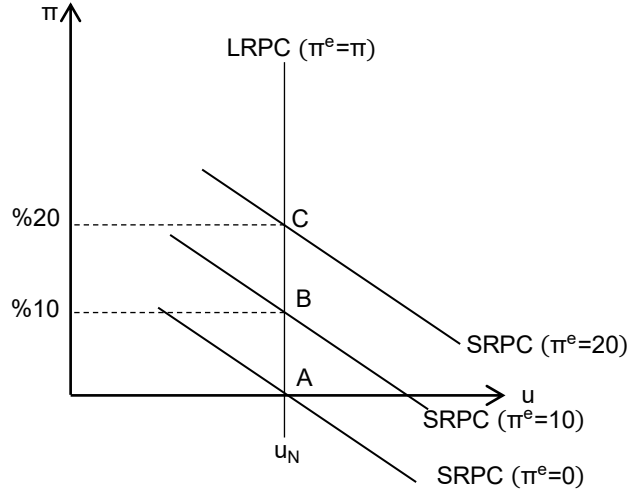
Velhasıl bu gerçekliği baz alarak, enflasyon haddi ve hasıla düzeyinin arasında varlık gösteren böylesi bir ilişkinin izahatı, statik toplam talep-toplam arz modeline bir alternatif olarak Phillips eğrisi analizi üzerinden de gösterilebilir. Enflasyon ve hasıla düzeyi arasında bir ilişkinin varlığı ilk olarak 1926 yılında Amerikalı İktisatçı Irving Fisher ve sonraları 1958 yılında Avustralyalı İktisatçı William Phillips tarafından belli çalışmaların konusu yapılmıştır. Ancak bu çalışmalarda sergilenen yaklaşım, özellikle 1960'lı yıllardan itibaren Monetaris İktisat akımının öncülerinden Milton Friedman başta olmak üzere belirli grup iktisatçıların yoğun eleştirisine maruz kalmıştır. Genel Teori adlı eserinde John Maynard Keynes'in de değindiği bu yaklaşımın bir noktada yetersiz kaldığı anlaşılınca iktisatçılar emek arzını reel ücretlerin fonksiyonu olarak belirtmiş, ancak işçilerin gerçekleşen fiyat düzeyini toplu iş sözleşmesinden sonra öğrendiklerini kabul ederek reel ücretlerin beklenen fiyat düzeyi üzerinden şekillendiğini ortaya açık şekilde koymuşlardır. Daha başka bir deyişle, para hayali içerisinde olmayan bu işçiler belirledikleri nominal ücret hadlerinin aracılığıyla gelecekte bekledikleri fiyat düzeyi üzerinden belirli bir hedeflenen reel ücrete erişeceklerini düşünerek emek arz ederler. Yani sendikaların belirlenen bu nominal ücret haddi üzerinden işletmelerin istedikleri kadar emeği arz edecekleri kabul edilmektedir (Blanchard, 2003). Böylece Phillips eğrisinin matematiksel formu şu şekilde elde edilebilir.

$$\pi = \pi^e - \gamma (u - u_N)$$

Böylece bekleyişlerin dahil edildiği yukarıdaki Phillips eğrisi denklemine göre gerçekleşen enflasyon haddi, beklenen enflasyon haddinden büyük olduğu zamanlar, eksik istihdam haddi doğal eksik istihdam haddinden küçük olacaktır. Ancak tersine beklenen enflasyon haddi, gerçekleşen enflasyon haddinden büyük olduğu durumda ise eksik istihdam haddi, doğal eksik istihdam haddinden büyük olacaktır.

$$\pi > \pi^e \rightarrow u < u_N \quad \pi < \pi^e \rightarrow u > u_N$$

Gerçekleşmesi muhtemel her bir alternatif beklenen enflasyon haddine karşılık farklı bir Phillips eğrisinin çizilmesi mümkün olduğundan dolayı, beklenen enflasyon haddinin gerçekleşen enflasyon haddine eşit olmasını sağlayan birçok sayıda enflasyon haddinin varlığından söz edilebilir. Böylece, beklenen enflasyon haddinin gerçekleşen enflasyon haddine eşit olmasını sağlayan enflasyon hadlerinin geometrik olarak yerine uzun dönem (modern) phillips eğrisi denilir.



Şekil 16. Bekleyişlerin Dahil Edildiği Phillips Eğrisi

Şekil 16. üzerinden görüldüğü gibi kısa dönemde enflasyon ve eksik istihdam arasında bir değiş-tokuşun varlığından söz edilebilirken, uzun dönemde bu iki temel aktör arasında herhangi bir takasın varlığı söz konusu olmamaktadır. Ayrıca beklenen enflasyonun gerçekleşen enflasyona eşit olmadığı, dolayısıyla eksik istihdam haddinin doğal eksik istihdama eş olmadığı noktaların geometrik yeri kısa dönem Phillips eğrisi olarak tarif edilir. Ancak bu eğri kısa dönemde bir değiş tokuşun varlığını yansıtır.

Burada dikkat edilirse, bekleyişlerin dahil edildiği Phillips eğrisi modeli aslında dinamik toplam arz eğrisi denklemini yansıtır. Yaşanan bu aleniliğin izahatını yapmak için öncelikle dinamik toplam arz eğrisi denkleminin yazılması gerekmektedir.

$$\pi = \pi^e + 1/\alpha (Y - Y_N)$$

Diğer yandan artık bilinmektedir ki, eksik istihdam haddi doğal eksik istihdam haddinden küçük olursa böyle durumda cari hasıla düzeyi potansiyel hasıla düzeyinden büyük olacaktır.

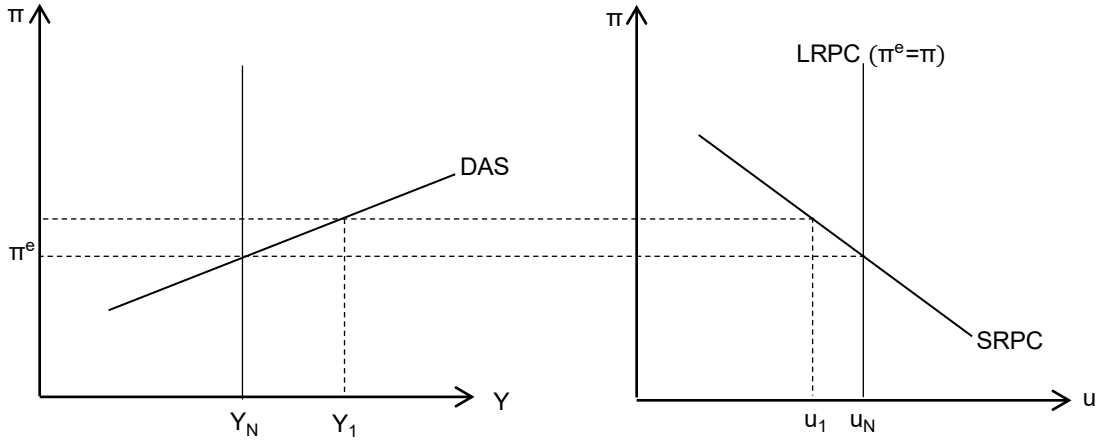
$$(Y - Y_N) = -a(u - u_N)$$

Aslında bu husus, amerikalı iktisatçı Arthur Melvin Okun tarafından teroieye kazandırılan, kendi adı ile anılan okun kuralını yansıtmaktadır. Nihayetinde dinamik toplam arz eğrisinin denklemi, bekleyişlerin dahil edildiği Phillips eğrisi ile aynı yargı etrafında birleşmektedir.

$$\pi = \pi^e - \gamma (u - u_N) \rightarrow \gamma = (1/\alpha) \times a$$

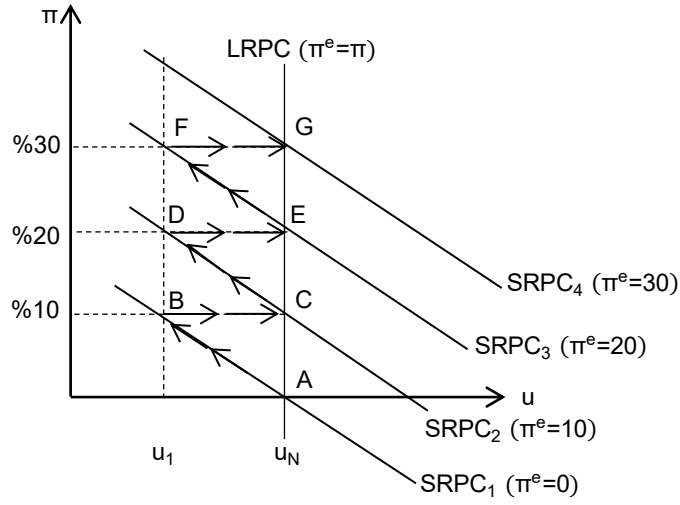
Şekil 17. üstünden de görüldüğü gibi beklenen enflasyon haddinin sabit olduğu kısa dönemde, gerçekleşen enflasyon haddi artış yaşadıkça eksik istihdam haddi, doğal eksik istihdam haddinin altına düşer, cari hasıla düzeyi yükselerek potansiyel hasılanın üzerine çıkar.

Tersi bir durumda gerçekleşen enflasyon azaldıkça eksik istihdam haddi, doğal eksik istihdam haddinin üzerine çıkar, cari hasıla düzeyi de azalarak potansiyel hasıla düzeyinin altına iner. Buna karşılık, fiyatların tam esnek olduğu uzun dönemde beklenen enflasyon haddi ve gerçekleşen enflasyon haddinin eşit olmasından dolayı potansiyel reel hasıla ve eksik istihdam haddi enflasyon haddinden bağımsız gelişecek, reel faktörler tarafından belirlenecektir.



Şekil 17. Dinamik Toplam Arz Eğrisi ve Phillips Eğrisi

Böylece kısa ve uzun dönem babında, enflasyon ve hasıla arasındaki ilişkilerin varlığının analizi Phillips eğrisi üzerinden de yapılabilir. Şekil 18. üzerinde görüldüğü gibi iktisadi faaliyet birinci dönemde $SRPC_1(\pi^e=0)$ kısa dönem Phillips eğrisi üzerinde A noktasında dengededir. Bu aşamada gerçekleşen ve beklenen enflasyon hadleri sıfıra eşdeğer ve birbirlerine eşit iken ayrıca cari hasıla potansiyel hasılaya, eksik istihdamın haddi de doğal eksik istihdamına eşittir.



Şekil 19. Hızlandırma Hipotezi

Ancak daha sonra bireylerin beklenen enflasyon haddini gerçekleştiren enflasyon hadlerine eşitlemelerinden dolayı kısa dönem Phillips eğrisi yukarıya doğru kayarak $SRPC_1(\pi^e=0)$ konumdan $SRPC_2(\pi^e=10)$ konumuna gelir ve eksik istihdam yeniden doğal eksik istihdam haddine eşitlenir. Böylesi bir gelişme sonucunda, ekonomi C noktasına erişmiştir. Ancak kamu kesiminin eksik istihdam haddini yeniden doğal haddinin altına düşürmek isteyip genişletici politika uyguladığı varsayımı altında kısa dönem içerisinde ekonomi C noktasından D noktasına hareket edecektir. Daha sonra bireylerin beklenen enflasyonu, gerçekleştiren enflasyon hadlerine eşitlemelerinden dolayı eğri yukarıya kayıp $SRPC_2(\pi^e=10)$ konumdan $SRPC_3(\pi^e=20)$ konumuna gelecektir. Böylesi bir gelişme sonucunda, ekonomi E noktasına erişmiştir. Bu aşamada kamu yeniden genişletici politika uygularsa kısa dönemde ekonomi E noktasından F noktasına hareket edecektir. Ancak uzun dönemde ise yine G konumuna gidecektir. Hızlandırma hipotezi olarak adlandırılan bu durum, doğal eksik istihdamın enflasyonu hızlandırmayan işsizlik (NAIRU) olarak adlandırılmasının sebebidir.

2.7.3. Doğal İşsizliğin Nedenleri

Eksik istihdam çeşitleri başlığı altında değinildiği üzere, geçici ve yapısal eksik istihdam, doğal eksik istihdamın varlığına sebeptir. Yani işgücü piyasasına yeni katılan bireyler, işlerinden kendi isteği doğrultusunda ayrılan bireyler ile tüketicilerin tercih ve eğilimlerinde yaşanan değişimler ve teknolojik ilerlemeler sonucu işsiz kalan bireyler, doğal eksik istihdamın kapsamını oluşturmaktadır.

Bu bağlamda, aslında sosyal ve demografik koşullarda süregelen dönüşümlerin, baş döndüren hızla ilerleyen küreselleşme olgusu ile birlikte düşünülmesi durumunda, böylesine bir sürecin doğal eksik istihdam haddinin üzerinde belirli negatif ayrışmalara mahâl verebileceği aşikar olur. Nitekim son yıllarda, gelişmiş ülkeler adına doğal eksik istihdam haddi olarak kabul edilen %3-%4 seviyesinde genel kabul ortadan kalkmış ve %6 ve daha üzeri seviyeler benimsenmeye başlamıştır. Doğal eksik istihdam haddinde gelişmiş ülkelere yansıyan bu negatif ayrışmanın varlığı aynı zamanda gelişmekte olan ülke ekonomileri için de geçerlidir (Parasız, 2013).

Velhasıl, öncel satırlarda zaten aleni şekilde bahsedilen ve doğal eksik istihdam haddi varlık felsefesini yansıtan geçici ve yapısal nedenlerin üzerinde durulmak yerine, asıl önemle dikkat edilmesi gereken nokta, gerek gelişmiş gerek gelişmekte olan ülke ekonomilerinde doğal eksik istihdamda son dönemlerde yaşanan artışların mahiyetinin anlaşılabilmesidir.

Doğal eksik istihdam kapasitesini etkisi altına alan önemli unsurların başında iktisadi büyüme hızı gelmektedir. Gerçekleşen iktisadi büyüme sürecinin, doğal eksik istihdam haddi üzerine etkisi iki patikadan ilerler. Öncelikle iktisadi büyüme, istihdam sağlama kapasitesi kadar doğal eksik istihdam üzerinde bir değişime sebep olur. Diğer yandan iktisadi büyüme hızında yaşanan artışlar üretim sürecine koşulmak adına talebi istenen emeğin yapısını da değiştirecektir. Aslında böylesi durumun varlığı demografik etmenlerin de doğal eksik istihdam haddi üzerindeki etkilerini ortaya koyar. Özellikle nüfus artış hızı ve genç nüfusun demografî içerisindeki payı yükseldikçe geçici işsizlik dolayısı ile doğal eksik istihdam haddi de artacaktır. Kamu kesiminin işgücü piyasaları hakkında izlediği politikalar da doğal eksik istihdam haddinin artmasına mahal verecek niteliktedir. Bu bağlamda, işsizlik sigortalarının geliştiği, işsizlik ödeneklerinin yüksek olduğu ülkelerde bu durum, işsizlerin aceleci davranmamasına mahal verir. Son olarak asgari ücretlerdeki yükselişler de doğal eksik istihdamın artmasının diğer sebebidir.

2.7.4. Doğal İşsizliğin Maliyeti

İktisat teorisinde yapışkan fiyat modelinin yansıması olarak, uzun dönemde her zaman eksik istihdam haddinin doğal eksik istihdam haddine eşit olduğunu belirtilerek kapitalist iktisadi düzenin emek meselesine bakışının genel çerçevesi çizilmektedir. En başta belirtilmesi gerekir ki eksik istihdam haddinin doğal eksik istihdam haddine eşit olması herşeyden önce işgücü piyasasında iş arayan bütün bireylerin istihdam edildiği

manasına gelmemektedir. Çünkü doğal eksik istihdamın kapsamında yapısal ve geçici işsizler kesimi bulunmaktadır. Ayrıca doğal eksik istihdam haddi mükemmel olanı da yansıtmaz. Bugün gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülke ekonomilerinde doğal eksik istihdam kapsamında kalan işsiz birey sayısı da oldukça fazladır.

Velhasıl bahsi geçen bu aleniliklerden dolayı da aslında doğal eksik istihdamın maliyetinin izah edilebilmesi de, kapitalist iktisadi düzenin emek meselesine bakışının kuramsal altyapısı üzerinden mümkün olmaktadır. Çalışan ve çalıştıran münasebetleri özellikle çok eskil tarihlere kadar uzanıyorken meselenin çalışan boyutu yerine işçilik yaklaşımı olarak ele alınması ise özellikle Batı ülkelerinde yaşanan sanayi devriminin sonrasında gelişmiştir. 18. yüzyılın son dönemlerinde Birleşik Krallık'ta ortaya çıkan sanayi devrimi, kavramın isim babası Arnold Joseph Toynbee'e göre, serbest rekabet ortamının refah olmadan zenginlikler üretebildiği bir iktisadi gelişim süreci olmuştur (Toynbee, 2009). Gerçekten de sanayi devrimi iktisadi faaliyet kapasitesinin artmasına, mekanik icatların sayesinde üretimde verimliliğin yükselmesine, haliyle sabit sermaye yatırımlarının aşırı derecede yükselmesine mahâl vermiştir. Ancak tüm bu yaşananlar bir tarafın zenginliğinin yükselirken diğer tarafın fakirleşmesine zemin hazırlayan yapı meydana gelmesine zemin hazırlamıştır. Yani sanayi devrimi ile birlikte artan iktisadi faaliyet hacmi aynı zamanda sınıflar arası çatışmaların daha keskinleşmesine, emeğini satarak geçinen kişilerin mali güçlerde zayıflamaya neden olmuş; yaşanan teknolojik ilerlemeler ile birlikte kitlevi üretim prensibi işsizlik, düşük ücret hadleri, kötü çalışma ortamı ve yaygın toplumsal sefaleti beraberinde getirmiştir (Tabakoğlu, 2016).

Diğer yandan Marksist iktisadi teorinin de, kapitalist iktisadi düzene kendini yeniden yorumlayabilmesi bakımından sunduğu büyük katkılar olmuştur. Özellikle 1929 yılında meydana gelen büyük buhran döneminden sonra Britanyalı İktisatçı John Maynard Keynes tarafından öne sürülen karma yaklaşım sonucunda kapitalist iktisadi düşüncede ana odağın devletçi kapitalizme dönmesi bu katkılardan en önemlisidir.

Devletçi kapitalizm anlayışı, iktisadi karar birimlerinin arasında en önemli rolü kamu kesime atfetmiştir. Böylece kapitalist iktisadi düzen, devletçi kapitalizme dönüş sonucunda tabir-i caizse sosyalize tarifine uyum sağlamıştır. SSCB'de (Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği) Halk Komiserleri Kurulu Başkanı Vladimir Ulyanov tarafından gerçekleştirilen Yeni Ekonomi Politikası gibi çeşitli iktisadi politika adımları da aslen komünizmin kapitalizme doğru attığı adımlar olmuştur.

Ayrıca kapitalist düzende işçi sınıfına belirli sosyal hakların tanınması da yine Marksist iktisadi teorinin, kapitalist iktisadi teoriye tazelenme hususunda yaptığı önem arz eden katkıların bir diğeridir. Son olarak kapitalist düzene karşı sosyalist iktisadi teorinin yaptığı eleştiriler sonucunda işçi meselesi sosyal siyaset tedbirleri üzerinden ele alınmaya da başlanmıştır. Giderek bilim dalına dönüşüm yaşayan sosyal iktisat alanı içerisinde çalışma hukuku, çalışma sosyolojisi ve psikolojisi gibi istihdam edilen bireyleri konu alan yaklaşımların gelişim göstermesi bu duruma somut örnekler olmuştur.

Ancak bu yaklaşımların varlığına rağmen sosyalist iktisadi sistem, kapitalizmin eksikliklerini giderme yolunda başarı gösterememiş ve iki kutuplu iktisadi düzende emek faktörünün ücret gelirlerinin toplam gelir içinden aldığı payın sürekli olarak azalmasının önüne geçememiştir (Ülgener, 1981). Nitekim gelir dağılımında bozulmayı artıran enflasyonist eğilimler haricinde kapitalist iktisadi düzenin en büyük diğer problemi eksik istihdam olgusudur. Küresel gelişim sürecinde yaşanan teknolojik ilerlemeler, üretim sürecine katılan birey sayısını azaltmakta yani daha az sayıda istihdam ile beraberinde mal ve hizmet üretim kapasitesinin artışına neden olmaktadır. Ancak kapitalist iktisadi düzende zaten bu süreçte istihdam edilenler arasındaki gelir dağılımının eşitsizliği artarken, istihdam edilemeyenlerin gelirlerini nasıl elde edeceği hususu ise gündeme bile gelmemekte, böylesi emek israfında bireylerin boş vakitlerini nasıl dolduracağına açıklık getirilmemektedir.

Tablo 8. Türkiye Ekonomisinde Gelir Yönetime Göre GSYİH

Sıra	Gelir	Düzy (Türk Lirası)	Pay (%)
1	Emek Gelirleri	1.354.320.671	31,30
2	Sermaye Gelirleri	1.846.935.406	42,80
3	Yıpranma	728.153.296	16,90
4	Dolaylı Vergiler (Net)	390.781.853	09,00

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Nitekim Türkiye ekonomisi de tablodan üzerinden görülebileceği üzere gelir bölüşümünün emek kesimlerine yönelik olarak bozuk olduğu görünüm çizmektedir.

2.7.5. Doğal İşsizlik Mücadelesi

Kapitalist iktisadi düzende, çeşitli mekanizmalar aracılığıyla işsizlik olgusunun azaltılmasına yönelik gelişmelerin varlığı söz konusu olsa gelinen nokta itibariyle elde

edilen sonuçlar sorunun ortadan kalmasına mahâl vermemekte sosyal ve iktisadi açmaz noktaları hırsızlık, alkol, uyuşturucu madde bağımlılığı, fuhuş, zina ve anarşi olaylarını beraberinde getirmektedir. Hal böyle olunca iktisadi faaliyet kapasitesinin altında ciddi büyüklükte işsiz bireyin bulunmasına rağmen, bu duruma karşılık daha yüksek ücretler talep ederek grev kartını oynamak adaletsizliktir.

Elan üretim sürecinde görev alan emek ve sermaye kaynaklarının yahut farklıca deyişle işçi ve işveren kesiminin arasındaki adaletin sağlanması en büyük zaruriyettir. Bu bağlamda elbette ki yaşam tarzlarında belirli makul farklılıklar bulunabilmek kaydı ile işçi-işveren birbirlerini gelir paylaşımında rakip olarak değil tamamlayıcı aktörler olarak görmelidir. Diğer yandan istihdam edilen bireylerin işveren işletmelerini tabir-i caiz ise aile ocağı olarak görmesi, işletmesini sahiplenmesi ve benimsemesi gereklidir. Bu durum yaşanacak iktisadi dalgalanmalar döneminde işletmelerin personel istihdamı noktasında azaltmaya gitmelerinin olumsuz boyutlarını en aza indirgeyecek potansiyel bir yaklaşımın sergilenmesine de katkı verir. Nitekim iktisadi teori kapsamında mucize alanlarından birisi olarak gösterilen Japonya ekonomisinde bu başarının temeli aslında işçi-işveren bütünleşmesi üzerinden şekillenmiştir. Bu bağlamda işçilerin kendilerine istihdam imkanı sunan işletmelerini evi gibi bilmesi ve istihdamının kesilmeyeceğinin güvencesi içinde yaşaması bu sürecin başarı göstermesinin en büyük sebeplerindendir (Allinson, 1997). Ancak kapitalist iktisadi düzen içerisinde yaşanan bu dönüşüme dair gerçekliklerin de değiştiği gözlemlenmektedir. Dolayısı ile doğal eksik istihdam haddi üzerinde yürütülecek etkin bir mücadele politikasının varlık göstermesi esastır.

Doğal eksik istihdamın azaltılmasına yönelik izlenecek politika kombinasyonu beklenen ve istenen sonuçları verebilmesi adına özenle kurgulanmalıdır. Bu kapsamda yapılacak ilk ve en önemli iş, doğal eksik istihdamın nedenlerinin doğru şekilde tespit edilmesidir. Tespit sürecinin sıhhatli olması adına işgücü piyasasının temel dinamikleri mahiyetinde olan iktisadi büyüme performansı, dijitalleşme süreci, nüfus ve demografi ile işgücü-istihdam-eksik istihdam görünümleri, ücret haddi, işgücü maliyetleri, mesai süreleri özenle incelenmelidir. Velhasıl incelemeye tabi göstergeler üzerinden sebep ve sonuç sistematiği öne sürülerek de doğal eksik istihdamın nedenleri anlaşılır.

İşgücü piyasasında varolan doğal eksik istihdam olgusuna yönelik olarak neden tespiti sonucu elde edilen bulgular böylece doğal eksik istihdam ile mücadele politikası temel odağı olur. Piyasalarda mal-hizmet fiyatlarının kısa dönemdeki yapışkanlığının

aksine uzun vadede tam esnek olması, iktisadi faaliyetin büyüklüğünün uzun dönemde her zaman potansiyel hasıla düzeyine eşit olmasıyla sonuçlanır. Dolayısıyla mücadele sürecine iktisadi politikaların etkisi ancak fiyat istikrarını sağlama yolunda olabilmekte bu şekilde fiyat istikrarının varlığı da iktisadi büyümeyi sürdürülebilir istikrarlı patika üzerine oturtmaktadır. Ancak unutulmaması gereken önemli nokta, uzun vade büyüme hızının yani iktisadi büyüme hızının doğal eksik istihdam haddi üzerine yansımalarının muhtemel olabilecek etkisinin ancak ekonominin istihdam sağlama kapasitesi ile sınırlı olduğudur.

Bu alenilikten dolayı doğal eksik istihdamın azaltılması yönünde izlenecek politika kombinasyonunun iktisat politikası genel çerçevesinin dışında yürütülmesinin sağlıklı olacağı malumdur. Doğal eksik istihdamı azaltmak adına başvurulabilecek ilk adım istihdamı sona eren işgücüne yönelik olarak, yeni beceriler kazandıracak çeşitli eğitim faaliyetleri düzenlemektir. Diğer yandan ekonomide iş arayan bireylerin işveren tarafından arz edilen boş işlere yönelik enformasyonları ne kadar kuvvetli olursa böyle bir durumda geçici işsizlik haliyle de doğal eksik istihdamın azaltılmasına da katkılar sunulmuş olunacaktır.

Bu noktada yazılan bu doktora tezinin ana konusunu oluşturan ve işletmelerin insan kaynakları yönetimi fonksiyonu dahilinde kariyer geliştirme süreçleri uygulama ve destekleme yöntemlerinden bir tanesi olarak, yeniden yerleştirme danışmanlığının varlık felsefesinin portresinin, aslında doğal eksik istihdam ile mücadele politikasının tuvali üzerine resmedilebileceği de alenileşir. Yani yeniden yerleştirme danışmanlığını salt olarak özel sektörün istihdamına son vereceği bazı personeline yönelik uyguladığı kariyer geliştirme destekleme yöntemlerinden birisi olarak görmek yerine; gerek özeline gerekse kamu kesiminin eliyle uygulanması durumunda doğal eksik istihdam haddiyle mücadele noktasında işlerlik kazanacak önemli bir politika aracı olarak görmek sürecin sıhhati açısından daha iyi bir yaklaşımdır.

Bu yaklaşımın doğrultusunda Outplacement hakkında, doğal eksik istihdamla mücadele politikası kapsamında istihdam edilemeyen bireylere sosyal ve psikolojik destek sunularak işgücü piyasası hakkında enformasyon sağlayan ve bireylerin beceri ve yetkinliklerinin bütüncül bir şekilde ortaya çıkabilmesi adına çeşitli eğitimlere tabi tutularak istihdam imkanına kavuşmasını amaçlayan kamu kesimi ve özel sektör eliyle yürütülen kariyer destekleme süreci tanımlaması da yapılabilir.

3. ÖZGÜN POLİTİKA MODELİ

İktisadi ve sosyal istikrarın temeli kapsayıcı büyüme hızı ile toplumun fertlerinin yaşam standartlarının yükseltilerek sürdürülebilir istihdam artışına erişmekten geçer. Bu tanımlama üzerinden de anlaşılacağı gibi istikrar anlayışı salt olarak ekonomideki kazanılan ivmeleri değil aynı zamanda sosyal ve toplumsal gelişmeleri de kapsamakta ve kaale almaktadır. Küreselleşme olgusunun baş döndüren bir hızda ilerlediği güncel dönemde bu minvalde, üretim yapısında meydana gelen değişimler ve sağlanan teknik ilerlemeler, sosyal ve iktisadi istikrar anlayışını zora sokacak bir takım belirsizliklerin günden güne artarak daha kompleks hal aldığı işgücü piyasasının varlığına sebebiyet vermektedir.

Tüketicilerin eğilimlerinde ve satın alma davranışlarında yaşanan değişimler ayrıca teknolojik altyapıda yakalan ileriye doğru ivmeyi kast eden dijital dönüşüm sürecinin varlığı birarada düşünüldüğünde işgücü piyasalarını etkisi altına alan en önemli başat aktörler olarak görülmektedir. Haliyle böylesine bir gelişmenin varlık göstermesi mal ve hizmet üretim sürecine koşulacak emeğin, niteliğinin ve becerisinin yüksek kalitede olmasını zaruri hale getirmektedir. Olayın diğer tarafında kalan görece düşük nitelikler ve yetkinliklere sahip işgücü ise zamanla emek piyasasının içerisinde geride kalmakta haliyle uzun süren bir işsizlik sürecine maruz kalarak bu sürenin sonunda da işgücünün içerisinde kopmaktadır. Velhasıl bahsi geçen tüm gerçeklikler, gelişmiş ve gelişmekte ola ülke ekonomilerinin işgücü piyasalarında yaşanan belirsizliğin odağına dijitalleşme sürecinin oturması ile sonuçlanmıştır. Küresel ölçekteki sürekli yüksek eksik istihdam, sosyal güvencelerden uzak ve beceri uyumsuzluğu yaşanan istihdam imkanlarının aşırı derecede yaygınlığı ve dijitalleşmenin en önemli sonucu işgücü piyasalarında istihdam imkanına ancak nitelikli işgücünün erişebileceğini ortaya koymaktadır.

Nitekim Türkiye'nin iktisadi faaliyet kapasitesi bakımından daha yüksek seviyelere erişebilmesinin yolu emek piyasası dinamiğinin doğru okunabilmesinden geçmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasasının kurumsal kapasitesinin güçlendirilebilmesine yönelik olarak kadınların, gençlerin ve düşük eğitim düzeyine sahip işgücünün niteliklerinin ve becerilerinin hem yerel piyasanın ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilmesi hem de küresel ölçekte rekabet edebilecek bir forma dönüştürülmesi gerekmektedir.

3.1. Türkiye İşgücü Piyasası Görünümü

Uluslararası Para Fonu (IMF) verilerine göre 2019 yılsonu itibariyle Türkiye’de eksik istihdam haddi (işsizlik) %13,7 seviyesindedir (IMF, 2020). Bu eksik istihdam haddi içerisinde doğal eksik istihdam haddinin tespit edilebilmesi ekonometrik yöntem üzerinden mümkün hale gelmektedir. Çeşitli ihmal edilebilir farklılıklar bulunabilse de doğal eksik istihdam haddini temsil eden enflasyonu hızlandırmayan işsizlik (NAIRU) yaklaşımı Milton Friedman ve Edmund Strother Phelps tarafından öncel satırlarda da değinilen beklentilerle genişletilmiş Phillips eğrisi üzerine inşa edilen teorik yaklaşım üzerinden izah edilmektedir. Bu kapsamda tez içinde evvelce bahsi geçen bekleyişlerin dahil edildiği Phillips eğrisi denkleminin baştan yazılması gerekmektedir.

$$\pi = \pi^e - \gamma (u - u_N)$$

Bu denklemde beklenen enflasyon haddi eşitliğin sol tarafında atılır ve γ terimi negatif işaretli sabiti göstermek üzere a ile baştan ifade edilecek olunursa cebirsel form aşağıdaki durumu alacaktır.

$$\pi - \pi^e = a(u - u_N)$$

Denklemde yer alan π ifadesi gerçekleşen enflasyon haddini, π^e ifadesi beklenen enflasyon haddini, u ifadesi eksik istihdamı ve nihayetinde u_N ifadesi ise enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranını (NAIRU) temsil etmektedir (Ball, 1996). Denklemdeki enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranını tahmin etmek adına denklemin bir gecikme sürecine tabi tutulması gerekmektedir. Denklem bir gecikmesinin alınması durumu eşitliğin değişkenleri arasındaki ilişkiyi değiştirmeyecektir.

$$\pi_{t-1} - \pi_{t-2} = a(u_{t-1} - u_{Nt})$$

Velhasıl nihayetinde iki denkleminde farkının alınmasının sonucunda ise elde edilen değer u_N ifadesi ile temsil edilmekte olan ve enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı olarak ifade edilen NAIRU düzeyini verecektir. Böylece fark almak adına gerekli işlemler sırayla yapılabilir.

$$(\pi_t - \pi_{t-1}) - (\pi_{t-1} - \pi_{t-2}) = a(u_t - u_{Nt}) - a(u_{t-1} - u_{Nt})$$

$$(\pi_t - \pi_{t-1}) - (\pi_{t-1} - \pi_{t-2}) = a(u_t - u_{t-1})$$

$$(\pi_t - \pi_{t-1}) - (\pi_{t-1} - \pi_{t-2}) = \left(\frac{\pi_t - \pi_{t-1}}{u_t - u_{Nt}} \right) x(u_t - u_{t-1})$$

$$(u_t - u_{Nt}) = \frac{(\pi_t - \pi_{t-1})(u_t - u_{t-1})}{(\pi_t - \pi_{t-1}) - (\pi_{t-1} - \pi_{t-2})}$$

$$u_{Nt} = u_t - \left[\frac{u_t - u_{t-1}}{(\pi_t - \pi_{t-1}) - (\pi_{t-1} - \pi_{t-2})} \right] (\pi_t - \pi_{t-1})$$

Böylece iktisadi teori ve politika uygulamasında en önemli kavramlardan birisi olan enflasyonu hızlandırmayan işsizlik haddinin (NAIRU) matematiksel bir kalıpla izahatı mümkün olmuştur. Matematiksel kalıp üzerinden NAIRU'nun ekonometrik bir tahminlemesi söz konusu olabilmektedir. Ekonometrik literatürde sürecin kapsamında kabul gören yaklaşımlardan birisi NAIRU düzeyinin uzun dönemde trend şeklinde yol aldığı kabul ederek hesaplamasını Hodrick-Prescott adlı filtreleme yöntemiyle yapan yaklaşımdır.

Robert James Hodrick ve Edward Prescott tarafından 1997 yılında yayımlanan “*Postwar U.S. Business Cycles: An Empirical Investigation*” adlı makalelerinde belirli zaman serileri verisine ait olan, düzgün formda değişim gösteren trend ve konjonktürel bileşenlerini gösterebilmek adına Hodrick-Prescott (HP) Filtreleme yöntemi olarak da teoride yer alan yaklaşımı öne sürmüşlerdir (Hodrick & Prescott, 1997). Geliştirilen bu yöntemin temel mantığı herhangi bir zaman serisi verisinin kapsamındaki konjonktürel bileşenlerin değişimlerini asgari düzeye indirebilme problemine çözüm getirebilmektir (Mills, 2003).

Hodrick-Prescott (HP) Filtreleme yöntemi kapsamında λ değerinin sabit ayrıca T değerinin analiz verisi kapsamında gözlem sayısını temsil ettiği varsayımının altında Y_t değerinin Y_t değeri üzerinden gözlemlendiği kabul edilerek (μ_t) trendi ile birlikte $(Y_t - \mu_t)$ durağan unsurlara ayrıştırılan denklem sisteminin nihai formu aşağıdaki şekilde yer aldığı üzere olacaktır (Enders, 2009).

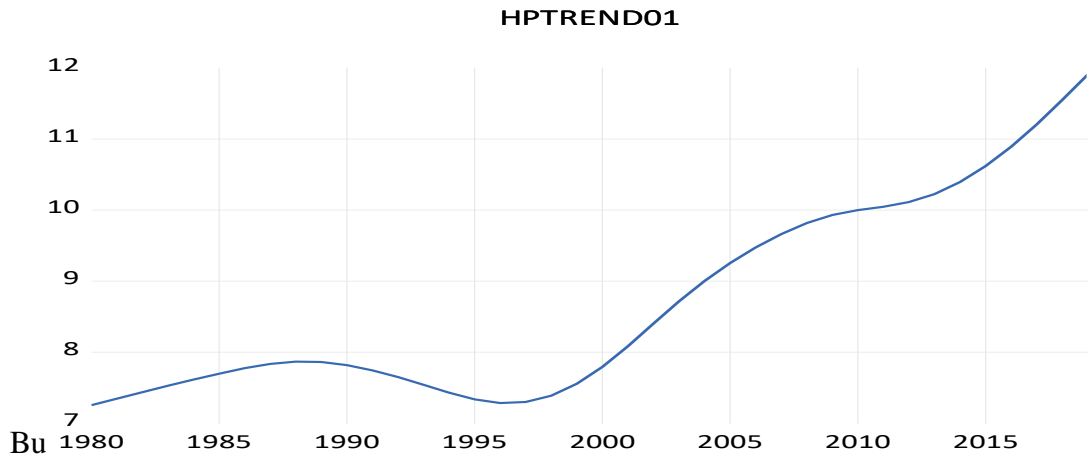
$$\frac{1}{T} \sum_{t=1}^T (y_t - \mu_t)^2 + \lambda \sum_{t=2}^{T-1} [(\mu_{t+1} - \mu_t) - (\mu_t - \mu_{t-1})]^2$$

Böylece Hodrick-Prescott Filtreleme yöntemi kapsamında yapılacak analizin en temel probleminin kareler toplamını asgari düzeye indirecek (μ_t) trend serisinin seçimi olduğu aşikâr hâl olacaktır. Bu duruma engel ise λ değerinin sabit olmasıdır. Haliyle λ değerinde yaşanacak artışların trend serisinde düzleşmeye yol açacağı alenileşir. Şayet bahsi geçen bütün bu gerçeklikler altında λ değeri sıfıra eşdeğer olursa kareler toplamı

$y_t = \mu_t$ olduğunda asgari bir seviyede bulunacak ve nihayetinde trend y_t düzeyine eşitlenecektir. Ayrıca λ değerinin sonsuza uzanması olasılığında ise karelerin toplamı ancak $(\mu_{t+1} - \mu_t) = (\mu_t - \mu_{t-1})$ eşitliği sağlandığında asgari seviyede bulunacaktır. Böylesi bir durumun varlığında ise trend serisindeki değişim sabit olacak ve doğrusal bir zaman serisi trendi formunda varlık gösterecektir (Enders, 2009).

Hodrick-Prescott teorik altyapısı bahsi geçtiği üzere kurulan bu filtreleme yöntemine temel olan makale içeriğinde, analiz kapsamında inceleme altına alınan zaman serisi verisinin çeyreklik periyotları kapsamı durumunda λ değerinin 1600, analizin yıllık periyotları kapsamı altına alması durumunda ise λ değerinin 100 olarak kabul edilmesi gerektiğini deklare etmişlerdir. Çünkü filtrelenmiş zaman serisinin düzgünlüğü λ değerine tayin edilmekte olan düzeyin etrafında şekillenmektedir (Ravn & Uhlig, 2002).

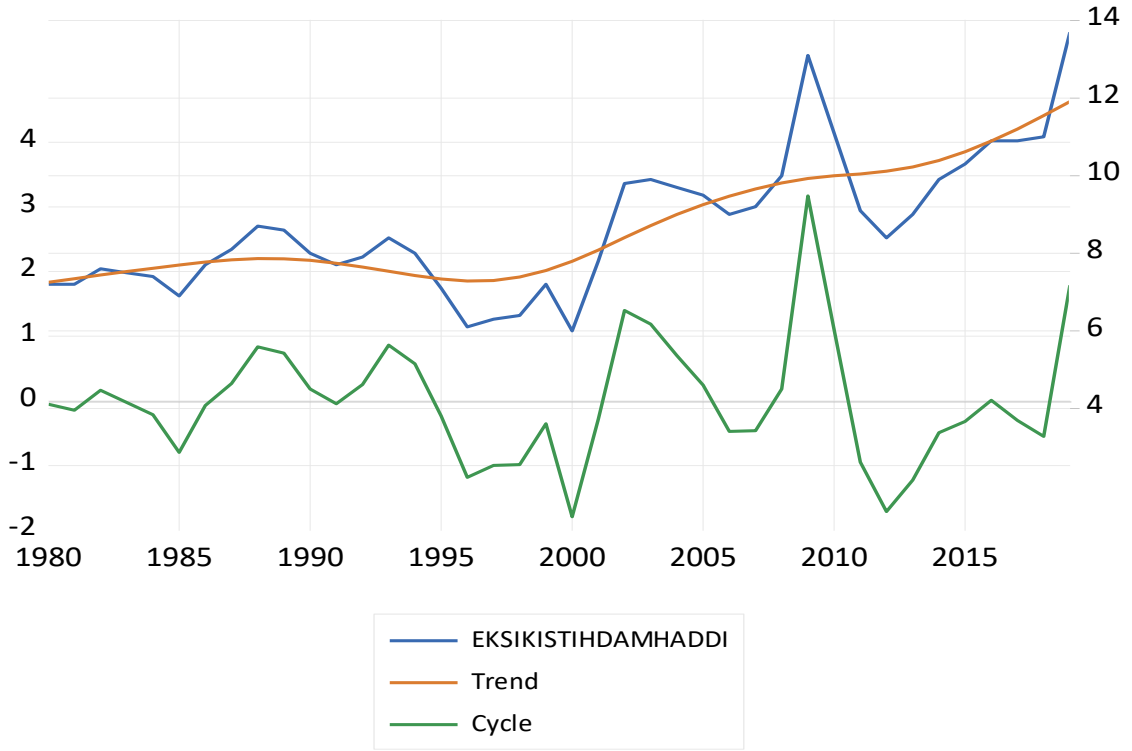
Velhasıl kuramsal altyapısı hakkında çeşitli bilgiler verilen Hodrick-Prescott filtreleme yönteminden yola çıkılarak Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında süregelen %13,7 düzeyindeki eksik istihdam büyüklüğü içerisinde doğal eksik istihdam haddinin tespiti sağlanabilir. Bu kapsamda Türkiye ekonomisinde NAIRU düzeyinin periyodik olarak değişimini hesaplayabilmek adına, EViews 11 programı üzerinden Uluslararası Para Fonu veri setinden Türkiye ekonomisinin 1980-2019 yılları arasındaki yıllık eksik istihdam oranları hakkında derlenen değerler kullanılarak Hodrick-Prescott filtreleme yöntemi uygulanmıştır. Hodrick-Prescott filtreleme yöntemi analizi esnasında verilerin frekansı yıllık olarak yer aldığı için λ değeri 100 olarak kabul edilmiştir.



Şekil 20. Türkiye İşgücü Piyasası Doğal Eksik İstihdam Haddi Patikası

Şekil 20. üzerinden görüldüğü gibi, Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasındaki doğal eksik istihdam haddi özellikle 1995 yılından itibaren sürekli artış trendine maruz kalmıştır. Böylece ilgili dönemden itibaren artarak devam eden trend etkisinin sonucu 2019 yıl sonu itibariyle Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki doğal eksik istihdam haddinin %11,9 düzeyinde bulunduğu Hodrick-Prescott filtreleme yöntemi sonucunda görülmüştür. Nitekim şekil 21. üzerinde de ilgili dönem dahilinde eksik istihdam haddi ve doğal eksik istihdam haddinin karşılaştırmalı patikası görülmektedir.

Hodrick-Prescott Filter (lambda=100)



Şekil 21. Türkiye İşgücü Piyasası Doğal Eksik İstihdam Haddi

Nihayetinde 2019 yılı sonu itibariyle mevcut olan %13,7 eksik istihdam haddi içerisinde %11,9 düzeyindeki kesimin doğal eksik istihdam kapasitesinin kapsamında kaldığı aleniliği üzerinden Türkiye ekonomisinde devrevi eksik istihdam haddinin cari dönem içerisinde %1,8 bandında kaldığı görülmüştür. Doğal eksik istihdam olgusunun tersine meydana gelen iktisadi dalgalanmalardan kaynaklanmakta olan devrevi işsizlik (eksik istihdam) olgusu ise kısa vadeli bir gerçekleşmeyi yansıttığından dolayı Türkiye ekonomisinin işgücü piyasalarına yönelik gerek özel sektör gerekse de kamu kesimi tarafından icra edilecek istihdama yönelik politikalarının, ekonomideki mevcut doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılmasına yönelik uygulamaları kapsamı esastır.

Türkiye ekonomisinde doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılabilmesi adına yürütülecek mücadelenin kapsamında atılacak adımların ve uygulanacak politikaların, iktisadi siyaset süreci dahilinden bağımsız yürütülebilmesi çok önemlidir. Çünkü iktisat politikası kapsamında atılacak adımlarının doğal eksik istihdam kapasitesinin üzerine etkisi ancak fiyat istikrarının tesis edilebilmesi yönünden gerçekleşir. Başka bir deyişle iktisadi politikaların sonucu fiyat istikrarına erişilmiş olması, ekonomide sürdürülebilir ve istikrarlı bir iktisadi büyüme sürecinin kapısını aralar, ancak olumlu gerçekleşmenin doğal eksik istihdam kapasitesinin üzerine etkisi ancak ekonominin istihdam sağlama kapasitesi ile sınırlı olacaktır.

Bahsi geçen tüm bu gerçeklikler Türkiye ekonomisindeki doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılması adına uygulanacak politika geliştirme sürecinde temel aracın; gerek özel sektör ve gerekse kamu kesimi aracılığıyla koordineli şekilde işsiz bulunan tüm bireyleri kapsayacak şekilde yürütülecek, iktisadi yapının ve sosyal hayatın bütün gerçekliklerinin üzerine resmedilebilecek genel çerçeveye haiz, bir yeniden yerleştirme danışmanlığı mekanizmasının varlığı olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan bu açıklamalarda da belirtildiği üzere uygulanacak yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılması noktasında arzu edilen sonuçları verebilmesi için Türkiye ekonomisinin sosyal ve iktisadi dinamiklerini göz önünde bulundurması önemlidir. Dolayısı kurgulanacak modelin sıhhatli sonuçları getirebilmesi adına yapılması gereken ilk iş Türkiye işgücü piyasasının temel dinamik ve göstergelerinin sağlıklı bir şekilde incelenmesinden geçmektedir. Çünkü bu sayede elde edilen bulguların kaynak alındığı bir sebep-sonuç mekanizması işlerlik kazanarak Türkiye ekonomisi işgücü piyasalarında doğal eksik istihdam kapasitesinin nedenleri açığa kavuşturulabilir ve tayin edilen bu nedenleri merkez odağına koyan özgünel bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli elde edilerek yürütülecek mücadele sürecinde pozitif ayrışmalar sağlanabilir.

Bu bağlamda doktora tezinin bu başlığının altında Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasının temel dinamikleri ve öznel gerçeklikleri; ekonomik büyüme performansı, dijital dönüşüm süreci, nüfus ve demografik yapı, işgücü piyasası istihdam ve işsizlik görünümüleri, ücret hâdleri, işgücü maliyetleri ve son olarak çalışma süreleri başlıkları üzerinden incelemeye tabi tutulacaktır. Böylelikle bu inceleme sonucunda elde edilmiş olan bulgular, doğal eksik istihdamın nedenleri hakkında yol haritası teşkil edecektir.

3.1.1. Ekonomik Büyüme

Fert başına reel hasıla düzeyinde meydana gelen sürekli artışları ifade eden iktisadi büyüme süreci en önemli ekonomik hedeflerin başında gelmektedir. İktisadi büyüme sürecinin temel varlık felsefesi bir toplumun fertlerinin yaşam standartlarının sürekli biçimde yükseltilmesidir. Bu bağlamda iktisadi büyümenin mal ve hizmetler üzerinden değil, toplumdaki fertler üzerinden yorumlanması daha makul bir yaklaşım olacaktır. Böylece iktisadi büyüme, fert başına reel hasıla düzeyinde meydana gelen devamlı artış olarak tanımlanabilir. Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasının temel dinamiklerinin ve öznel gerçekliklerinin incelenerek bu sayede piyasanın mevcut durumunun ortaya konulması adına göz atılması gereken başlıklardan birisi de ekonomik faaliyetlerin büyüme performansıdır. Ancak Türkiye ekonomisinde 2009-2019 yılları arasında yaşanan iktisadi büyümeyi “istihdamsız büyüme” ve “orta gelir tuzağı” kavramları ile ilişkilendirerek yaşanan bu büyümenin işgücü piyasasına yansımadağı yönünde sıklıkla değerlendirmeler yapıldığı da görülmektedir.

Tablo 9. Türkiye Ekonomisinin İktisadi Büyüme Performansı

Yıl	GSYİH Cari Fiyatlarla (milyon TL)	İktisadi Büyüme Hızı (%)
2009	1.006.372	-4,8
2010	1.167.664	8,4
2011	1.404.928	11,2
2012	1.581.479	4,8
2013	1.823.427	8,5
2014	2.054.898	4,9
2015	2.350.941	6,1
2016	2.626.560	3,3
2017	3.133.704	7,5
2018	3.758.316	3,0
2019	4.320.191	0,9

Kaynak: (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020)

Türkiye ekonomisi 2009 yılından itibaren 2019 yılına kadar istikrar içerisinde olmasa bile iktisadi büyüme trendi yakalamıştır. İlgili dönemde Türkiye ekonomisinde iktisadi faaliyet kapasitesinin büyüklüğünün göstergesi olan cari fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla düzeyi 1 trilyon lira seviyesinden 4.3 trilyon lira seviyesine yükselmiş, iktisadi faaliyetin önemli ölçüde yavaşladığı 2019 yılında bile pozitif büyüme oranı elde edilmiştir.

3.1.2. Dijital Dönüşüm

İktisat tarihi içerisinde tarım devriminden sonraki en önemli kırılma olarak kabul edilen sanayi devrimi özellikle iktisadi teoriye katkı olarak sunulan eserlerde iktisadi ve sosyal olarak tüm herşeyi bir daha geri dönülemeyecek şekilde değiştiren süreçler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Hobsbawm, 1999). Bu bağlamda yaşanan ve bu denli önemli etkileri de beraberinde getiren sanayi devriminin dördüncü aşaması olarak kabul edilen dijitalleşme yani dijital dönüşüm sürecinin de elbette ki toplumsal ve iktisadi yapı üzerinde birtakım değişikliklere sebep olma potansiyeli bulunmaktadır. Ayrıca bu gerçekliğin yanında, bilişim sistemleri ve teknik altyapıda özellikle 1990'lı yıllardan itibaren görülen değişimin önceki üç bin yıllık zaman diliminde yaşanan tüm birikimden daha fazla olması dijital dönüşüm sürecinin işgücü piyasalarına olan etkisi hakkında değerlendirme yapılmasını daha da zaruri bir hale getirmektedir.

Türkiye ekonomisi sanayi devrimini gecikmeli yaşamış ve bu bağlamda işçi ve işveren sınıfının oluşması ve bu oluşumun üzerinden de refah ekonomisi ile sosyal hak ve ödevlerin inşası görece olarak daha sonradan gündeme gelmiştir. Nihayetinde bu durumun yansıması olarak, kitlesel tüketim adına kitlesel üretim yapılması anlayışının doğrultusunda şekillenen küresel düzende beklenen ve istenen olumlu ayrışmayı da sergileyememiştir. Bu durumun önemli somut delilleri arasında Türkiye ekonomisinin en önemli ihracat kalemi olarak ülkeye döviz girdisi sağlayan unsurun turizm ve inşaat gibi emek yoğun sektörlerin var olması yer almaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının en önemli riskleri arasında mevcut kompozisyon içerisinde yer alan mesleklerin çok önemli bir kesiminin dijital dönüşüm süreci sonrası ortadan kalma ihtimaline haiz olması bulunmaktadır. Nitekim 2014 yılında yapılan bir araştırmaya göre mesleki kategorizasyon sürecinde yenilikçi olarak tanımlanabilecek kesimin istihdam kapasitesinin toplam istihdam kapasitesi içerisindeki payının yalnız %13,7 olduğu, yapısal yenilikçi kesimin ağırlığının ise %4,8 olarak gerçekleştiği görülmüştür (Özen, Türkiye'nin Yenilikçi Sınıfı - 1: Yenilikçi Sınıf ve Bölgesel Gelişme ile İlişkisi, 2014).

Ayrıca hizmet sektörünün istihdamda payının yüksekliği ve dijitalleşmenin en ciddi olumsuz etkisini yine bu sektörde istihdam edilenlerin yaşayacak olması riski daha artırmaktadır (Özen, Bilgisayarlı Otomasyon Ve Türkiye'de İşgücü Piyasasının Geleceği, 2017).

Yaşanan dijital dönüşüm sürecinin belirli meslek gruplarını ortadan kaldırma potansiyelinin yanında bazı mesleklerce icra edilen aktivitelerin de bilgisayarların ve otomasyonları yardımı ile yapılabilir hale gelmesi olayın eksik istihdam kapasitesinin üzerinde negatif ayrışmaya sebep olacak bir başka boyutudur.

3.1.3. Nüfus ve İşgücü

2019 yılı sonu itibariyle Türkiye'nin nüfusu 83.154.997 olarak gerçekleşmiştir. Yıllık nüfus artış hızının 2018 yılında binde 14,7 düzeyinden, binde 13,9 düzeyine düşüş yaşadığı 2019 yılında ortalama yaş ise 32,4 olarak gözlemlenmiştir. Ayrıca işgücü piyasası bakımından en önemli demografik gösterge kabul edilen ve çalışma çağındaki nüfus olarak da tanımlanan 15-64 yaş grubundaki bireylerin nüfusa oranı 2007 yılında %66,5 seviyesinde iken 2019 yılında %67,8 seviyesine yükselmiştir (TÜİK, 2020). Yine Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan, senaryolara göre seçilmiş yaş grupları nüfusları analizine göre 15-64 yaş aralığındaki yani çalışma çağındaki nüfusun 2080 yılında toplam nüfusun içerisindeki payının %58,7 seviyesine düşeceği öngörülmektedir (TÜİK, 2020).

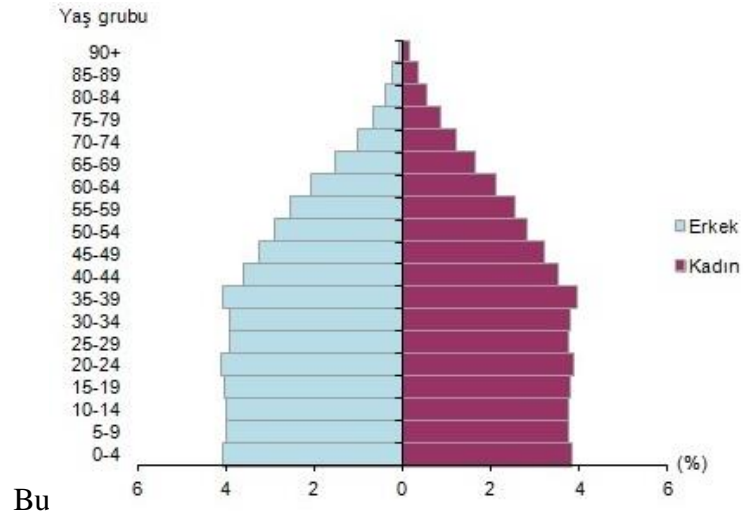
Tablo 10. Türkiye Senaryolara Göre Seçilmiş Yaş Grupları

Yaş Grubu	2018	2023	2040	2060	2080	2080 Payı (%)
0-14	19 203 792	19 601 384	19 333 893	18 126 086	16 813 783	15,7
15-64	55 500 077	58 438 033	64 623 369	64 727 126	62 873 761	58,7
65 ve Üstü	7 163 354	8 867 951	16 373 971	24 242 787	27 413 359	25,6

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Tablo 10. üzerinde dikkat edilecek olunursa çalışma çağındaki nüfusun azalma yaşayacak olmasına karşın, 65 yaş ve üstü bireylerin nüfus içerisindeki payının ise yükselerek %25,6 seviyesine erişmesi öngörülmektedir. Böylesi bir gerçeklik işgücü piyasasının etkin işlemesi ve sosyal güvenlik sistemlerin sürdürülebilirliği hakkında önemli riskleri de beraberinde getirmektedir. Nitekim, gelecekte üretken nüfusun azalacağı somut delil olan bu veriler dijital dönüşüm sürecinin varlığı ile birlikte yaşanacak muhtemel verimlilik artışları, yaşam koşullarının kolaylaşması ve sağlık alanında kaydedilecek potansiyel ilerleme olasılıkları ile birlikte düşünülünce hayat süresinin ve çalışma çağının ise daha da uzayacağına bir işarettir. Haliyle bu bağlamda işgücü piyasasının dinamiklerinin bir o kadar daha zorlaşacağı alenidir.

Türkiye nüfus projeksiyonu incelendiğinde nüfus piramidinin daralan patikada yol aldığı görülmektedir. Böyle bir patikanın varlığı, nüfusun ortanca yaşının yükselme eğiliminde olmasına rağmen halen gençlik karakterini saklı tuttuğunu yansıtmaktadır. Önceki satırda yer alan senaryolara göre nüfus projeksiyonu verisi üzerinden de idrak edilebileceği üzere nüfus artış hızının düşmeye başlayacak olması, Türkiye ekonomisinde emek piyasasına belirli bir süre daha girişlerin olacağına, ancak daha sonra düşüşlerin yaşanacağına bir delil teşkil etmektedir. Dolayısı ile gelecek nesillerin sosyal güvenlik ve refah seviyesi arasında etkin bir denge kurulabilmesi adına bu süreç kritik role sahiptir.



Şekil 22. Türkiye Nüfus Projeksiyonu

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Türkiye ekonomisindeki sosyal yapının en temel kurumu olan aile yapısı aynı şekilde işgücü piyasasının da başat aktörleri arasındadır. Bireysel refahın en önemli kaynağı olan aile kurumunun bütünlüğü böylece daha da bir anlam kazanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan aile yapısı istatistiklerine göre, adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçlarının ışığında; Türkiye'de 2012 yılında 3,69 kişi olan ortalama bir hane halkının büyüklüğü azalma yaşamış 2019 yılında 3,35 kişi olmuştur. Yaşanılan böylesine bir gelişme, aile kurumunun bireysel refahın temel kaynağı olduğu gerçeği ile birlikte düşünüldüğünde, Türkiye genelinde refaha erişim noktasında aile kurumu dışında mekanizmaların etkinliğinin sürecin önemli bir parçası haline geldiğini göstermektedir. Nitekim tek çekirdek aileden oluşan hane halklarının payı 2014 yılında %67,4 iken, bu oran aradan geçen beş yılda, 2019 yılında %65,1'e gerilemiştir (TÜİK, 2020).

Ayrıca diğer yandan geniş aile olarak tarif edilen ve en az bir çekirdek aileden ve diğer kişilerden oluşan hanehalklarının oranı da 2014 yılında %16,7 iken 2019 yılında %15,0 olmuştur (TÜİK, 2020). Bu durum Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında tekil kişinin çalıştığı ve bu şekilde ailesinin geçimini sağladığı yapıların halen dahi güçlü bir şekilde varlık gösterdiğinin sonucudur. Nitekim gözlemlenen böylesine bir gerçekliğin de, Türkiye ekonomisinin işgücü piyasası dinamikleri üzerine etkisi göz ardı edilmemelidir.

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının kapsayıcılığının ve karakterinin tespit edilebilmesi bakımından en önemli göstergelerden birisi işgücüne katılma haddidir. Türkiye İstatistik Kurumu metodolojisi kapsamında hanehalkı işgücü anketleri veri setinin üzerinden hesaplanan işgücüne katılma haddi, toplam işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa bölünmesi yolu ile elde edilir. Doktora tezinin evvel kısmında yer alan bölümde de geçtiği üzere böylece Türkiye ekonomisindeki işgücüne katılım haddi, istihdam edilen ve işsiz olan bireylerin toplam kapasitesinin; yurtlar, huzurevleri, hastane, hapisane, kışla vb. yerlerde mukim olan kişilerin haricindeki 15 yaş ve üzerindeki nüfusa oranını ifade etmektedir. Velhasıl Türkiye ekonomisinde işgücüne katılma haddinin yüksek olması çalışma çağındaki nüfusun işgücü piyasasına giriş yapma eğilimlerinin artış gösterdiğini ifade etmektedir. Bu durum aynı zamanda Türkiye ekonomisindeki emek arzının işgücü piyasasından gelir elde etme adına daha fazla insiyatif aldığı şeklinde de yorumlanabilir. Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının dinamikleri ve etkinliği hususunda elbette işgücüne katılma haddi önemli bir gösterge niteliği taşıyor olsa da, daha sıhhatli bir değerlendirme yapılabilmesi adına işgücü katılma haddinin ekonominin istihdam haddi ile birlikte değerlendirilmesi zaruridir. Çünkü işgücüne katılma haddinin yüksek seviyede olması, bireylere istihdam olanağı sağlandığı anlamına gelmemektedir.

Tablo 11. Türkiye İşgücü Piyasası İşgücüne Katılma Hadleri

Yıl	Kadın İşgücüne Katılma Haddi (%)	Erkek İşgücüne Katılma Haddi (%)	İşgücüne Katılma Haddi (%)
2016	32,5	72,0	52,0
2017	33,6	72,5	52,8
2018	34,2	72,7	53,2
2019	34,4	72,0	53,0

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Bu kapsamda Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında cinsiyete göre şekillenen işgücü katılma hadlerine dair inceleme yapılması sağlıklı olacaktır. İncelemeye dair veriler Tablo 11. üzerinde görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye işgücü piyasasına dahil olan 15 yaş ve üzerindeki nüfusun yaklaşık olarak yarısının işgücüne katılım sağlamadığı görülmektedir. Bu şekilde eğitimini ve askerlik görevini tamamlanmış olan bireylerin yaklaşık olarak yarısına yakınının işgücüne katılım sağlamıyor olması Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında etkin işlemeyen bir sürecin varlığına delil olmaktadır. 2019 yılı sonu itibarıyla erkeklerin işgücüne katılım haddinin %72,0 olduğu işgücü piyasasında yaşanan böylesine bir durumun temel nedeni, kadınların işgücüne katılım oranının %34,4 seviyesinde kalmasıdır.

15 yaş ve üzeri kadın bireylerin yaklaşık olarak yalnızca üçte birinin işgücü piyasasına katılıyor olması Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının en önemli sorunlarından birisini teşkil etmektedir. Ancak tablo 11. üzerinden dikkat edileceği gibi özellikle aradan geçen üç yıllık zaman diliminde yürütülen kadın istihdamı merkezli politikaların sayesinde kadınların işgücüne katılım oranlarında belirgin artış söz konusu olmuştur.

Velhasıl tüm bu alenilikler, Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının önemli sorun hatlarından bir tanesinin nüfusun işgücüne katılma eğilimi olduğunu yansıtmaktadır. Bu bağlamda Türkiye ekonomisinin işgücünün karakteristik özellikleri de, işgücüne katılan nüfusun niteliklerini yansıtmaları bakımından bu önemli sorunun varlık felsefesini anlayabilmek adına önem arz etmektedir. İşgücünün karakteristik özelliklerini yansıtan en önemli veri işgücünün cinsiyet ve eğitim demografisi dağılımıdır.

Tablo 12. Türkiye İşgücü Piyasası Eğitim Demografisi

Eğitim Durumu (15 Yaş ve Üzeri)	İşgücüne Katılma Oranı (Erkek %)	İşgücüne Katılma Oranı (Kadın %)	İşgücüne Katılma Oranı (Toplam %)
Okur yazar olmayanlar	32,1	15,4	18,2
Lise altı eğitimliler	68,1	28,0	48,3
Lise	71,3	34,1	54,2
Mesleki veya teknik lise	80,8	42,2	65,1
Yükseköğretim	85,8	71,5	79,3

Kaynak: (TÜİK, 2020)

2019 yıl sonu verilerine göre Türkiye ekonomisi işgücü piyasası, cinsiyet ve eğitim demografisi bakımından inceleme altına alındığında, yükseköğretim mezunu erkek bireylerin %85,8'inin ve yükseköğretim mezunu kadın bireylerin %71,5'inin işgücüne katılım sağladığı görülmektedir. Gerek erkek bireyler gerekse kadın bireyler açısından yükseköğretim demografisi, genel işgücüne katılım haddi bakımından pozitif şekilde ayrılmaktadır. Erkek ve kadın bireyler açısından işgücüne katılım haddinin en düşük olduğu alan okur yazar olmayanların demografisidir. Okur yazar olmayan erkek bireylerin %32,1'i ve kadın bireylerin %15,4'ü işgücüne katılım sağlamaktadır. Lise ve altı eğitim demografisine sahip erkek bireylerin ise %68,1'i işgücüne katılım sağlarken bu oran aynı eğitim demografisindeki kadın bireylerde yalnızca %28,0'i haddinde kalmaktadır. Lise ve altı eğitilmiş bireylerin demografisine benzer bir dağılım sergileyen lise demografisinde ise, lise mezunu erkek bireylerin %71,3'ünün ve kadın bireylerin %34,1'inin işgücü piyasalarına katılım sağladığı görülmektedir. Önemli bir kırılma da mesleki veya teknik lise demografisinde yaşanmaktadır. Mesleki yahut teknik lise mezunu erkek bireylerin %80,8'i, kadın bireylerin ise %42,2'si işgücüne katılım sağlamaktadır. Ayrıca bütün eğitim demografisi bağlamında işgücüne katılan kadın bireylerin seviyesi, erkek bireylerin de gerisindedir.

Dikkat edileceği üzere eğitim demografisi bakımından yükseköğretim mezunu kadın bireylerin önemli bir kesiminin Türkiye ekonomisinde işgücü piyasasına katılım sağlaması, işgücü içerisinde yükseköğretim mezunu kadınların sayısını artırmaktadır. Lakin işgücü arzı içerisinde dahil olan yükseköğretim mezunu kadın bireylerin herhangi bir istihdam imkanına erişememesi yahut sahip olduğu istihdam imkanını kaybetmesi Türkiye ekonomisinde iktisadi kaynakların etkin şekilde kullanılamamasının yanında toplumsal anlamda belirli bir takım sorunlara neden olması bakımından da dikkatlice incelenmelidir.

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında dikkat edilmesi gereken bir başka önemli sorun alanı genç işgücünün işgücü piyasası ile iletişim kurabilmesidir. Nitekim Avrupa İstatistik Ofisi 2019 yılı verilerine göre Türkiye, Avrupa ülkelerinin arasında 15-29 yaş grubunda ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin, genç nüfusa oranının %29,5 düzeyinde olduğu başat ülke konumundadır (Eurostat, 2020). Böylesine bir gelişmenin varlığına elbette Türkiye'deki askerlik hizmetinin ifasının etki ettiği alenidir ancak bu durum soruna dair resmin büyük halinin görülmesine engel değildir.

Tablo 13. Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Gençlerin Genç Nüfusa Oranı

Ülke	Oran (%)	Ülke	Oran (%)
Türkiye	29,5	Birleşik Krallık	11,4
Kuzey Makedonya	24,5	Litvanya	10,9
İtalya	22,2	Letonya	10,3
Sırbistan	19	Çekya	9,8
Yunanistan	17,7	Estonya	9,8
Romanya	16,8	Danimarka	9,6
Bulgaristan	16,7	Finlandiya	9,5
İspanya	14,9	Portekiz	9,2
Slovakya	14,5	Slovenya	8,8
Hırvatistan	14,2	Avusturya	8,3
Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	14,1	Malta	7,9
Macaristan	13,2	Almanya	7,6
Fransa	13	Lüksemburg	6,5
Avrupa Bölgesi	12,7	Norveç	6,4
Avrupa Birliği	12,6	İsveç	6,3
Polonya	12	İsviçre	6,2
Belçika	11,8	İzlanda	5,8
İrlanda	11,4	Hollanda	5,7

Kaynak: (Eurostat, 2020)

Değınilen tüm bu gerçeklikler Türkiye ekonomisi işğücü piyasasında kadınların ve gençlerin işğücüne katılım göstermesi açısından özellikle korunması ve dikkatlice incelenmesi gereken iki kesim olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir.

Türkiye ekonomisi işğücü piyasasında özel olarak korunması gereken başka bir kesim ise engelli bireylerdir. Türkiye Cumhuriyeti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerine göre 2020 yılı ekim ayı itibariyle ulusal engelli veri sisteminde 1.425.667'si erkek, 1.109.566'sı kadın olmak üzere toplam 2.535.233 engelli birey bulunmaktadır. Diğer yandan 2011 yılında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Avrupa Birliği üyesi olan ülkeler ile eşdeğer zamanlı olarak yapılan ve ayrıca idari kayıtlara dayalı geniş kapsamlı örneklem araştırması formatında gerçekleştirilen nüfus ve konut araştırmasının sonuçlarına göre, asgari bir engeli bulunan nüfusun içerisinde işğücüne piyasasına katılma haddi cinsiyet demografisi bağlamında erkek bireylerde %35,4, kadın bireylerde %12,5 ve toplamda ise %22,1'dir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020).

Velhasıl araştırma sonuçlarının üzerinden görülmektedir ki Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında engelli bireylere yönelik uygulanmakta olan istihdam kotası uygulaması belirli pozitif ayrışmalara sebebiyet vermiş olsa bile, engelli bireylerin işgücüne katılımı konusundaki negatif ayrışmaların varlığı halen dahi sürmektedir.

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında özel olarak korunması gereken son kesim ise göçmen bireylerdir. Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı verilerine göre 2020 yılı kasım ayı itibariyle ülkede bulunan geçici koruma kapsamındaki Suriyeli bireylerin sayısı 3.630.702 düzeyindedir. Bu bireylerden geçici barınma merkezlerinde ikamet edenlerin sayısı 59.645 iken, geçici barınma merkezinin dışında olanlarının sayısı ise yaklaşık olarak 3.5 milyona erişmiştir.

Geçici koruma kapsamındaki Suriyeli bireylerin en yoğun olarak buldukları iller arasında İstanbul, İzmir, Bursa, Konya, Adana, Mersin, Hatay, Kilis, Gaziantep ve Şanlıurfa illeri görülmektedir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020).

3.1.4. İstihdam

Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasına en önemli katkılardan birisi de istihdam edilen bireylerden gelmektedir. Gerek sosyolojik gerek fizyolojik ve gerekse de iktisadi olarak belirli olumlu ayrışmaları da beraberinde getiren istihdam olgusunun en önemli katkısı toplumsal refahın üzerinedir. Bu bağlamda işgücü piyasalarını temel alan iktisadi refah rejimlerinde refahın dağılımı, bireylerin istihdamı üzerinden gerçekleştiği için işgücü piyasasında istihdam imkanını elde etmek sadece istihdam edilen bireye değil o bireyin hane halkına da önemli katkılar sağlamaktadır. Böylesine bir gerçeklikten dolayı Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının istihdam olanaklarının genel portresinin çizilmesi, işgücü piyasasının dinamiklerini yansıtmaları bakımından çok önemlidir.

İşgücü piyasasında istihdam haddi, işgücünün ne kadarlık bir kesiminin iktisadi faaliyetlere katılım gösterebiliyor olduğunun göstergesidir. Doktora tezinin önceki satırlarında da geçtiği üzere bir ülke ekonomisindeki bütün üretim faktörlerinin üretim sürecinde görev alması geniş anlamda tam istihdamı tarif ederken, işgücü piyasasında çalışma istek ve arzusunda bulunan bütün yetişkin bireylerin istihdam edilmesi ise dar çerçevede dahilinde tam istihdamı tanımlamaktadır. 2019 yıl sonu itibariyle Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında istihdam edilen bireylerin sayısı 28 milyon 80 bin kişidir.

Bu istihdam kapasitesinin içerisinde 19 milyon 156 bin birey erkek ve 8 milyon 924 bin birey ise kadındır. Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında böylesine bir gelişmenin varlığı zaten önceki satırlarda yer verilen kadın bireylerin işgücüne katılım haddinin düşük olmasının bir yansımasıdır. Nitekim bu durum Avrupa ülkelerinin verileri ile karşılaştırıldığında Türkiye işgücü piyasasının cinsiyet temelinde negatif ayrışmaya sahne olduğu söylenebilir.

Tablo 14. Avrupa Ülkelerinde İstihdamın Cinsiyet Demografisi

Ülke	Erkek İstihdam Haddi (%)	Kadın İstihdam Haddi (%)	Toplam İstihdam Haddi (%)	Ülke	Erkek İstihdam Haddi (%)	Kadın İstihdam Haddi (%)	Toplam İstihdam Haddi (%)
Avrupa Birliği	79,0	67,3	73,1	Macaristan	83,1	67,6	75,3
Avrupa Bölgesi	78,2	67,2	72,7	Malta	86,5	65,8	76,8
Belçika	74,5	66,5	70,5	Hollanda	84,8	75,5	80,1
Bulgaristan	79,3	70,7	75	Avusturya	81,2	72,4	76,8
Çekya	87,7	72,7	80,3	Polonya	80,7	65,3	73,0
Danimarka	81,9	74,7	78,3	Portekiz	79,9	72,7	76,1
Almanya	84,6	76,6	80,6	Romanya	80,3	61,3	70,9
Estonya	84	76,3	80,2	Slovenya	79,7	72,9	76,4
İrlanda	81,4	69	75,1	Slovakya	79,9	66,9	73,4
Yunanistan	71,3	51,3	61,2	Finlandiya	78,5	75,8	77,2
İspanya	74	62,1	68	İsveç	84,4	79,7	82,1
Fransa	75,2	68,1	71,6	Birleşik Krallık	84	74,6	79,3
Hırvatistan	72	61,5	66,7	Norway	82	76,8	79,5
İtalya	73,4	53,8	63,5	İsviçre	87,3	78,6	82,9
Letonya	79,3	75,5	77,4	Kuzey Makedonya	69,7	48,4	59,2
Litvanya	79	77,4	78,2	Sırbistan	72,1	58,2	65,2
Lüksemburg	77,2	68,1	72,8	Türkiye	73,2	34,4	53,8

Kaynak: (Eurostat, 2020)

Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından 20-64 yaş demografisinin istihdam kapasitesine dair derlenen verilerden oluşan tablo 14.'ün üzerinden de görüldüğü gibi Türkiye işgücü piyasası istihdam kapasitesinde cinsiyet temelli negatif ayrışmanın Avrupa ülkeleri arasında en belirgin olduğu ülkedir. Türkiye işgücü piyasasındaki istihdam kapasitesinin eğitim demografisi üzerinden yorumlanabilmesi de elbette ki mümkündür. Bu bağlamda tablo 15. üstünde yer alan verilerden anlaşılacağı gibi erkek bireylerin eğitim demografisi bakımından okuryazar olmayanlarının %26,6'sı, lise ve altı eğitimi olanlarının %59,1'i, lise eğitimi olanlarının %61,8'i, mesleki veya teknik lise eğitimi olanlarının %71,5'u ve yükseköğretim mezunu olanlarının %77'si istihdam edilmektedir. Diğer yandan kadın bireylerin eğitim demografisi bakımından okuryazar olmayanlarının %14,5'i, lise ve altı eğitimi olanlarının %24,2'si, lise eğitimi olanlarının %26,3'ü, mesleki veya teknik lise eğitimi olanlarının %31,3'ü ve yükseköğretim mezunu olanlarının %58,3'ü istihdam edilmektedir.

Tablo 15. Türkiye İşgücü Piyasası İstihdamın Eğitim Demografisi

Eğitim Durumu (15 Yaş ve Üzeri)	İstihdam Oranı (Erkek %)	İstihdam Oranı (Kadın %)	İstihdam Oranı (Toplam %)
Okur yazar olmayanlar	26,6	14,5	16,6
Lise altı eğitilmişler	59,1	24,2	41,9
Lise	61,8	26,3	45,5
Mesleki veya teknik lise	71,5	31,3	55,2
Yükseköğretim	77,0	58,3	68,4

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Son olarak bireylerin eğitim demografisi bakımından okuryazar olmayanlarının %16,6'sı, lise ve altı eğitimi olanlarının %41,9'u, lise eğitimi olanlarının %45,5'i, mesleki veya teknik lise eğitimi olanlarının %55,2'si ve yükseköğretim mezunu olanlarının %68,4'ü istihdam edilmektedir. Türkiye işgücü piyasasındaki istihdam kapasitesi, sektörel demografi üzerinden de yorumlanabilir. Bu bağlamda 2019 yılı sonu itibarıyla Türkiye işgücü piyasasındaki istihdam kapasitesinin sektörel dağılımı tablo 16. üzerinde yer almaktadır. Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki istihdam kapasitesinin içerisinde sektörel dağılım bakımından en büyük pay %18,35 ile imalat ve %18,15 pay ile tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerine aittir. Yine toptan ve perakende ticaret sektörünün %13,96 payı da önemli düzeyde bir gerçekleşmedir.

Tablo 16. Türkiye İşgücü Piyasası İstihdamın İktisadi Faaliyet Demografisi

İktisadi Faaliyet (15 Yaş ve Üzeri)	Erkek İstihdamı (000)	Kadın İstihdamı (000)	Toplam İstihdam (000)	İstihdam Payı (%)
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	2.856	2.241	5.097	18,15%
Madencilik ve taş ocakçılığı	118	6	124	0,44%
İmalat	3.844	1.310	5.154	18,35%
Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	251	32	283	1,01%
İnşaat	1.482	67	1.550	5,52%
Toptan ve perakende ticaret	2.922	997	3.920	13,96%
Ulaştırma ve depolama	1.140	116	1.256	4,47%
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	1.271	430	1.701	6,06%
Bilgi ve iletişim	183	50	234	0,83%
Finans ve sigorta faaliyetleri	162	133	295	1,05%
Gayrimenkul faaliyetleri	248	49	298	1,06%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	535	351	886	3,15%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	590	372	962	3,43%
Kamu yönetimi ve savunma	1.566	374	1.940	6,91%
Eğitim	803	997	1.801	6,41%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	469	1.022	1.491	5,31%
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	126	46	172	0,61%
Diğer hizmet faaliyetleri	588	330	919	3,27%

Kaynak: (TÜİK, 2020)

İstihdam kapasitesinin sektörel dağılımının cinsiyet demografisi açısından görünümü incelendiğinde ise erkek ve kadın bireyler arasında belirgin bir ayrışmanın varlığından söz edilebilir. Erkek istihdamının en yoğun olduğu sektör imalat sanayisi iken kadın istihdamının en yoğun olduğu sektör tarımsal faaliyetlerdir. Bu noktada tablo üzerinden gerekli hesaplamalar yapıldığında kadın bireylerin istihdam kapasitesinin %25,11 tarım, ormancılık ve balıkçılık sektöründe gerçekleştiği görülecektir. Daha farklı bir deyişle Türkiye ekonomisinde istihdam imkanına erişen her dört kadın bireyden birisi tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. Özellikle tarım sektörünün geleceğine dair belirsizlikleri de ışığında, sektörün yaşayacağı negatif ayrışmaların kadın istihdamı üzerinde ciddi problemlere sebep olacağı aşikardır.

Türkiye işgücü piyasasındaki istihdam kapasitesi, iş durumu demografisinin üzerinden de yorumlanabilir. 2019 yıl sonu itibariyle Türkiye işgücü piyasasındaki istihdam kapasitesinin durumsal dağılımı tablo 17. üzerinde yer almaktadır.

Tablo 17. Türkiye İşgücü Piyasası İstihdamın İş Durumu Demografisi

Sektör	Ücretli veya Yevmiyeli (000)	İşveren (000)	Kendi Hesabına (000)	Ücretsiz Aile İşçisi (000)
Tarım	552	49	2.150	2.347
Tarım Dışı	18.664	1.204	2.559	555
Genel	19.216	1.253	4.709	2.902

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Tarım istihdam kapasitesi içerisinde en yüksek pay kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan bireylere aittir. Tarım dışı istihdam kapasitesinde ise büyük bir farkla en büyük pay ücretli veya yevmiyeli çalışan bireylere aittir. Nitekim bu durum Türkiye ekonomisinin geneli için de benzerlik göstermektedir.

Bu Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında mevcut istihdam kapasitesinin önemli çoğunluğunun ücretli/yevmiyeli bireylerden oluşuyor olmasının yanında göze batan en önemli husus ücretsiz aile işçilerinin varlığıdır. Özellikle kentleşme olgusu ile birlikte kırsal kesimden süregelen göçler sonucunda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen bireylerin mevcut kapasitesinin azalması muhtemeldir. Ancak böylesi gelişmeler ve beklentilere rağmen Türkiye işgücü piyasasında halen dahi ücretsiz aile işçilerinin istihdam kapasitesi içerisindeki payının önemli derecede yüksek olduğu belirtilebilir.

Dijital dönüşüm sürecinin temel yansımalarından bazıları ekonominin istihdam kapasitesini etkisi altına alacak niteliktedir. Bu bağlamda bireylerin bir işte istihdam edilerek emekli olma eğilimlerinde azalmalar yaşanmakta ayrıca esnek çalışma formlarında ise artışlar görülmektedir. Özellikle yarı zamanlı ve ayrıca uzaktan çalışma stilleri yaygınlaşmakta böylece esnek çalışma formatları dünya genelinde olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasına da entegre olmaktadır. Bu durumun sonucu olarak esnek çalışma durumundaki işgücü seviyesi artış yaşamaktadır. Dolayısı ile Türkiye işgücü piyasasına yönelik incelemelerin bu hususu göz ardı etmesi mümkün değildir. Nitekim Türkiye işgücü piyasası içerisinde 2019 yılı itibarıyla 2 milyon 908 bin yarı zamanlı istihdam kapasitesinin varlığı görülmektedir (TÜİK, 2020).

İstihdam sağladığı sosyal faydalarının yanında özellikle iktisadi açıdan gelir ve refahın elde edilebilmesi adına da büyük önem arz etmektedir. İstihdam olgusunun

istikrar kazanabilmesi adına ise yeterli düzeyde gelir ve sosyal güvenlik altyapısının tesis edilmesi elzemdir. Ancak istihdam kapasitesinin içerisinde yer alan tüm bireylere bu hizmetlerin sunulabilmesi maalesef mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda iktisadi teoride kırılğan istihdam olarak ifade edilen bu kesim, çalışabilecek imkanı bulunan fakat uyumlu iyi bir iş bulamama riski yüksek olan bireyleri kapsamaktadır. Daha açık bir şekilde ifade edilecek olunursa kırılğan istihdam kapsamındaki bireyler, işsizlik durumu ile düşük ücret seviyesine haiz istihdam olanaklarının arasında gidip gelmekte, tabir-i caizse patinaj çekmekte, böylece istihdam edilmiş olsalar bile gelir düzeyleri düşük kaldığından dolayı refaha erişimleri sınırlı düzeyde kalmaktadır.

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında kırılğan istihdam kapsamında değerlendirilebilecek bireylerin de, yıl süresince sadece birkaç ay istihdam imkanına kavuşan, düşük gelir elde eden ve kayıt dışı istihdam edilen bireylerden oluştuğu bir gerçektir. Türkiye işgücü piyasasına yönelik kırılğan istihdam kapsamında yer alan bireyler on iki grup altında tasnife tabi tutulabilir (T.C. Kalkınma Bakanlığı ve Dünya Bankası, 2013).

Tablo 18. Türkiye İşgücü Piyasası Kırılğan İstihdam Demografisi

Tasnif Kümesi	Özellikler
Eşleri çalışan, kentte yaşayan ev hanımları	Ağırlığı %13, geneli çocuklu, hiç çalışmamış ve geliri yüksek eşlere sahip
Kentte yaşayan yaşlı ev hanımları	Ağırlığı %11, 45 yaş ve üzerinde, hiç çalışmamış ve temel eğitimleri düşük
Kentte yaşayan genç ev hanımları, düşük ücret / ücret sahibi değil	Ağırlığı %10, küçük çocukları var, düzensiz istihdam, geliri yüksek eşlere sahip
Eğitilmiş bekar erkekler	Ağırlığı %9, 29 yaş ve üzerinde, düzensiz istihdam
Marjinal işlerde uzun süreli çalışan kadınlar	Ağırlığı %9, 45 yaş ve üzerinde, uzun süreli mesleki deneyim, temel eğitimleri düşük, sağlık sorunları
Kayıt dışı genç aile babası	Ağırlığı %9, 25-39 yaş aralığında, uzun süreli mesleki deneyim, kayıt dışılık, genellikle asgari ücret yahut daha az gelir düzeyi, kırılğan eş
Kentte yaşayan emekli kariyer sahibi	Ağırlığı %9, çok uzun süreli mesleki deneyim, düşük/yüksek düzeyde eğitim
Ücret geliri olmayan kadın tarım işçileri	Ağırlığı %8, kırsalda yaşam, kırılğan eş
Serbest meslek sahibi yaşlı aile babası	Ağırlığı %7, 45 yaş ve üzeri, çok uzun süreli mesleki deneyim, ağırlıklı tarım, temel eğitimi düşük, sağlık sorunu
Kentte yaşayan eğitilmiş bekar kadın	Ağırlığı %6, 15-29 yaş, aile ile birlikte, mesleki deneyim çok az yahut hiç yok
Eşi problem yaşayan eğitimsiz kadın	Ağırlığı %6, küçük çocuk sahibi, mesleki deneyimi yok, eş kayıt dışı çalışıyor yahut geliri çok az
Mavi yakalı problemlili iş arayan erkek	Ağırlığı %4, 35-49 yaş aralığında, mesleki deneyimi var, kırılğan eş, temel eğitim düzeyi düşük

Kaynak: (T.C. Kalkınma Bakanlığı ve Dünya Bankası, 2013)

Tablo 18. üzerinden görüldüğü gibi Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında kırılğan istihdam kapasitesinin önemli bölümü gençler ve kadınlardan oluşmaktadır. Bu şekilde süregelen kırılğan istihdam kapasitesinin temel özelliği, bireylerin istihdam edildiği işin istikrarı ve devamlılığı bulunmaması ayrıca yasal koruma çerçevesinden uzak çalışma koşullarına haiz olmasıdır. Nitekim Türkiye işgücü piyasası istihdam kapasitesi içerisinde özellikle taşeron istihdamı tasnifinde somutlaşan bu durum, bu işlerde istihdam edilen bireylerin, istihdamlarından belirli ölçekte iktisadi fayda elde edebilmelerine rağmen işlerinden beledikleri düzeyde sosyal faydayı alamamalarına ve böylece toplumsal yaşamdan kendilerini soyutlamalarına neden olmaktadır.

Tablo 19. Dünya Ülkelerinin Kırılğan İstihdam Hadleri

Ülke	Kırılğan İstihdam Oranı (%)	Ülke	Kırılğan İstihdam Oranı (%)
Hindistan	76,7	Kanada	10,7
Azerbaycan	55,0	Belçika	10,2
Çin	43,8	Finlandiya	9,2
Türkiye	28,0	İsviçre	9,0
Brezilya	27,6	Bulgaristan	8,3
Meksika	26,9	Avusturya	7,7
Yunanistan	26,7	Lüksemburg	6,3
Kazakistan	25,8	İsveç	6,2
Arjantin	21,5	Almanya	5,9
İtalya	17,0	Macaristan	5,7
Çekya	14,0	Estonya	5,5
Birleşik Krallık	13,0	Rusya	5,3
Hollanda	12,6	Danimarka	5,1
Portekiz	12,3	Birleşik Devletler	3,8
Avustralya	10,7	Katar	0,1

Kaynak: (United Nations Development Programme, 2020)

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı 2019 yılı insani gelişme raporu verilerine göre Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki istihdam kapasitesinin %28,0'i kırılğan istihdam kapsamındadır. Başka bir deyişle Türkiye ekonomisinde istihdam edilen bireylerin yaklaşık olarak üçte biri kırılğan istihdam kategorisi altında tasnife tabi tutulmaktadır. Bu noktada Türkiye'nin kırılğan istihdam kapasitesi bakımından dünya genelinde negatif ayrışma yaşayan ülkelerin arasında olduğu tablo 19. üzerinden açıkça görülmektedir.

Küresel ölçekle benzer bir şekilde Türkiye ekonomisi işgücü piyasası içerisinde de istihdama erişebilmeleri adına özel olarak koruma altına alınarak pozitif ayrımcılığa tabi tutulması gereken belirli grupların varlığı söz konusudur. Bu bağlamda engelli bireylerin, kadınların ve gençlerin istihdama erişebilmeleri adına, bu kesimlerin işgücü piyasasına katılımları ile akredite şekilde işlerlik kazanacak belirli özel düzenlemelerin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.. Nitekim Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında kadın bireylerin, öncel satırlarda da değinildiği üzere işgücüne katılım eğilimleri düşük seyrekmektedir. Ayrıca kadın bireylerin önemli bölümü istihdam imkanına erişmiş olsa bile istihdamlarından kopma durumu ile karşı karşıya gelebilmekte ve tarımsal iktisadi faaliyetlerde ücretsiz aile işçisi formunda istihdam imkanı bulabilmektedir. Türkiye'nin genç nüfusu ise, işgücü piyasasına giriş yaparken önemli derecede zorlanmakta, özellikle düşük ücretli ve geçici nitelikteki işlerde kendisine istihdam imkanı bulabilmektedir. Yine engelli bireyler de işgücü piyasasında istihdam imkanına ancak uygulanan istihdam kotalarının sayesinde erişebilmektedir. Nitekim engelli bireylerin sosyal ve toplumsal yaşam alanlarında görünür olabilmeleri noktasında belirli problemlerin varlığı süregeldiği için, çalışma yerine erişim, ulaşım ve uygun çalışma koşullarının sağlanamaması gibi sebeplerden dolayı istihdam edilen engelli bireylerin bu istihdamlarından sağladıkları faydanın salt olarak iktisadi gelir noktasında kaldığı gözlemlenmektedir.

İşgücü piyasasında istihdam edilebilmek iktisadi faydalarının yanında aynı zamanda sosyal güvenlik çatısı altına girilmesini de ifade etmektedir. Bu bağlamda gelişen bir husus olan kayıtdışı istihdam olgusu ise istihdam edilmenin sosyal güvenlik imkanını ortadan kaldıran ve bireyin istihdam sürecinin yasal çerçevesinin dışarısında kalmasına mahal veren bir istihdam çeşididir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

Tablo 20. Türkiye İşgücü Piyasası Kayıt Dışı İstihdam

Yıl	Tarım Kayıtdışı İstihdam (%)	Tarım Dışı Kayıtdışı İstihdam (%)	Kayıtdışı İstihdam (%)
2014	82,3	22,3	35,0
2015	81,2	21,2	33,6
2016	82,1	21,7	33,5
2017	83,3	22,1	34,0
2018	82,7	22,3	33,4
2019	86,6	23,0	34,5

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Bu bağlamda gelişen kayıt dışı istihdam süreci dünya genelinde olduğu gibi özelinde Türkiye ekonomisi işgücü piyasası açısından da çok boyutlu sonuçları olan temel bir sorun alanıdır. Bu noktada kayıt dışı istihdam sürecine yönelik olarak; kamu kesiminin kayıtlarında yer almayan ve haliyle yasal çerçevenin dışında kalan mal ve hizmet üretim faaliyetlerine iştirak edilerek bu sayede vergi ve zorunlu sosyal güvenlik mükellefiyetinden kaçınılması ve nihayetinde bu hukuki gereklilikleri görmezden gelerek işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırması yahut bireylerin kendi nam ve hesaplarına kayıt dışı çalışıyor olması şeklinde daha geniş bir tanımlananın yapılabilmesi de mümkündür (Lordoğlu, Özkaplan, & Törüner, 1999).

Odak noktasında istihdamın yer aldığı sosyal güvenlik anlayışına dair yaşanan gelişmeler. bu tip klasik anlayışın değişmeye başladığına işaret olmaktadır. Böyle bir durumun temel sebebi istihdam imkanına erişimin zorlaşmasıdır. Ancak dikkat edilmesi gereken sosyal güvenlik anlayışında yaşanan bu değişimin ülkelerin iktisadi refah rejimleri ile akredite olarak ilerleme kaydediyor olduğudur. Bu bağlamda özellikle iktisadi refah sistemleri gelişmiş düzeyde olan ülke ekonomilerinde, bireylerin istihdamına yönelik olmayan yani hem bireylerin hem de ailelerinin normal ve sosyolojik olarak kabul edilebilir belirli bir yaşam standardını iktisadi piyasa performanslarından bağımsız olarak temin edebildiği yapıların varlığı söz konusudur (Bambra, 2007). Bu ülkelerde bireyler böylece istihdam imkanlarından yoksun kalmış olsalar bile belirli bir yaşam standardına sahip olabilmektedirler. Ancak Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında olduğu karma iktisadi refah rejimini kabul etmiş olan ülke ekonomilerinde hem ücret hadleri düşük hem de sosyal güvenlik yaklaşımı istihdam odaklıdır. Dolayısı ile Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında kayıt dışı istihdam olgusunun varlığı çok daha ciddi sonuçları beraberinde getirmektedir.

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında kayıt dışı istihdam imkanına erişmiş olan bireyler hem sosyal ve toplumsal katılımlarının sınırlı kalması hem de iktisadi gelir seviyelerinin düşük düzeyde olmasından dolayı doğrudan doğruya yoksulluk riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Konu daha farklı bir şekilde izah edilecek olunursa, Türkiye işgücü piyasasında emek arz eden bireylerin sosyal güvenlik kurumuna ya hiç yahut da eksik bildirilmesi, bu bireylerin hem kendileri hem de aileleri açısından sosyal güvensizliğe ve yoksulluğa mahâl vermektedir. Elbette ki olayın kamu maliyesi açısından da belirli yansımaları vardır.

Bu bağlamda kayıt dışı istihdam edilen bireylerin varlığı, temel finansman kaynağını işveren, memur, işçi ve bağımsız çalışan bireylerden toplanan sosyal güvenlik primlerinin oluşturduğu T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın da maddi açıdan belirli kayıplarının olmasına neden olmaktadır. Tüm bu sayılan sebepler dünya genelinde olduğu gibi Türkiye özelinde de işgücü piyasasının en temel sorun alanlarından bir tanesinin kayıt dışı istihdam olduğu gerçeğini bir kez daha kanıtlamaktadır.

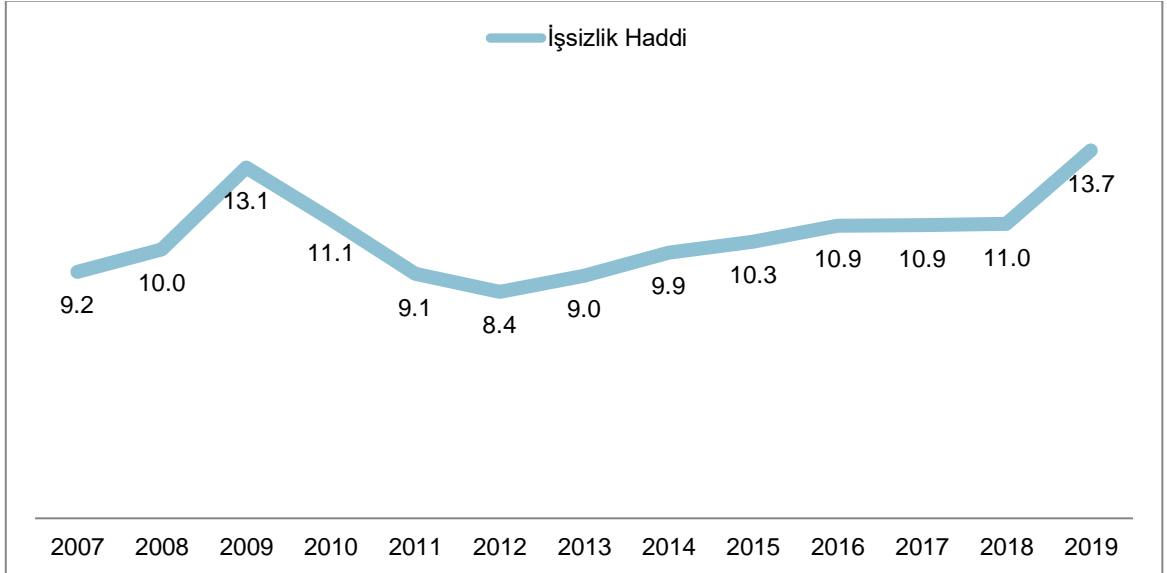
Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının kayıt dışı istihdam verileri tablo 20. üzerinde görülmektedir. Bu bağlamda 2014 yılında %82,3 olan tarımsal iktisadi faaliyetlerdeki kayıt dışı istihdam haddi 2019 yılında %86,6 seviyesine; %22,3 olan tarım dışı iktisadi faaliyetlerdeki kayıt dışı istihdam haddi ise %23,0 seviyesine yükselmiştir. Ancak genel iktisadi faaliyetler itibariyle 2014 yılında %35,0 seviyesinde seyreden kayıtdışı istihdam oranı 2019 yılı sonu itibariyle kısmi gerileme göstererek %34,5 seviyesine gerilemiştir. Lakin kayıt dışı istihdam resmine daha evvel tarihlerden bakmak sürecin daha berrak bir şekilde yorumu adına elverişli olacaktır. Bu bağlamda 2005 yılında Türkiye ekonomisi işgücü piyasası dahilinde kayıt dışı istihdam haddinin erkek bireylerde %42,4 ve kadın bireylerde %65,0 olmak üzere genelde %48,2 olduğu düşünüldüğünde, 2019 yılı sonu itibariyle gelinen %34,5 seviyesindeki durum çok daha önemli bir bulgu rolüne bürünecektir. Nitekim 2005 yılı itibariyle istihdam edilen her iki bireyden birisi kayıt dışılık kapsamında yer alırken, 2019 yılı itibariyle her üç bireyden birisi kayıt dışılık kapsamında yer almıştır. Böylesine bir gelişmenin temel sebebi olarak yeni istihdam olanaklarının özellikle kayıtlı iktisadi faaliyet alanları olan hizmet ve sanayi sektöründe varlık göstermesi, ücretlerin dışında işgücü maliyetlerini azaltan belirli sigorta prim teşviklerinin uygulanması ile yasal yaptırım ve denetimlerin sıklaştırılması gösterilebilir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

Ancak Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki kayıt dışı istihdam olgusuna yönelik olarak elde edilen bu pozitif başarılar, kayıt dışı istihdamın halen dahi önemli bir sorun alanı olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Nitekim iktisadi, sosyal ve toplumsal açıdan yaşanan gerçeklerle birlikte düşünüldüğünde, istihdam edilen her üç bireyden bir tanesinin kayıt dışılık kapsamında yer alıyor olması, kayıt dışı istihdam olgusunun Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında varlık göstermeye devam edecek ve ayrıca kısa bir zaman diliminde kolay kolay da çözüme kavuşturulabilecek bir sorun olmadığı göstergesidir.

3.1.5. İşsizlik

İşsizlik, ekonomide işi olmayıp iş arayan bireylerin işgücü kapasitesine oranını temsil etmektedir. Bu bağlamda bir ekonominin işgücü piyasasında işsizlik haddi ne kadar düşük olursa, böylesi durumun varlığı iktisadi faaliyetin iş sağlama kapasitesinin yeterli, üretim ve harcama akımının dengede olduğunun göstergesidir. Velhasıl iktisadi faaliyetin kapasitesinin artması ile akredite olarak işsizlik oranı da azalmakta tersi bir durumun varlık göstermesinde ise işsizlik kapasitesi azalmaktadır (Biçerli, 2019).

Eksik istihdam kapasitesi bir ekonominin performansının etkinliğini yansıtması bakımından büyük önem arz etmektedir. Ayrıca hemen evvelki satırda bahsi geçtiği üzere iktisadi büyüme hızının artması ile birlikte istihdam imkanlarının artış yaşaması, işsizlik oranlarının azalması ile sonuçlanmasına rağmen, bu konuda kesinlik ifade eden beyanatlarda bulunulabilmesi için bireylerin işgücü kapasitesine dahil olması ve bu işgücü kapasitesinin içinden ayrılması hususlarının da dikkatlice incelenmesi gerekir. Böylece bir ekonomideki işsizlik oranının, iktisadi faaliyetin performansını nüfusun ve demografik değişkenlerin dinamikleri ile birlikte ortaya koyan temel bir gösterge olduğu alenileşmektedir. Büyüme süreci işsizliği azaltmanın tek yolu olmadığı gibi, işgücüne yönelik yürütülecek politikaların da salt olarak iktisadi faaliyetin kapasitesine endekslenmesi yanlış bir yaklaşım olacaktır.



Şekil 23. Türkiye İşgücü Piyasası İşsizlik Oranları

Kaynak: (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020)

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında seyreden işsizlik oranlarının genel çerçevesi de, işsizliğin ve iktisadi faaliyetlerin dinamikleri ile işgücü demografisi tarafından çizilmektedir. Şekil 23. üzerinde Türkiye ekonomisinin 2007-2019 dönemleri arasındaki eksik istihdam kapasitesinin başka bir deyişle işsizlik haddinin gelişimi görülmektedir. Özellikle 2007 yılında meydana gelen Küresel Finans Krizi'nin etkilerinin bertaraf edilmesinden sonra 2011 yılından itibaren süreklilik içerisinde artış trendine giren Türkiye ekonomisindeki işsizlik haddi 2019 yılının sonu itibariyle %13,7 seviyesine yükselmiştir. 2018 yılından 2019 yılına işsizlik haddinin genelin aksine çok daha hızlı bir artış sergilemesinde en büyük sebep, 2018 yılında iktisadi faaliyetin maruz kaldığı arz şokudur.

İşsizlik oranı işgücü piyasasında iş aramakta olan bireylerin herhangi bir işe yani belirli bir istihdam imkanına erişememesi durumunu ifade ettiğinden dolayı bu bağlamda işsizliğin cinsiyet demografisinin incelenmesi eksik istihdam kapasitesinin yorumlanması adına çok önemlidir. Nitekim Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki 2019 yıl sonu itibariyle süregelen işsizliğin cinsiyet demografisinin incelenmesi, genel çerçevenin gözlemlenebilmesi açısından çok önemlidir.

Tablo 21. Türkiye İşgücü Piyasası İşsizliğin Eğitim Demografisi

Eğitim Durumu (15 Yaş ve Üzeri)	İşsizlik Oranı (Erkek %)	İşsizlik Oranı (Kadın %)	İşsizlik Oranı (Toplam %)
Okur yazar olmayanlar	17,2	5,8	9,2
Lise altı eğitimliler	13,1	13,4	13,2
Lise	13,3	22,8	16,1
Mesleki veya teknik lise	11,5	25,8	15,3
Yükseköğretim	10,3	18,5	13,7

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Bu bağlamda tablo 21. üstünde yer alan verilerden anlaşılacağı gibi erkek bireylerin eğitim demografisi bakımından okuryazar olmayanlarının %17,2'si, lise ve altı eğitimi olanlarının %13,1'i, lise eğitimi olanlarının %13,3'ü, mesleki veya teknik lise eğitimi olanlarının %11,5'i ve son olarak da yükseköğretim mezunu olanlarının %10,3'ü istihdam edilememektedir. Diğer yandan kadın bireylerin eğitim demografisi bakımından okuryazar olmayanlarının %5,8'i, lise ve altı eğitimi olanlarının %13,4'ü, lise eğitimi olanlarının %22,8'i, mesleki veya teknik lise eğitimi olanlarının %25,8'i ve yükseköğretim mezunu olanlarının %18,5'i istihdam edilememektedir.

Son olarak herhangi bir alt kırılıma tabi tutulmadan genel manada bireylerin eğitim demografisi bakımından okuryazar olmayanlarının %9,2'si, lise ve altı eğitimi olanlarının %13,2'si, lise eğitimi olanlarının %16,1'i, mesleki veya teknik lise eğitimi olanlarının %15,3'ü ve son olarak da yükseköğretim mezunu olanlarının %13,7'si istihdam edilememektedir. Tablo 21. üstünden elde edilen bulgular Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında bireylerin maruz kalacağı işsizlik riskinin eğitim demografisi ile bağının koptuğunun göstergesidir. Dolayısı ile Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında ve hazırlanan kalkınma politikalarında eğitim yatırımlarının kalitesi önemli gözlem noktalarından birisi olarak durmaktadır.

Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında işsizlik haddinin yanında bir diğer önemli başlık ise işsiz bireylerin istihdamdan uzak kaldıkları sürenin boyutudur. Yani daha başka bir deyişle işsizlik süresi de Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının önemle incelenmesi gereken göstergelerinden bir tanesi durumundadır. Çünkü bireylerin işsizlik sürelerinin uzaması hem şahsi bilgi ve becerilerinin erozyona maruz kalmasına hem sosyal ve psikolojik bazı sorunların varlık göstermesine ve hem de adli sonuçları olan bir takım eylemlerin icrasına mahâl verebilmektedir.

Bu bağlamda bireylerin Türkiye ekonomisinde işgücü piyasasına giriş süresi ile işsiz kalma süresi arasındaki farkın kısa olması özellikle işgücü piyasasının verimliliği açısından çok önemlidir.

Tablo 22. Türkiye İşgücü Piyasası İşsiz Kalma Süresi Dağılımı

İşsiz Kalma Süresi (15 Yaş ve Üzeri)	Durum	Birey Sayısı (000)	Pay (%)
1-2 Ay	Bir yıldan daha az	1.640	36,7
3-5 Ay	Bir yıldan daha az	1.058	23,7
6-8 Ay	Bir yıldan daha az	519	11,6
9-11 Ay	Bir yıldan daha az	203	4,5
1 yıl ve daha fazla, iki yıldan az	Bir yıldan daha fazla	712	15,9
2 yıl ve daha fazla, üç yıldan az	İki yıldan daha fazla	222	5,0
3 yıl ve daha fazla	Üç yıldan daha fazla	116	2,6

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının iş arama süresine göre işsiz demografisi incelemeye tabi tutulduğunda işsiz bireylerin çok önemli bir bölümünün yani yaklaşık olarak %60,4'ünün 1-2 ve 3-5 ay arasında işsiz kaldıkları görülmektedir. Böylesine bir durumun varlığı işgücü piyasasında bulunan açık işlerin, bireylerin becerilerinin bu işlere uyum sağlaması durumunda kısa sürede doldurulduğunun göstergesidir. Diğer yandan işsiz bireylerin kapasitesinin %23,5'inin ise bir yıl ve daha fazla süre ile işsiz kaldığı gözlemlenmektedir. Böyle bir durumun varlığı da Türkiye ekonomisi açısından eksik istihdam olgusunun yani işsiz bulunmanın bireylerin açısından kalıcı bir hale gelmediğini ve işsizlik süresinin uzaması nedeniyle karşılaşılabilecek sorunların yaşanması noktasında da Türkiye işgücü piyasasının pozitif ayrıştığını yansıtmaktadır.

Bu tezin Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının istihdam görünümünü kapsamında değinildiği üzere işsizlik görünümü açısından da özel olarak koruma altına alınması gereken grupları engelli bireyler, kadınlar ve gençlerdir. Özellikle genç bireyler ilk kez işgücü piyasasına dahil oldukları zaman gerek mesleki tecrübelerinin gerek sahip oldukları bilgi ve becerilerinin ve gerekse yeterli ilişki ağlarının eksikliğinden dolayı iş bulmakta zorlanmaktadırlar. Bu noktada çarpıcı bir detaya daha değinilmesi elzemdir. Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki 15-34 yaş aralığındaki bireylerin %19,0'ı eğitimlerinden ayrıldıktan sonra ilk işine üç yıldan daha fazla bir sürede, %14,1'i ise ilk altı ay içerisinde erişebilmektedir. Ayrıca ilgili bireylerin %7,4'ü ilk işi, yedi ay ile bir yıl arasında, %8,6'sı 1 ile 2 yıl arasında ve son olarak %5,8'i ise 2 ile 3 yıl arasında elde edebilmektedir (TÜİK, 2020). Nitekim kadın bireyler için de işgücü piyasasına girişin ve işten ayrıldıktan sonra işgücü piyasasına yeniden dönüşün belirli zorlukları bulunmaktadır.

3.1.6. İşgücü Maliyetleri

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki ücret hadleri, özellikle istihdam kapasitesinin tayin edilebilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Ayrıca bir üretim faktörü olarak emeğin geliri olan ücret, istihdam edilen bireylerin refah seviyelerinin temel bir göstergesi olması açısından da önemlidir. Bu bağlamda ücret hadlerinin yüksek olması istihdam edilen bireylerin bu suretle sağladığı iktisadi faydaların ve refah seviyesinin artmasına vesile olurken, tersi bir durum azalmasına mahâl vermektedir. Ücret hadlerinin tayininde dikkat edilecek elzem husus, istihdam edilen bireylerin ücretlerinin verimlilik ile olan bağının kopmamasıdır.

Ücretlerin verimlilik ekseriyetinde şekillenmesi sayesinde ekonominin iktisadi faaliyet kapasitesinin istikrarlı bir artışından da söz edilebilecektir. Bu bağlamda ücret ve verimlilik ilişkisi ile cari refah sisteminin vergilerin üzerinden finansman haddi bir odağın iki tarafında yer alan kısımları olarak tarif edilebilir. Nitekim ücret hadlerinin üzerine koyulan vergi ve sosyal güvenlik prim mükellefiyetleri istihdam kapasitesinin büyüklüğünün tayininde çok mühim bir başlığı tanımlıyorken aynı zamanda refah rejiminin ve sosyal güvenlik altyapısının sürdürülebilirliği açısından da önem arz etmektedir. Türkiye işgücü piyasası selameti açısından hassas bir denge mekanizması üzerinden kurgulanması gereken ücret ve vergi hâdleri ile sosyal güvenlik primleri, emek piyasasının sosyal boyutları açısından da çok sıkça tartışılan konuların başında gelmektedir.

Bu gerçekliklerin bağlamında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan kazanç yapısı istatistiklerinin cinsiyet ve eğitim demografisi üzerinden irdelenmesi çalışmanın sıhhati açısından faydalı olacaktır. Nitekim gerek eğitim ve gerekse de cinsiyet demografisi bakımından Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında belirgin ayrışmaların varlığı söz konusudur. Tablo 23. üzerinde görüldüğü gibi ücret hadlerinin belirlenmesinde eğitim demografisinin ayrıştırmacı etkisi yüksek seviyededir. Bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe, ücret hâdleri de yükselmektedir.

Tablo 23. Cinsiyet ve Eğitim Demografisine Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret

Eğitim Durumu	Erkek (TL)	Kadın (TL)	Genel (TL)
İlkokul ve altı	3.012	2.388	2.851
İlköğretim ve ortaokul	2.912	2.423	2.804
Lise	3.140	2.690	3.011
Meslek lisesi	4.331	3.132	4.061
Yüksekokul ve üstü	6.319	5.090	5.778

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından örneklem üzerinden derlenerek hazırlanan 2018 yılı kazanç yapısı istatistiklerine göre, eğitim demografisi ilkokul ve altı olan erkek bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 3.012 lira iken, kadınlarda bu seviye 2.388 ve genel de 2.851 lira olarak seyretmiştir.

Eğitim demografisi ilköğretim ve ortaokul olan erkek bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 2.912 lira iken, kadınlarda bu seviye 2.423 ve genel de 2.804 lira olarak seyremiştir. Eğitim demografisi lise olan erkek bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 3.140 lira iken, kadınlarda bu seviye 2.690 ve genel de 3.011 lira olarak seyremiştir. Eğitim demografisi meslek lisesi olan erkek bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 4.331 lira iken, kadınlarda bu seviye 3.132 ve genel de 4.061 lira olarak seyremiştir. Son olarak eğitim demografisi yüksekokul ve üstü olan erkek bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 6.319 lira iken, kadınlarda bu seviye 5.090 ve genel de 5.778 lira olarak seyremiştir. İstihdamdaki bireylerin ortalama aylık brüt gelirlerinin seviyesinin yükselmesi, bireylerin Türkiye ekonomisi işgücü piyasası üzerinden gelir elde edebilmesi sürecini motive eden bir bulgudur.

Dünya genelinde çeşitli örnekleri bulunduğu gibi Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında da en alt seviyede bulunan ücretin haddini ifade eden asgari ücret boyutu da işgücü piyasası dinamiklerinin gözlemlenmesi açısından önemli bir belirleyicidir. Nitekim asgari ücret yalnız ilgili bireyleri değil, işgücü piyasasının karakteri açısından Türkiye ekonomisinde istihdam edilen tüm bireyleri ilgilendirmektedir.

Tablo 24. Dünya Ülkelerinde Asgari Ücret

Ülke (2019 2. Yarıısı)	Asgari Ücret (Euro)	Ülke (2019 2. Yarıısı)	Asgari Ücret (Euro)
Lüksemburg	2.089,75	Portekiz	700
Hollanda	1.635,6	Litvanya	555
Belçika	1.593,81	Estonya	540
Almanya	1.557	Polonya	529,46
Fransa	1.521,22	Çekya	524,62
Birleşik Krallık	1.517,11	Slovakya	520
Amerika Birleşik Devletleri	1.104,28	Hırvatistan	506,94
İspanya	1.050	Macaristan	460,74
Slovenya	886,63	Romanya	439,35
Malta	761,97	Türkiye	389,67
Yunanistan	758,33	Bulgaristan	286,33

Kaynak: (Eurostat, 2020)

İktisadi teoride çizilecek bir genel çerçeve üzerinden bireyleri istihdam etmenin bileşeni olarak ifade edilebilen işgücü piyasası katılımı, hem emek piyasasına girişlerde karşılaşılan zorlukları, hem de işveren kesimi açısından istihdamı artırmanın ve ileriki zamanda erişilen bu ilave istihdam kapasitesinin yaşanacak bir iktisadi dalgalanmanın sonucunda azaltılmasına gidilmesi durumunda karşılaşılabilecek olan maliyeti ifade eder. Bu bağlamda işgücü piyasası katılımı aynı zamanda işgücü piyasasının yaşanan iktisadi dalgalanmalar sonucunda üretim kapasitesindeki değişime reaksiyon verme hızı olarak da ifade edilebilir. Velhasıl yapılan bu tanımlama üzerinden işgücü piyasası katılımının, piyasadaki esnek çalışma formatlarının yapısını ve işgücü piyasasının genel karakterini yansıttığı alenileşmektedir.

Yukarıdaki satırda bahsi geçtiği üzere işgücü piyasası katılımı, yaşanan iktisadi dalgalanmalar sonucunda emek piyasasının buna verdiği tepkinin göstergesi olmanın yanısıra emek piyasasının sosyal, toplumsal ve kültürel alanlarda yaşadığı değişimlere adapte olabilmesinin hızını da yansıtır. Bu bağlamda dünya genelinde olduğu gibi ülke özelinde de işgücü piyasasının esnekliği ve istihdam kapasitesinin korunabilmesi; yarı zamanlı istihdam olanaklarının toplam istihdam kapasitesi içerisindeki payı, bireyleri işten çıkarmanın maliyeti ve kıdem/ihbar tazminatı gibi çeşitli uygulamaların çalışma hukukuna getirdiği kriterlerin üzerinden ölçümlenerek, işveren kesiminin yeni bir istihdam olanağı mevzu bahis olduğu zaman bu iş imkanının, yeni bir bireyin istihdamı üzerinden mi yahut da mevcut istihdamdaki bireylerin çalışma süresinin artırılmasının üzerinden mi doldurulup doldurulmayacağını belirler.

İktisadi teoride, işgücü piyasası koşullarının esnek olarak şekillendiği ülke ekonomilerinde emek piyasasında hem yeni istihdam olanaklarının sağlanabilmesinin çok daha kolay gerçekleşebildiği hem de şayet işgücü talebi ve arzı arasında belirli bir niteliksel uyumsuzluk bulunmuyorsa işsizliğin de önemli derecede bertaraf edilebildiği kanıtlanmıştır. Nitekim bu bağlamda İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) tarafından hazırlanan işgücü piyasası katılımı endeksi de ülke ekonomilerinin işgücü piyasalarında yeni istihdam olanakları sağlayabilmenin zorluk derecesini ifade eden önemli bir göstergedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018). İşgücü piyasası katılımı endeksi 2008 yılına kadar ülke bazında toplamda yirmi bir değişken temel alınarak hazırlanmış, ancak daha sonra yapılan metodoloji değişikliği ile bu sayı yirmi dört adet değişkene çıkarılmıştır (OECD, 2020).

Tablo 25. Dünya Ülkelerinde İşgücü Piyasası Katılığı

Ülke	Geçici ve Düzensiz Sözleşmeler	Bireysel ve Toplu İşten Çıkarmalara Yönelik Düzenlemeler
Avustralya	0,88	1,67
Avusturya	1,31	2,29
Belçika	2,06	2,07
Kanada	0,25	0,59
Şili	3,00	2,67
Çekya	1,44	3,26
Danimarka	1,63	1,53
Estonya	3,00	1,81
Finlandiya	1,56	2,00
Fransa	3,00	2,56
Almanya	1,38	2,60
Yunanistan	2,25	2,45
Macaristan	1,25	1,59
İzlanda	0,63	1,56
İrlanda	0,63	1,23
İtalya	3,13	2,56
Japonya	1,00	1,37
Kore	2,13	2,42
Lüksemburg	3,75	2,14
Meksika	2,06	2,15
Hollanda	1,19	3,61
Yeni Zelanda	1,00	1,64
Norveç	2,63	2,33
Polonya	1,63	2,33
Portekiz	1,94	3,14
Slovakya	2,25	2,51
Slovenya	1,50	2,08
İspanya	2,47	2,05
İsveç	0,81	2,45
İsviçre	1,25	1,43
Türkiye	4,19	2,98
Birleşik Krallık	0,38	1,35
Birleşik Devletler	0,25	0,09

Kaynak: (OECD, 2020)

İşgücü piyasası katılımı endeksinin metodolojisinde yapılan bu değişikliklerin temelinde, bireyin istihdamının son bulması noktasında haksız olduğunu düşünerek adli kanal aracılığıyla dava açma süresinin uzunluğu, geçici iş ilişkisinin kurulmasını sağlayan istihdam ofislerinin yönetim ve sorumluluğu, işveren kesiminin rutin rapor hazırlama zorunluluğu ile beraberinde geçici istihdam ilişkisi temin edilebilmesine vesile olan istihdam ofisleri tarafından herhangi bir işe yerleştirilen bireylerin aynı istihdam faaliyetinde düzenli olarak istihdam edilen bireyler ile eşdeğer düzeyde maaş alabilmesi ve eşitçe çalışma şartlarına tabi olabilmesi hususları yatmaktadır. Endeksin kapsamında birbirinden farklı dört katılık alt endeksi, sıfır ve altı puanlarının arasında hesaplanmaktadır. Bu bağlamda ülke ekonomilerinin işgücü piyasalarında şekillenen endeks değerleri sıfıra ne kadar yakın düzeyde bulunuyorsa bu durum o ülkenin emek piyasasının o kadar esnek olduğunu belirtmektedir. Yani endeks değeri sıfır düzeyine yaklaştıkça, işgücü piyasasında yeni istihdam olanakları sağlanabilmesinin önü de bir o kadar rahat gözükmektedir. Tersine endeks değeri sıfır düzeyinden uzaklaşarak altı değerine ne kadar yaklaşırsa böylesi bir durumda da, işgücü piyasasında yeni istihdam olanakları sağlanabilmesinin bir o kadar zor olduğu anlaşılmaktadır (OECD, 2020).

İşgücü piyasası katılımı alt endekslerinden mühim olan birisi geçici ve düzensiz sözleşmeler görünümüdür. Bu endeks, ilgili ülke ekonomisi işgücü piyasasında geçici istihdam olanaklarının düzenlenmesini tarif etmektedir. Bu alt endeksin dahilinde işgücü piyasasında geçici yahut belirli bir süre dahilinde istihdam edilen bireylerin ekonominin toplam istihdam kapasitesi içerisindeki haddi ve iktisadi faaliyet sektörleri içerisindeki dağılımları hesaplanmaktadır. Ayriyeten özel istihdam büroları tarafından belirli bir takım geçici istihdam ilişkisini temin edilebilmesine imkan tanıyan düzenleme ve bu düzenlemelerin işgücü piyasası içerisinde kullanılma sıklığı da bu alt endeksin diğer değerlendirme kriterleri arasındadır. Diğer mühim alt endeks ise istihdam edilen bireylerin şahsi ve kitlevi olarak istihdam imkanlarının işveren tarafından kesilmesine karşı koruma düzeyini yansıtmakta olan, bireysel ve toplu işten çıkarmalara yönelik düzenlemeler olarak adlandırılan görünümüdür. Nitekim tablo 25.'in üzerinde 2019 yıl sonu itibariyle çeşitli dünya ülkelerinin işgücü piyasası katılımına dair endeks değerleri gözlemlenmektedir. Türkiye işgücü piyasasına yönelik geçici ve düzensiz sözleşmeler alt endeks değeri 4,19 ve bireysel ve toplu işten çıkarmalara yönelik düzenlemelere dair alt endeksin değeri 2,98 olarak gerçekleşmiştir. Bu verilerden anlaşılacağı üzere Türkiye ekonomisi işgücü piyasası önemli derecede katılığa sahiptir.

Ayrıca Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının birim işgücü maliyetleri de emek piyasasının hemen önceki satırlardaki verilerin üzerinden ifade edilebilen katılığının yanında, işgücü kapasitesi üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik prim yükünü yansıtmaması bakımından ehemmiyeti bulunan çalışma iktisadı gerçekleşmesidir. Nitekim gerek teoride ve gerekse de gerçekleştirilen araştırmaların kapsamında birim işgücü maliyeti hakkında çeşitli değerlendirmelerin varlığından söz edilebilmesi mümkündür. Temelde üretilen bir çıktının başına katlanılan işçilik maliyeti olarak ifade edilebilen birim işgücü maliyeti, çalışılarak geçirilen saat başına üretilen çıktıya yani bireyin eriştiği verimlilik düzeyine, çalışılarak geçirilen saat başına işçilik maliyetinin oranlanmasının sonucunda bulunur. Birim işgücü maliyeti metodolojisi özellikle emek piyasasındaki işçilik maliyetlerinin karşılaştırılabilir formatta ortaya konulmasını sağlar. Literatürde birim işgücü maliyetini yüzdesel değişim ile ölçen çalışmalar da vardır.

Tablo 26. Dünya Ülkelerinde Birim İşgücü Maliyetleri

Ülke	Birim İşgücü Maliyeti (% Değişim)
Türkiye	17,6
Letonya	6,6
Estonya	5,6
Slovakya	5,3
Norveç	4,7
Slovenya	4,0
Birleşik Krallık	3,8
Polonya	3,2
Lüksemburg	3,1
Hollanda	3,1
Avustralya	3,0
Kanada	2,7
İsveç	2,5
Avusturya	2,4
Portekiz	2,0
Amerika Birleşik Devletleri	2,0
Belçika	2,0
Macaristan	1,9
Yunanistan	1,2
Japonya	0,9

Kaynak: (OECD, 2020)

İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) veri tabanı üzerinden elde edilen bulguların yer aldığı tablo 26., çeşitli dünya ülkelerinin işgücü piyasalarında şekillenen birim işgücü maliyetleri hakkındaki gerçekleştirmeleri yansıtmaktadır. Nitekim verilerin üzerinden aşikar olduğu gibi, Türkiye işgücü piyasası birim işgücü maliyetlerinin en yüksek olduğu grupta yer almaktadır. 2019 yıl sonu itibariyle Türkiye ekonomisindeki birim işgücü maliyeti değeri bir önceki yıla göre %17,6 artış yaşamıştır.

3.1.7. Çalışma Süresi

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye ekonomisi emek piyasasının da önemli başka dinamiği çalışma süreleridir. Bu bağlamda çalışma sürelerinin uzun bulunduğu işgücü piyasalarında yeni istihdam imkanları sağlamanın daha düşük olasılık olduğu bir gerçektir. Çünkü çalışma sürelerinin tayininin yasal mevzuat çerçevesinde yapıldığı ve bu altyapı üzerinden fazla mesai kavramının şekillendiği bir durumda, yeni istihdam olanaklarından ziyade mevcut istihdamın fazla mesaiye teşvik edilmesi ekonominin istihdam kapasitesini düşürmektedir. Nitekim tablo 27.'de yer alan verilerin üzerinden gidildiğinde Türkiye'nin özellikle İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı üye ülkeleri arasında en olumsuz görünümünden birisine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 27. Dünya Ülkelerinde Ortalama Çalışma Süreleri

Ülke	Yıllık Ortalama Çalışma Süresi (2013)	Ülke	Yıllık Ortalama Çalışma Süresi (2013)
Meksika	2.244	İtalya	1.720
Yunanistan	2.059	İspanya	1.694
Şili	2.015	Avustralya	1.685
Letonya	1.928	Slovenya	1.662
Polonya	1.918	Finlandiya	1.640
Estonya	1.866	Avusturya	1.638
Portekiz	1.859	İsveç	1.609
İzlanda	1.846	İsviçre	1.573
Türkiye	1.832	Belçika	1.558
İrlanda	1.815	Fransa	1.474
OECD Ortalama	1.765	Danimarka	1.426
Çek Cumhuriyeti	1.763	Hollanda	1.418
Yeni Zelanda	1.752	Norveç	1.408
Macaristan	1.745	Almanya	1.362

Kaynak: (OECD, 2020)

3.2. Doğal İşsizlik Çerçevesi

İşgücü piyasasındaki emek talebi, mal piyasasındaki talep ve arz bileşenlerinin karşılıklı etkileşimi sonucunda şekillenmektedir. Emek talebi istihdam kapasitesinin de en önemli belirleyicisidir. İşgücü piyasasında emek arzı ise, ülkenin demografik yapısı ile çalışma çağına bulunan nüfusuna ayrıca işgücüne katılma eğilimlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Bu bağlamda piyasadaki emek arzı yapısının emek talebi ile de uyum göstermesi beklenmektedir.

İşgücü piyasasındaki emek talebinin en önemli belirleyicisi ekonomik büyüme hızı ve tüketim eğilimleridir. Bu bağlamda fert başına reel hasıla düzeyindeki zaman içerisinde meydana gelen sürekli artışları ifade etmekte olan iktisadi büyüme süreci ile birlikte iktisadi karar birimlerinin tüketim eğilimlerinde yaşanan değişimlerin varlığı sonucu mal piyasasının büyüklüğü etkilenmekte ve bu durum da haliyle işgücü talebini etkisi altına almaktadır. Böylece işgücü piyasasındaki emek talebinin artması istihdam kapasitesinde artışa ve nihayetinde işgücü piyasasının daha etkin işlemesine de önemli katkılar sunar (Dornbusch, Fischer, & Startz, 2001).

Ülke ekonomisindeki iktisadi faaliyetlerin katma değer sağlayabilmesi özellikle katma değeri yüksek sektörlerdeki istihdam olankalarının çeşitlendirilmesine bağlıdır. İstihdam haddi ise, işgücü arzı ve talebi ile işgücünün yani beşeri sermayenin yetkinlik ve becerilerine bağlıdır. İstihdam edilen bireylerin kahir ekseriyetinin ücretli kesimden oluşması ücret haddinin istihdam seviyesi için önemli bir belirleyici olmasının yanında işgücü piyasasını da toplumsal yaşamın önemli unsurlarından bir tanesi haline getirir. Emek talebi ile birlikte işgücünün nicelik ve niteliğinin, işgücü arzı ile uyumluluğunun sağlanması durumunda işgücü piyasasındaki emek arzı ve talebi optimum düzeyinde karşılaşılabilmektedir. Ancak emek talebinin ve emek arzının gerek nicelik gerek nitelik bakımından uyumsuzluk göstermesi durumundaysa işgücü piyasasında eksik istihdam, ücret uyumsuzlukları ve beraberinde uyumsuz eşleşme problemi yaşanacaktır. Ayrıca işgücünün arz kapasitesinin yeterlilik göstermemesi, ücret hadleri ve verimlilik ilişkisi arasında kopuş yaşanması ve devlet tarafından sunulan sosyal imkanlardan yararlanma kriterleri ile toplumsal refaha erişim için istihdam olgusu üzerinden yapılan tanımlama düzeyi yüksekliği gibi belirli bir birtakım diğer unsurların varlık göstermesi de işgücü piyasalarının işleyişi ve etkinliği üzerinde belirli gerçekleştirmelere ve değişimlere sebep olabilmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

3.2.1. İstihdam Sağlama Kapasitesi

Türkiye ekonomisi 2009 yılından itibaren sürekli büyüme patikasının içerisinde kalmıştır. Ancak gerek literatüre kazandırılan teorik çalışmalardan gerekse elde edilen makroiktisadi gerçeklemler üzerinden görüldüğü gibi büyüme süreci, ekonominin istihdam kapasitesinde olumlu gelişmelere yol açmamıştır.

Tablo 28. Türkiye Ekonomisinde İktisadi Büyüme ve İstihdam Kapasitesi

Yıl	Büyüme Hızı (%)	İstihdam (bin)	İstihdam Artışı (bin)	İstihdam Değişimi (%)
2009	-4,8	20.615	11	0,05%
2010	8,4	21.858	1.243	6,03%
2011	11,2	23.266	1.408	6,44%
2012	4,8	23.937	671	2,88%
2013	8,5	24.601	665	2,78%
2014	4,9	25.933	1.332	5,41%
2015	6,1	26.621	688	2,65%
2016	3,3	27.205	584	2,19%
2017	7,5	28.189	984	3,62%
2018	3,0	28.738	549	1,95%
2019	0,9	28.080	-658	-2,29%

Kaynak: (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020)

Türkiye ekonomisi sürekli büyüme trendinin içerisinde özellikle dört dönemde yani 2010, 2011, 2013 ve 2017 yıllarında zirveye erişmiştir. Elbette ki yaşanan büyümelerin işgücü piyasasına olumlu yansımaları da olmuştur. Dikkat edileceği üzere 2009 yılında yaklaşık 21 milyon olan Türkiye ekonomisinin istihdam kapasitesi 2019 yılı itibariyle 28 milyon düzeyine erişmiştir. Bu zaman diliminde istihdam artışının en yoğun olduğu dönem yaklaşık 1,5 milyon kişi ile 2011 yılı olagelmıştır. Ancak ilgili inceleme dönemi boyunca elde edilen büyüme hadlerinin istihdam kapasitesine etkisi eşdeğer şiddette olmamıştır.

Böylesine bir gelişmenin yaşanmış olması hakkında elbette ki belirli sebeplerin oynadığı roller yadsınmaz. Bu bağlamda inceleme yapıldığında işgücü verimliliğinde yaşanan artışlar, ithalat düzeyinde yaşanan yükselişler, doğrudan yabancı yatırım seviyesinde yaşanan azalışlar, işgücü maliyetleri ve kayı dışı istihdam unsurları yaşanan iktisadi büyümenin aynı oranda istihdam artışına sebebiyet vermemiş olmasının nedenleri arasında gösterilebilir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

3.2.2. İşgücü Eğitim Demografisi

Hemen bir önceki başlığın “nüfus ve işgücü” kısmında değinilmiş olan Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının eğitim demografisi incelemesinin üzerinden gidildiğinde görüldüğü gibi yükseköğretim mezunu erkek bireylerin %85,8’i ve kadın bireylerin %71,5’i; okur yazar olmayan erkek bireylerin %32,1’i ve kadın bireylerin %15,4’ü; lise ve altı eğitim demografisine sahip erkek bireylerin ise %68,1’i ve kadın bireylerin %28,0’i; lise mezunu erkek bireylerin %71,3’ü ve kadın bireylerin %34,1’i; mesleki yahut teknik lise mezunu erkek bireylerin %80,8’i, kadın bireylerin %42,2’si işgücüne katılım sağlamaktadır. Tüm bu veriler Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında genel hatları ile katma değeri yüksek iktisadi faaliyet alanlarında istihdam edilecek bireylerin bu işgücü kapasitesinin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik ve niteliklere haiz olmaktan uzak olduğunu göstermektedir.

3.2.3. Beceri Uyumsuzluğu

T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından 2019 yılı içerisinde gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırması sonuçlarına göre 20 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerleri arasında istihdam edilecek bireylerin temininde günlük çekilmesinin en önemli nedeni %75,8’lik oran ile bireyin gerekli mesleki beceri ve yetkinlikten yoksun olmasıdır. Nitekim bu oran 2-9 çalışanı olan işyerlerinde %72,7 düzeyinde, 10-19 çalışanı olan işyerlerinde %83,3 düzeyinde, 2 ve daha üzeri çalışanı olan işyerlerinde ise %74,7 düzeyinde gerçekleşmiştir. Çalışan sayısı gözletilmeksizin tüm işyeri türünde bu neden başat aktör rolüne bürünmektedir.

Tablo 29. Eleman Temininde Günlük Çekilme Nedenleri

Günlük Nedeni (İşyeri Personel Sayısı %)	2-9	10-19	20 +	2+
Gerekli mesleki beceri ve niteliğe sahip eleman bulunamaması	72,7	83,3	75,8	74,7
Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması	62,6	68,4	63,7	63,5
Bu meslekte işe yeterli başvuru yapılmaması	48,3	48,2	55,0	49,8
Talep edilen ücretin yüksek olması	21,6	19,3	24,1	21,9
Çalışma ortam ve şartlarının beğenilmemesi	22,1	20,8	19,4	21,3
Tehlikeli ve/veya çok tehlikeli meslek olması	5,9	7,9	6,2	6,2
Vardiyalı çalışma olması	3,4	6,0	11,1	5,5

Kaynak: (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), 2019)

3.2.4. Kadın İşgücü

Türkiye İşgücü Piyasası Görünümü başlığının “nüfus ve işgücü” kısmında da değinildiği üzere 2019 yıl sonu itibariyle kadınların işgücüne katılım oranının %34,4 seviyesinde kalması, Türkiye ekonomisi emek piyasasında görülen önemli temel sorun alanlarından birisidir. Nitekim kadın bireylerin yaklaşık olarak yalnızca üçte birinin iş aramakta yahut istihdam edilmekte olduğu ve erkek egemen görünüme haiz olan emek piyasasında süregelen böylesine bir durum, Türkiye ekonomisinde kaynakların etkin kullanılmadığının da bir göstergesidir. Yaşana bu durumun temelinde kadın bireylerin kurumsal bakım hizmetlerine erişmede çektikleri güçlüklerin varlığı bulunmaktadır.

3.2.5. Kayıt Dışılık

Türkiye İşgücü Piyasası Görünümü başlığının “istihdam görünümü” kısmında değinildiği gibi 2019 yıl sonu itibariyle kayıt dışı istihdam haddinin %34,5 seviyesinde kalması, Türkiye emek piyasasının maruz kaldığı ciddi sorunların başında bu olgunun geldiği gerçeğini göz önüne sermektedir. Nitekim istihdam edilen bireylerin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı’na resmi olarak bildirimlerinin yapılmaması yahut da eksik olarak bildirilmesi üzerinden gerçekleşen kayıt dışı istihdamın varlığı, bireylerin istihdamlarından sağladıkları faydaları azaltmakta, onları sosyal koruma çatısının altından uzaklaştırmaktadır. Elbette 2005 yılında Türkiye ekonomisi işgücü piyasası dahilindeki kayıt dışı istihdamın haddinin erkek bireylerde %42,4 ve kadın bireylerde %65,0 olmak üzere genelde %48,2 olduğu düşünüldüğünde, 2019 yılı sonu itibariyle erişilmiş bu seviye, kayıt dışı istihdamın engellenebilmesine yönelik olarak sistematik ve iradeli şekilde icraya koyulan politikaların başarısının temel göstergesi niteliğinde olmaktadır. Ancak kayıtdışı istihdam eğilimleri azalma trendinde yol alıyor olsa bile, istihdam edilen üç bireyden birisinin kayıt dışı formatta istihdam ediliyor olması Türkiye ekonomisinin emek piyasasında kayıt dışı istihdamın halen dahi varlığını sürdüren en önemli sorunlardan birisi olduğu gerçeğinin dayanağını teşkil etmektedir.

3.2.6. Mesai Saatleri

Türkiye İstatistik Kurumu hanehalkı işgücü anketi 2019 yıl sonu sonuçlarına göre istihdamdam edilen bireylerden bir tek işi olanların ortalama çalışma süresi 44,4 saattir (TÜİK, 2020). Nitekim böylesi bir durum Türkiye ekonomisi emek piyasasının negatif ayrışıyor olmasının somut bir kanıtıdır.

Nitekim işgücü piyasasında 44,4 seviyesinde yüksek ortalama çalışma süresi uzunluğunun varlık göstermesi, özellikle istihdam edilen bireylerin yaşam-sosyal hayat ve iş yaşamı dengelerinin bozulmasına ve iktisadi faaliyet kapasitesinin içerisinde yeni istihdam imkanlarının sunulamamasına mahâl vermektedir. Elbette sanayi sektöründe ortalama çalışma süresinin artış göstermesi iktisadi faaliyet kapasitesinin artmasına olumlu katkı sunmaktadır. Ayrıca genel çerçevesi yasal mevzuat üzerinden çizilmiş olmakla birlikte bu sayede uzun çalışma süresi olan bireylerin ücret gelirleri de eşdeğer olarak artış yaşamaktadır. Ancak bu durum hizmetler sektörü için geçerlilik göstermez. Nitekim hizmetler sektöründe istihdam edilen bireylerin daha uzun çalışma sürelerine sahip olması kendilerine daha yüksek ücret geliri sağlamadığı gibi iktisadi faaliyetlerin kapasitesini de doğrudan etkisi altına almaz (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

3.2.7. Düşük Ücret Haddi

Türkiye İşgücü Piyasası Görünümü başlığının “ücretler ve işgücü maliyetleri” kısmında değinildiği gibi, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından örneklem üzerinden derlenerek hazırlanan 2018 yılı kazanç yapısı istatistiklerine göre, eğitim demografisi ilkokul ve altı olan bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 2.851 lira; eğitim demografisi ilköğretim ve ortaokul olan bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 2.804 lira, eğitim demografisi lise olan bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 3.011 lira, eğitim demografisi meslek lisesi olan bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 4.061 lira son olarak eğitim demografisi yüksekokul ve üstü olan bireylerin aylık ortalama brüt ücret seviyesi 5.778 lira olarak seyremiştir.

Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında süregelen ücret haddinin, işgücünün eğitim demografisi üzerinden seyri önemli bazı çıkarsamalara olanak sağlamaktadır. Herşeyden önce ücret seviyelerinin düşük gerçekleşmesi istihdam edilen bireylerin verimlilik düzeyleri ile yakından bir ilişki içerisinde. Yani daha başka bir deyişle verimlilik artışları beraberinde ücret artışlarını da getirmektedir. Ancak iktisadi faaliyet kapasitesinin hizmetler sektöründe tayin edilen ücret hadlerinin istihdam edilen bireylerin verimlilikleri ile arasındaki bağın koptuğu rahatlıkla söylenebilir. Şöyle ki, hizmetler sektöründe sağlanan fayda direkt olarak ölçülenemediği için ücret haddi de ağırlıklı olarak asgari ücret seviyesinin dolaylarında şekillenmektedir. Böylesine bir gelişme hem ücretlerin düşük kalmasına hem de bu şekilde düşük ücret geliri elde eden bireylerin sayısının artmasına mahâl vermektedir.

3.2.8. Sigorta Primleri

2019 yılı itibariyle Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından özel sektör işletmelerine sunulan toplamda 18 adet sigorta prim teşviği ve destek uygulamasının varlığı söz konusudur (Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 2020). Bu bağlamda şayet prim teşviklerinden faydalanan işletmelerin kayıt dışı istihdam kapsamında belirli bazı girişimleri olduğu durumu tespit edilirse, idari yaptırımlarla karşılaşması mümkündür. Önceki satırlarda değinildiği üzere Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında kayıt dışında istihdam kapasitesi önemli bir düzeyi kapsadığından, yaşanan bu durum yaptırımların varlığı ile birarada düşünöldüğünde, işveren konumundaki özel sektör işletmelerinin sigorta prim teşviklerinden yararlanma düzeyinin düşük kalmasına mahâl vermektedir.

3.2.9. Genç İşgücü

Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre 2019 yıl sonu itibariyle Türkiye ekonomisi işgücü kapasitesi kapsamında 15-24 yaş grubunda 5 milyon 182 bin birey bulunmaktadır. Bu kapasite dahilinde istihdam edilen 15-24 yaş grubundaki gençlerin büyüklüğü ise 3 milyon 866 bin olarak gerçekleşmiştir. Nitekim bu verilerin üzerinden gidildiğinde Türkiye işgücü piyasası genç işgücü görünümü babında işgücüne katılım haddi %44,4 düzeyinde, işsizlik haddi %25,4 düzeyinde ve son olarak istihdamın haddi ise %33,1 seviyesinde seyretmiştir (TÜİK, 2020). Nitekim yaşanan böylesi bir durum genç bireylerin işgücü piyasasına dahil olmanın zorlukları ile karşı karşıya kaldığının somut bir göstergesi niteliğindedir. Ayrıca önceki satırlarda değinildiği üzere Türkiye, Avrupa ölkelerinin arasında ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin, genç nüfusa oranının %29,5 düzeyinde olduğu başat ölkeler arasında görünmektedir.

3.2.10. İşsizlik Sigortası

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında hali hazırda yürürlükte bulunan destek programlarından birisi işsizlik sigortası uygulamasıdır. İşsizlik sigortası, kendi arzusu, beyanı ve kusuru dışında gerçekleşen herhangi başka bir nedenden dolayı istihdamını kaybeden bireylerin, sözleşmesinin feshedildiği tarihten itibaren otuz günün içerisinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne başvurarak yararlanabildiği bir yardımdır. Bu uygulamadan iş akdi sona ermeden önce son 120 gün hizmet akdine tabi olan ve son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olan bireylerin faydalanabilmesi mümkün bulunmaktadır (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), 2020).

2019 yılı Aralık ayında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından sunulan işsizlik sigortası desteğinden yararlanan bireylerin sayısı 595 bin 783 olarak gerçekleşmiştir (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), 2020). Velhasıl aynı dönemin içerisinde Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki işsizlik kapasitesinin ise 4 milyon 469 bin olduğu gerçeği üzerinden ortak çıkarsama yapıldığında, işsizlik kapasitesinin dahilinde sadece %13,33'lük kesimin bu imkandan faydalanarak işsizlik sigortasına erişebildiği gerçeği ile karşılaşılmaktadır (TÜİK, 2020).

Nitekim yaşanan bu gerçekliğin temelinde işsizlik sigortasından yararlanabilme kriterlerinin çok ağır koşulları içermesi yatmaktadır. Özellikle emek piyasası dahilinde herhangi bir işsizlik yardımı uygulaması mevzu bahis olmadığı için, genç bireylerin işgücü piyasası girişinde yaşadıkları işsizlik sürecinde işsizlik sigortasının kapsamında yer alamıyor olması da, uygulamanın etkinliğini zayıflatan ve uygulamadan faydalanan birey sayısının düşük kalmasına neden olan başkaca etmen olarak gözlemlenmektedir.

3.2.11. Geçici Koruma

Kaleme alınan bu çalışmanın önceki satırlarında bahsedildiği üzere T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü kayıtlarına göre 2020 yılı Kasım ayı itibariyle Türkiye genelinde geçici koruma kapsamında bulunan Suriyeli bireylerin toplam sayısı 3 milyon 630 bin civarındadır. Özellikle bu bireylerin çok büyük bir kesimi ise geçici barınma merkezleri dışında ikamet etmektedir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020).

Geçici koruma statüsü altında bulunan Suriyeli bireylerin özellikle kültürel ve dil bağlamında Türkiye demografisi ile yaşadıkları uyum problemleri bu kesimin emek piyasasına entegrasyonunu hem zorlaştıran hem de geciktiren bir durumdur. Nitekim 2011 yılının Mart ayında başlayan ve halen dahi varlığını sürdüren Suriye İç Savaşı ile birlikte yaşanan göç dalgasının yansıması olarak Türkiye'de işgücü kapasitesi önemli ölçüde artmış aynı zamanda bazı illerin demografik görünümünde ciddi değişimler meydana gelmiştir. Bu değişim sürecinin yansıması olarak gün yüzüne çıkan sosyal ve toplumsal belirli başlı sorunların çözümü adına belirli politikalar uygulanmaktadır.

Ancak yaşamlarını Türkiye'de sürdüren ve geçici koruma kapsamının altında bulunan Suriyeli bireylerin sahip olduğu çalışma izni sayısının çok düşük kapasitede kalması ve ilgili bölgelerde kayıt dışı istihdam kapasitesinin artıyor olması, Türkiye ekonomisinin işgücü piyasası için kapsamlı çözüm gerektiren önemli bir sorunu teşkil etmektedir.

3.3. Politika Çerçevesi

Türkiye ekonomisinde 2019 yılı sonu itibariyle %13,7 bandında bulunan eksik istihdam kapasitesinin içerisinde, yapılan ekonometrik analiz sonucunda devrevi eksik istihdam kapasitesinin %1,8 bandında kaldığı görülmüştür. Devrevi eksik istihdam kapasitesinin kısa vade bir gerçekleşmeyi yansıtmamasından dolayı Türkiye ekonomisinin eksik istihdam kapasitesindeki problemin doğal eksik istihdam kapasitesinin üzerinden şekillendiği anlaşılmıştır.

Bu gerçek bağlamında uygulanacak iktisadi politikaların doğal eksik istihdam büyüklüğü üstüne etkisinin ancak istihdam sağlama kapasitesi ile sınırlı olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda Türkiye ekonomisinde doğal eksik istihdam kapasitesi ile mücadele sürecinde kullanılabilecek başat alternatif politika aracının işsiz bulunan bütün bireyleri kapsayacak şekilde yürütülecek, iktisadi ve sosyal gerçeklikler üzerine kurulan muhtevaya haiz özgün bir yeniden yerleştirme danışmanlığı (Outplacement) modeli olduğu ortaya çıkmıştır.

Kurgulanacak özgün bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin Türkiye ekonomisinde mevcuttaki doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılması noktasında yürütülen mücadele sürecinde beklenen etkiyi verebilmesi adına ise ekonominin öznel dinamiklerini ve koşullarını merkez odağına alması da önemli bir gerekliliktir. İşte bu amacın doğrultusunda doktora tezinin bu aşamasına kadar gelinen noktası itibariyle öncelikle Türkiye işgücü piyasasının görünümü ana parametreler üzerinden incelenmiş ve inceleme sonucu elde edilen bulgular kullanılarak sebep-sonuç mekanizması işler kılınmış, doğal eksik istihdam kapasitesinin öznel nedenleri spesifik başlıklar halinde tespit edilmiştir.

Böylece Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasına özgün bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin kurgulanabilmesi adına bir sonraki adımın atılması mümkün hale gelmiştir. Bu bağlamda Türkiye ekonomisinde doğal eksik istihdam kapasitesinin varlık felsefesi hakkında tespit edilen nedenlerin üzerinden artık doğal eksik istihdam ile mücadele politikasının genel çerçevesi çizilecektir.

Türkiye ekonomisinde doğal işsizlik kapasitesi ile yürütülecek mücadelenin genel çerçevesinin çizilmesi adımı özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin bahsedilecek mücadele politikasını merkez odağına alacak olması bakımından büyük önem arz etmektedir.

İktisadi Büyüme

Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında mevcutta olan doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılması noktasında yürütülen mücadele sürecinde atılacak önemli adımlardan ilki, ekonominin (iktisadi faaliyetlerin) istihdam sağlama kapasitesinin artırılmasından geçmektedir. Bu amaca yönelik olarak Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından uygun politika önerileri geliştirilmeli ve Çalışma Genel Müdürlüğü ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından işgücü piyasasının bu anlayış çerçevesinde planlanması gerekmektedir. Böylece iktisadi büyüme patikası kapsamındaki hedefler mevcut işgücü profili ile uyum sağlayacak, başka bir deyişle Türkiye nüfusu ve demografik özellikleri ile kalkınma planlarının arasında karşılıklı etkileşim sağlanacaktır. Yaşanacak böylesi bir gelişmenin toplumsal ve bireysel refaha erişebilmek açısından mevcut yapının güçlendirilmesine çok önemli katkılar sunacağı, gelirin dağılımı noktasında daha adil ve hakkaniyetli koşulları beraberinde getireceği ve sosyal istikrarın artarak devamının teminine zemin hazırlayacağı açıktır. Yaşanan iktisadi büyüme sürecinin daha fazla bireye istihdam sağlayabilmesi adına Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanan kalkınma planlarında istihdam yoğun sektörlerle öncelik verilmesi gerekmektedir. Bu sayede iktisadi büyüme beraberinde istihdam artışlarını da getirecek, Türkiye ekonomisindeki gelir dağılımı içerisinde ücret gelirlerinin payını artacak ve nihayetinde iktisadi faaliyet kapasitesindeki artışların tabana yayılması gözlemlenecektir.

Türkiye ekonomisinin iktisadi büyüme muhasebesi kapsamında gözlemlenen kronik önemli sorunlardan bir tanesi sermaye ve teknoloji düzeyinin yetersizliğidir. Bu soruna çözüm getirebilmek adına ödemeler dengesi istatistiğinin doğrudan yabancı yatırımlar kalemine büyük rol düşmektedir. Bu bağlamda Yatırım Ofisi Başkanlığı, T.C. Ticaret Bakanlığı ve T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından özellikle Türkiye'ye doğrudan yabancı yatırımların çekilebilmesi adına nitelikli ve etkin politika önerilerinin geliştirilerek icraya konulması büyük önem arz etmektedir. Bu süreçte özellikle hem sektörel faaliyetler odaklı hem de teknolojik altyapı transferini kapsayan greenfield yatırımların (sıfır yatırımlar) merkez odağına alınmasına da hassasiyetle dikkat edilmesi gerekmektedir. Çünkü bu minvalde uygulanacak politikaların ve icra edilecek faaliyetlerin sonucunda gelecek greenfield yatırımlar, çarpan etkisi sayesinde gerek sektörel gerekse de bölgesel ölçekte sosyal ve iktisadi gelişime temel olacaktır.

Karşılaştırılma yapılabilmesi adına iktisadi faaliyet kapasitesinin ihracat kalemi üzerinden elde edilen veri setine değinilmesi faydalı olacaktır. Bu bağlamda Türkiye ekonomisinin ihracat kapasitesinde ileri teknolojik ürünlerin ağırlığı yalnızca %5 seviyesindedir. Ancak bu oran Polonya ekonomisinde %12 ve Malezya ekonomisinde ise %36 seviyesindedir (Sak, 2018). Bu bağlamda özellikle T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile beraberinde T.C. Ticaret Bakanlığı tarafından yürütülecek politikalar ve atılacak adımların sonucunda bu haddin de daha yukarılara taşınması yani Türkiye ekonomisinin ihracat kapasitesinin içerisinde yüksek teknoloji ürünlerinin ağırlığının artırılması da iktisadi faaliyetlerin katma değerinin yükselmesine vesile olacak böylece de işgücü piyasasında yeni ve aynı zamanda kaliteli istihdam olanakları sağlanarak, ücretler seviyesi yükselecektir.

Elbette Türkiye ekonomisinin iktisadi faaliyet kapasitesi dahilinde ihracat gücü olduğu istihdam yoğun sektörlerin de varlıkları söz konusudur. Bu bağlamda özellikle turizm ve tekstil hizmetlerine yönelik olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından spesifik politika önerilerinin hazırlanması, icraya dökülmesi, mevcut dönem içerisinde sağlanan imkanların kapsamının genişletilmesi ve eşdeğer tarzlarda politika önerilerin yaygınlaştırılması da ekonominin istihdam sağlama kapasitesine çok önemli katkılar sunacaktır.

Dijitalleşme

Küresel iktisadi faaliyet kapasitesi altındaki mevcut üretim formunda değişiklik yaşanması elbette ki Türkiye ekonomisi için de belirli mesajları barındırmaktadır. Bu bağlamda Türkiye ekonomisi üretim formuna yönelik yapılan planlamaların değişen koşullara göre revize edilmesi önem arz eden bir konudur. Ayrıca 2020 yılı içerisinde etkisini önemli derecede hissettiren koronavirüs salgını, Türkiye ekonomisinin adına pozitif gerçekleştirmelerin yaşanabilmesine katkı sunacak potansiyele haizdir. Nitekim sosyal ve toplumsal alanda olduğu gibi iktisadi çerçevede de önemli kırılmalara ve rol değişimlerine mahal veren virüs salgın süreci ile yeniden şekillenen piyasa dinamikleri Türkiye ekonomisinin gerekli dönüşümleri hayata geçirerek ön plana çıkmasına zemin hazırlayacak potansiyele sahiptir. Velhasıl Türkiye ekonomisinin üretim formu uyumu bakımından geç başladığı bir yarışın tabir-i caizse 2020 yılında yeni kurallar ve roller ile baştan başlıyor olması bütün ülkelerin yarışta aynı noktada düşünülebileceğinin bir göstergesidir.

Böylesi gerçekliğin varlığından dolayı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından bu formun temel düşünce sistematüğini şekillendirdiği iktisadi kalkınma planlarının hazırlanması , Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından işgücü piyasası dinamiklerinin bu hususa göre baştan düzenlenerek denetlenmesi ve son olarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal güvenlik politikası çerçevesinin bu revizyon süreci ile akredite olarak baştan çizilmesi gerekmektedir.

Küresel iktisadi faaliyetlerin üretim formunun dijital dönüşüm süreci içerisine girmesi dünya genelinde olduğu gibi Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının özelinde de belirli bir takım yansımalara mahal verecektir. Bu bağlamda üretim sürecinde yaşanan dijitalleşme olgusu ile birlikte belirli mesleklere olan emek talebi azalabileceği gibi bir diğer taraftan belirli mesleklere olan emek talebi de tamamen ortadan kalkabilecektir. Bu noktada mesleki emek talepleri konusunda yaşanacak kırılmanın en önemli varlık sebebi eğitim demografisi üzerinden şekillenecektir. Nitekim istihdam edilen bireyler arasında eğitim düzeyi düşük olan kesimin, dijital dönüşüm sürecinden kalıcı bir zarar görmesi ve nihayetinde Türkiye ekonomisi işgücü piyasasına yeniden dahil olamaması muhtemeldir. Velhasıl bu kesime yönelik Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı tarafından refaha erişim politikalarının uygulanarak geliştirilmesi gerekliliği söz konusu olmakta ve büyük önem arz etmektedir.

Elbette ki Türkiye ekonomisi işgücü piyasası dahilinde istihdam edilen bireyler arasından teknolojik altyapıyı kullanarak katma değer sağlayabilenler için dijitalleşme sürecinin verimlilik artırıcı etkisinin varlığı söz konusu olacaktır. Özellikle inovasyon ağırlıklı ve rutin olmayan iktisadi faaliyetlerin dijital dönüşüm süreci sonrasında varlık kaybı yaşaması düşük bir olasılıktır (Frey & Osborne, 2013). Ayrıca istihdam edilecek mesleğin gerektirdiği eğitim düzeyi ve sunduğu ücret haddi artış yaşadıkça bu meslek grubunun üretim formunda işgücü piyasasında yaşanan dijital dönüşüm sürecinin sonucunda varlığını kaybetme riski düşmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018). Bu bağlamda T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile son olarak da Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından dijitalleşmenin Türkiye emek piyasasına olan etkilerinin öngörülebilirliğine yönelik teorik altyapı çalışmaları yapılmalı, bu zemin üzerine genel çerçeve oturtulup belirli politika önerileri geliştirilmelidir. Geliştirilen bu politika önerilerin tematik merkezinde sürecin etkisi altına aldığı riskli istihdam hedef grupları bulunmalıdır.

Bu nedenle bu süreçte Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında dijital dönüşüm sürecinin tehdit ettiği meslekler ile yaş grupları ve cinsiyet demografisi belirlenerek politika önerileri icraya konulmalıdır. Nitekim Türkçe literatürde bu hassasiyetlerin teorik altyapılarını sunan belirli çalışmaların varlığı söz konusudur. Bu çalışmaların üzerinden yapılan incelemeler sonucu Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında mevcut dönemde istihdam edilen erkek bireylerin %58'inin ve kadın bireylerin de %61'inin dijitalleşme süreci ile birlikte yaşanan değişimler ve dönüşümlerin sonucunda yüksek olasılıkla istihdamlarını kaybetme riski bulunduğu berrak bir şekilde görülmektedir (Özen, Bilgisayarlı Otomasyon Ve Türkiye'de İşgücü Piyasasının Geleceği, 2017).

Tablo 30. Meslek Kategorilerinin Bilgisayar Tarafından Yapılma İhtimali

İhtimal	Kadın	Erkek	15-24	25-44	45-59	60 ve Üstü
Düşük Olasılık	%12	%15	%5	%16	%13	%9
Orta Olasılık	%29	%24	%25	%30	%26	%12
Yüksek Olasılık	%58	%61	%70	%54	%61	%79

Kaynak: (Özen, Bilgisayarlı Otomasyon Ve Türkiye'de İşgücü Piyasasının Geleceği, 2017)

Tablo 30. üzerinden görüleceği gibi, Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında dijital dönüşüm süreci ile birlikte ilgili mesleklerin bilgisayarlar tarafından yapılma olasılıkları, cinsiyet demografisi bakımından büyük farklılıkları barındırmamaktadır. Bu sebeple Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında zaten erkek bireylere göre negatif ayrılan kadın bireylere özellikle dijital dönüşüm noktasında spesifik politika önerisi geliştirilmesine gerek bulunmadığı aşikâr olmaktadır. İlgili tablonun incelenmesi yaş grupları demografisi üzerinden de yapılabilir. Bu bağlamda özellikle orta ve üst yaş gruplarında bulunan bireylerin istihdamlarını dijitalleşme süreci ile birlikte kaybetme olasılıkları bir hayli yüksek seyretmektedir. Nitekim 45-59 yaş aralığında istihdam edilen bireylerin mesleklerinin bilgisayarlar tarafından yapılma olasılığı %61 ve aynı bağlamda 60 ve üstü yaş birey demografisinde ise bu oran %79 seviyesindedir. Burada önemli bir husus alenileşmektedir.

Velhasıl, Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında dijital dönüşüm sürecinin etkileri temelde cinsiyet demografisi yerine yaş gruplarının demografisi üzerinden etki gösterdiği için, ilgili kurumlar tarafından üretilecek temel politika başlıkları yaş grupları özelinde farklılıklar gösteriyor olmalıdır.

Aynı çalışmanın sonuçları istihdam edilen bireylerin eğitim demografilerinin üzerinden de irdelenebilir. Nitekim Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında yaşanan bu dijitalleşme sürecinin en olumsuz etkisi eğitim düzeyi düşük kesimin üzerine olacaktır. Bu bağlamda istihdam edilenler arasında eğitim demografisi bağlamında herhangi bir okul bitirmeyen bireylerin %84'ü dijital dönüşüm sonucunda mesleklerini kaybetme riski ile karşı karşıyadır. Bu oran en az önlisans mezunu olan bireylerde %28 haddine, yüksek lisans ve doktora mezunu olan bireylerde ise %6 haddine düşmektedir. Bu aşamada eğitim demografisi üzerinden en çok dikkat çeken husus, meslek liseleri ve genel lise mezunları arasında dijital dönüşümün olumsuz etkileri bakımından aleni bir farklılığın bulunmuyor olmasıdır. Bu durum Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasının dahilinde istihdam edilen meslek lisesi mezunu bireylerin, genel lise mezunu bireylerle benzer görünümde bulunan işlerde istihdam edildiğinin somut bir delili olmaktadır. Bu delil bilgisayarlı otomasyon sürecine geçiş ile birlikte iş yükü kapasitesi ve etkinliği daha da artacak olan teknik faaliyetlerde meslek lisesi mezunlarının istihdam haddinin düşük kaldığı sonucunu da beraberinde getirmektedir (Özen, Bilgisayarlı Otomasyon Ve Türkiye'de İşgücü Piyasasının Geleceği, 2017).

Yaşanan dijital dönüşüm sürecinin bir geçrekliliği olarak, Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında dahilinde bilgisayarlı otomasyon formunun mesleklerin varlığını tehdit olasılıkları, cinsiyet, yaş ve eğitim demografisi üzerinden incelenebildiği gibi direkt olarak mesleki faaliyetler üzerinden de incelenebilir. Bu şekilde yapılacak bir analiz ve bu analizin üzerinden şekillenecek politika önerileri, yüksek riskli meslek kategorilerinin tespiti ve eğitim sisteminin işgücü piyasası dinamiklerinin revizyonu ile uyumsallaşması noktasında çok önemli katkılar sunacaktır. Nitekim Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından 2017 yılında hazırlanan ve hemen evvelki satırlarda atıfta bulunulmuş olan değerlendirme notunda yer alan bilgi ve bulgulardan faydalanılarak hazırlanan tablo. 31 üzerinde Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında yaşanan dijital dönüşüm sürecinin bir yansıması olarak maruz kalınacak muhtemel istihdam kayıpları bakımından yüksek risklere haiz olan meslek gruplarının listesi görülmektedir. Tabloda iktisadi faaliyet bakımından pazara yönelik nitelikli tarım çalışanları ile satış hizmetleri veren elemanların varlığı önemle dikkat edilmesi gereken noktalar. Nitekim yukarıda bahsi geçen ilgili kuruluşlar tarafından dijital dönüşüm sürecinin işgücü piyasasına yansımalarına yönelik olarak icraya sokulacak politika önerilerinin bu kompozisyonun ve riskleri dikkate alınması çok önemlidir.

Tablo 31. Meslek İcrasında Bilgisayar İhtimali ve İstihdam Payı

Meslek	Otomasyon İhtimali (%)	İstihdam Payı (2015-%)
Sayısal İşlemler Yapan ve Malzeme Kayıtları Tutan Büro Elemanları	%94	%2,50
Genel Büro Elemanları İle Klavye Kullanan Büro Elemanları	%94	%2,20
Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet İşlerinde Çalışanlar	%94	%0,50
Montajcılar	%90	%0,50
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörlerinde Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	%88	%4,70
Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	%86	%1,40
Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	%84	%3,70
Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	%84	%0,80
Kendi Geçimine Yönelik Çiftçiler, Balıkçılar, Avcılar ve Toplayıcılar	%80	%0,20
Satış Hizmetleri Veren Elemanlar	%79	%9,10
Çöpçüler, Atık Toplayıcılar ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	%78	%0,90
Pazara Yönelik Nitelikli Ormancılık, Su Ürünleri ve Avcılık Çalışanları	%74	%0,10
Metal İşleme, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	%73	%3,40
Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	%72	%1,40
Pazara Yönelik Nitelikli Tarım Çalışanları	%71	%15,6
Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerinde Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	%71	%4,80
İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar (Elektrikçiler Hariç)	%71	%4,00
Diğer Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	%71	%3,60

Kaynak: (Özen, Bilgisayarlı Otomasyon Ve Türkiye’de İşgücü Piyasasının Geleceği, 2017)

Tablo 31. üzerinden idrak edilebilen gerçeklikler Türkiye ekonomisinin iktisadi faaliyet kapasitesinin ağırlığının katma değeri yüksek sektörler yöneldiği gerçeğinin önemini yansıtmakta ayrıca bu sektörlerin gerek duyduğu nitelikli işgücünü eğitime ve yetiştirmeye vurgu yapmaktadır. Bu aleniliğin kapsamında T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından özellikle katma değeri yüksek sektörler yöneldiği yatırım koşulları ve şartlarının iyileştirilmesine yönelik politikalar üretilmesi gerekliliği söz konusu olur. Diğer yandan ise T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından bu sektörlerde istihdam edilebilecek yetkinlikte bireylerin yetiştirilebilmesi adına mevcut eğitim müfredatının ve kapsamının revize edilmesi de çok büyük önem arz etmektedir. Son olarak Çalışma Genel Müdürlüğü ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından işgücü piyasasının bu bakış açısı doğrultusunda dinamiklerinin şekillendirilmesi de elzem başka bir husus olarak durmaktadır. Bu kapsamda işgücü eğitim programlarının düzenlenmesi, kuluçka merkezlerine işlerlik kazandırılması ve melek yatırımcılar vb. esnek hareket edebilen iktisadi yapıların varlık gösterebilmesi adına adımlar atılmalıdır.

Bu süreç dahilinde Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanan Kalkınma Planları'nın içerik ve kapsamı da işgücü piyasasında yapılacak bu sistematik revizyona uyum sağlayacak nitelikte olmalıdır. Bu sayede Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının dijital dönüşüm süreci sonucunda maruz kalacağı risklerin koordinasyon içerisinde en az düzeye indirilmesi söz konusu olabilecektir.

Dijital dönüşüm sürecinin Türkiye ekonomisi işgücü piyasalarına yansımaları arasında dikkat edilmesi gereken bir başka önemli husus, yapılan tüm planlamaların ve icraatların sosyal güvenlik politikası gerekliliklerini de içerecek şekilde genel çerçeve hatlarının çizilmesi gerekliliğidir. Bu sayede Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının küresel iktisadi faaliyet kapasitesinden alacağı payın artırılmasına katkı sunulacakken aynı zamanda istihdam demografisinin uğrayacağı değişim ve dönüşümlerin sosyal boyutları da planlama altına alınmış olacaktır. Çünkü bir üretim faktörü olarak emek kesiminin portresi salt olarak iktisadi gerçeklemler üzerinden değil aynı zamanda sosyal yaşanmışlıklar üzerinden de resmedilmektedir. Bu bağlamda Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından dijital dönüşüm sürecinin getirdiği istihdam kaybı risklerinin en çok etki altına alacağı kesimlere yönelik olarak destekleyici nitelikte sosyal korunma mekanizmalarının işlerlik kazandırılması şarttır.

Kadın İşgücü

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında hayata geçirilen çeşitli önlemlerin varlık göstermesi, son dört yıldır kadın bireylerin işgücüne katılım hadlerinin yükselmesine vesile olmuştur. Ancak bu pozitif yaşanmışlığa rağmen 2019 sonu itibariyle kadınların işgücüne katılım oranının %34,4 seviyesinde kalması, Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında kadın işgücüne yönelik olarak atılacak adımların daha sistematik zemin üzerinden atılmasının ve kadınların işgücü eğilimlerinin desteklenmesi noktasında varolan mekanizmanın, bütüncül bakış açısı temel alınarak hazırlanacak politikaların varlığı üzerinden işlerlik kazanmasının gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

2019 sonu itibariyle Türkiye ekonomisi işgücü piyasasına kurumsal olmayan sivil nüfusun içerisinde dahil olmayan 28 milyon 920 bin kişi bulunmaktadır. Bu kişiler arasında toplamda %55,7 haddine tekabül eden ve tamamı kadın olan 11 milyon 359 bin birey ise ev işleri ile meşgul olduklarından dolayı işgücüne dahil olamadıkları hakkında beyanda bulunmuştur (TÜİK, 2020).

Tablo 32. Türkiye İşgücü Piyasasına Dahil Olmama Nedenleri

Durum	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam (%)
Ev işleri ile meşgul olanlar	0,0	55,7	39,3
Emekli	43,6	6,1	17,1
Eğitim/öğretim	24,6	11,2	15,1
Çalışamaz halde	15,0	12,9	13,5
Diğer	12,1	12,6	12,4
İş bulma ümidi olmayanlar	4,3	1,3	2,2
Mevsimlik çalışanlar	0,4	0,3	0,4

Kaynak: (TÜİK, 2020)

Nitekim Türkiye ekonomisi emek piyasasında kadın bireylerin işgücüne dahil olmama nedenlerinin arasında başat aktör olarak ev işleri ile meşguliyet rolünün yer alıyor olması, gerek kadın işgücü katılım haddinin gerek kadın istihdam kapasitesinin artırılması adına sunulabilecek temel politika önerisinin, istihdam olgusunun iktisadi boyutunun yanında sosyal koruma boyutunun da var olduğu gerçeği üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı koordinasyonu altında kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılarak kadın istihdamına destek olunmasına yönelik uygulamalar olduğunu gözler önüne sermektedir.

Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında kadın bireylerin işgücüne katılım haddinin artırılabilmesi adına çözüme odaklanan stratejiler bütünü uygulanması temel bir gereklilik olmaktadır. Bu amaç doğrultusunda atılacak adımlardan en önemlisi ise kadın bireylerin eğitim olanaklarına erişiminin güçlendirilmesidir. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2018 yılının sonu itibariyle 25 yaş ve üzerindeki kadınların içerisinde en az ilkokul mezunu olanların oranı %84,5 seviyesindedir. Diğer yandan 25 yaş ve üzerindeki erkeklerin arasında en az ilkokul mezunu olanların düzeyi ise %95,9 haddindedir. Velhasıl bu durum Türkiye demografisinin içerisinde kadın bireylerin eğitime ulaşma konusunda dezavantajlı konumda bulduklarının önemli bir göstergesidir (TÜİK, 2020). Bu gerçekliğin bağlamında T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından kadın bireylerin eğitim düzeylerinin yani okullaşma haddinin artırılmasına yönelik olarak sistemli çalışmaların varlık göstermesi sağlanmalıdır.

Bir başka gereklilik Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında eğitim demografisi bakımından belirli bir yetkinliğe sahip ve piyasanın gerektirdiği becerilere de haiz olan kadın bireylerin de işgücüne katılmaya yönelik eğilimlerinin araştırılmasıdır. Çünkü bu kesimin de işgücüne katılmaya olan isteksizliği Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında kadınlar aleyhine yaşanan olumsuz ayrışmanın hakkında önemli fikirler verebilecektir. Bu bağlamda Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile birlikte Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından örneklemleri Türkiye genelini yansıtacak şekilde detaylı bir saha araştırması gerçekleştirilmelidir.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından sunulan son veriler ülke genelinde yemek yapma işinin %91,2'sinin kadınlar tarafından yapıldığını yansıtmaktadır (TÜİK, 2021). Bu veri kadın bireylerin bakım sorumluluğu ile birlikte düşünüldüğünde kadınların aile içerisinde sahip olduğu rol ve sorumlulukların, işgücü piyasasına katılma noktasında sergiledikleri düşüklüğün en önemli temel nedeni olduğu söylenebilir.

Doktora tezinin bu aşamasına kadarki Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki kadın işgücüne katılım portresi hakkında değinilen tüm veriler, kadınların işgücü piyasasına katılmama nedeni olarak ağırlığın toplum genelinde kadınlara biçilen rol ve bakım sorumluluğu üzerinde şekillendiğini göstermektedir. Bu gerçeklik kadınların işgücü piyasasına dahil olmama sebebinin temeli olduğu gibi işgücü piyasasından çekilmesine de mahâl veren birincil olgudur.

Bu kapsamda özellikle bu gerçeklikleri merkezine alan politika uygulamaları T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından geliştirilmeli, kadın bireylerin istihdama erişimi ve istihdama yeniden dönmesi yolunda temel nicelik hedefler belirlenmelidir.

Tablo 33. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Faktör	Açıklama
Sosyal ve Kültürel Faktörler	Kadın bireylerin toplumda üstlendikleri rolü gereği görevleri ve bakım sorumluluğu
Eğitim	Eğitim demografisi düşük olan kadın bireylerin işgücü piyasasına katılma eğilimleri de düşüktür. Kadın bireylerin eğitim düzeyinin artması hem kendilerine olan saygılarını hem de rekabetçi beceriler elde edebilmelerini etkiler.
Kentleşme	Türkiye’nin sosyal yapısındaki kentleşme eğilimi, kırsal kesimdeki işgücü kapasitesini kırmış ve kırsaldaki ücretsiz aile işçisi statüsüne haiz kadınların da kentsel işgücü piyasasına yönelik olarak cesareti kırılmıştır. Böylece kentsel işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerden de uzaklaşmıştır.
Medeni Durum	Kadın bireylerin medeni durum demografisi işgücü piyasasından beklentileri farklılaştırdığı gibi aynı zamanda işgücüne katılım oranlarını da etkisi altına almaktadır.
Ekonomik Dönem	İktisadi dalgalanmalar ile birlikte gücenen işçi ve ilave işçi etkisinin varlık göstermesi, kadın bireylerin işgücüne katılım eğilimlerini de etkilemektedir.

Kaynak: (Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, 2009)

Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı(DPT) Müsteşarlığı tarafından 2009 yılı içinde hazırlanan “*Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*” başlıklı çalışma da ülkedeki kadın bireylerin işgücüne katılım eğilimlerinin hakkında önemli somut veriler sunan kaynaklardan bir tanesidir. Çalışmanın içeriğinde Türkiye genelindeki kadın bireylerin işgücüne katılım eğilimleri üzerinde etkisi olan faktörler sosyal ve kültürel faktörler, eğitim, kentleşme, medeni durum ve ekonomik dönem olarak beş temel kategori altında tasnif edilmiştir. Nitekim ilk başlık olan sosyal ve kültürel faktörler kadınların rolleri ve sorumluluğunu yansıtır.

Hemen önceki satırda değinilen kadınların toplum içerisindeki rolleri ve bakım sorumluluğu hakkındaki önemli bulgular Devlet Planlama Teşkilatı(DPT) Müsteşarlığı tarafından hazırlanan çalışmanın *sosyal ve kültürel faktörler* başlığı altında yer alarak kadın bireylerin Türkiye ekonomisi işgücü piyasasına katılım eğilimlerini etkileyen en önemli başlıklardan birisi olarak görülmüştür. İlgili raporun dahilinde kadın bireylerin işgücüne katılma eğilimlerini etkileyen bir başka önemli unsur olarak kadınların eğitim demografisi gösterilmiştir. Bu bağlamda Türkiye genelinde eğitim demografisi düşük olan ve haliyle de kaliteli ve yeterli eğitimden uzak kalan kadın bireylerin işgücüne katılımına yönelik eğilimleri düşük seyretmektedir. Kadın bireylerin eğitim düzeyinin yükseltilmesi muhtemel istihdam imkânları haricinde bireylerin kendilerine olan saygı ve özgüvenlerinin artmasına ayrıca rekabetçi yetkinlikler elde edebilmelerine de katkı sunacaktır.

Türkiye'nin sosyal istikrar bakımından ciddi problemlerinden bir tanesi kırsal kesimden kentlere doğru seyreden göç olgusu ve bu olgunun ekseriyetinde gelişmekte olan kentleşme eğilimleridir. Göç eden nüfusun haliyle sergilediği kentleşme eğilimleri sosyal istikrar açısından belirli bir takım problemleri beraberinde getirdiği gibi ayrıca işgücü piyasalarının açısından da olumsuzluklar çizen genel bir çerçeve rolüne haizdir. Nitekim göçler sonucu yaşanan kentleşme eğilimleri, kırsal kesimdeki kadın işgücünün kapasitesinin dağılmasına neden olduğu gibi aynı zamanda kırsalda ücretsiz aile işçisi rolüne haiz bu bireylerin kentsel işgücü piyasalarına girişte cesaretlerinin kırılmasına da mahâl vermiştir. Nihayetinde bu durum kadın bireylerin kentsel işgücü piyasasının talep ettiği beceri ve yetkinliklerden uzaklara düşmesi ile sonuçlanmıştır.

Diğer taraftan medeni durum demografisi kadın bireylerin Türkiye ekonomisi işgücü piyasasına katılma noktasındaki eğilimlerini ve tercihlerini belirleyen bir başka önemli başlıktır. En nihayetinde önceki satırlarda bahsedilen kadın bireylere yüklenen bakım sorumluluğu başlığında olduğu gibi medeni durum demografisi kadın bireylerin işgücü piyasasından beklentilerini ve haliyle işgücüne katılım eğilimlerini etkisi altına almaktadır.

Son olarak da cari dönem reel hasılasının potansiyel reel hasıla düzeyi etrafında yaşadığı değişimleri ifade eden konjonktür dalgalanmaları kadın bireylerin Türkiye'de işgücüne katılım eğilimlerini etkilemektedir. Ancak bahsi geçen bu durum salt olarak kadın bireylere yönelik olmayıp ekonominin genelini ilgilendiren bir süreçtir.

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında gözlemlenen dikkate değer olgulardan bir tanesi istihdam edilen kadın bireylerin doğum sebebiyle ayrıldığı işgücü piyasasına sonraki süreçlerde dönmekte zorluk çektiğidir. Bu gerçekliğin yaşanmasında en önemli sebeplerden biri İş Kanunu kapsamında yapılan değişiklik sonucunda kadın bireylerin evlilik sebebiyle kıdem tazminatı alma hakkını elde etmesidir. Bahsi geçen problemin çözümü noktasında Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından kadın istihdamının üzerinde ek maliyete sebep olmayacak çözüm önerileri sunulmalıdır.

Tablo 32. üzerinden görülebileceği gibi kadın bireylerin işgücüne dahil olmama nedenleri arasında bulunan diğer önemli aktörler emekli olma durumu, eğitim-öğretim faaliyetlerine devam etmek, çalışamaz halde bulunmak, iş bulma umudunu kaybetmek ve mevsimlik çalışmaktır. Bu gerçeklik bağlamında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından doğrudan bu nedenlerin varlık sebeplerinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak politika setleri, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ile Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı ile yapılacak işbirlikleri üzerinden yürürlüğe konulabilir. Ayrıca bu bağlamda Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından işgücü piyasasının özelinde yapılacak bir takım düzenlemeler de dolaylı olarak bu sürece katkı sunabilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından sağlanan destek ile İstanbul Teknik Üniversitesi ve Levy Ekonomi Enstitüsü tarafından gerçekleştirilen “*Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği*” adlı çalışma Türkiye ekonomisi işgücü piyasaları özelinde erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim sektörüne yapılan kamu yatırımlarının istihdam potansiyelini ortaya koyan temel bir referans niteliğindedir (İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi (İTÜ BMT-KAUM) ve Levy Ekonomi Enstitüsü, 2015). Çalışmanın sonuçları arasındaki önemli bulgulardan bir tanesi Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerine 20,7 milyar Türk lirası kaynak ayrılması durumunda hem doğrudan bu sektörde hem de dolaylı olarak diğer sektörler genelinde 718.693 kişiye istihdam sağlayabilme imkânının hasıl olacağıdır. Nitekim süreçte sunulabilecek yeni istihdam olanakların önemli bölümü eğitim sektöründedir.

Nitekim bahsi geçen bu gerçeklik, sağlanabilecek istihdam potansiyelinin kadın bireylerin istihdamı noktasında pozitif ayrışmaya katkı sunacağını yansıtmaktadır. Bu sebepten dolayı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanan Kalkınma Planları dahilinde erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerine yeterli düzeyde kaynak ayrılması, bu kaynakların etkin kullanımı hususuna önemle dikkat edilmelidir.

Elbette ayrılacak finansman büyüklüğü, sadece erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmeti için değil Türkiye’de kadın bireylerin işgücü piyasasına katılma eğilimleri ve istihdam olanaklarının artırılması adına buraya kadar bahsi geçen bütün politika setleri için de önemlidir. Bu noktada özellikle, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından icraya konulacak politika tedbirlerinin Türkiye ekonomisi istihdam kapasitesi üzerinde negatif ayrışmalara yol açabilecek etki ve yansımalarından uzak olması göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü ancak bu sayede kadın bireylerin Türkiye ekonomisi işgücü piyasasına dahil edilebilmesi adına alınacak tedbir ve politikalar işgücüne dahil olan bu bireylerin istihdam edilebilmesine de bir engel teşkil etmeyecektir.

Eğitim Politikaları

Türkiye ekonomisi işgücü piyasası doğal eksik istihdam haddinin azaltılması noktasında yürütülen mücadeleye ciddi katkı sunacak bir diğer başlık eğitim politikası yönetimidir. Dünyanın genelinde olduğu gibi Türkiye ekonomisinin özelinde de eğitim olgusunun temel fonksiyonu salt olarak bireyleri işgücü piyasasının istediği nitelikte yetkinlikler ile donatmak değil aynı zamanda ekonominin beşeri sermaye kaynağının çok boyutlu kalkınma ve sosyal gelişim politikaları kapsamında belirtilen hedeflere kaynak sağlayabilecek nitelikte teşkil edebilmesi adına kapsayıcı politikalar bütününe ortaya koymaktır. Bu durum aslında işgücü piyasasının emek talebi özelinde ihtiyaç duyduğu becerilerin, eğitim sisteminde bireylere kazandırılan yetkinlikler ile uyumlu olması sonucunu da beraberinde getirecektir.

Eğitim politikalarının istihdam ve hatta çok boyutlu kalkınma politikaları ile uyumlu bir şekilde ortaya konulabilmesi adına Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından düzenli gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırması sonuçlarının Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından konjonktür ve eğilimler dahilinde Türkiye ekonomisinin gelecek perspektifine yönelik olan beklenti ve öngörüler ile yorumlanması gereklidir.

Türkiye’de bireylerin eğitim seviyelerinin yükselmesi beklendiği üzere işgücü piyasası dahilinde hem verimlilik artışlarını beraberinde getirecek hem ücret haddinin yükselmesi ile sonuçlanacaktır. Bu durum Türkiye ekonomisinin yurtiçi katma değer azlığından dolayı istikrarlı bir ilerleyiş sağlayamayan patikasını yüksek katma değer ile buluşturarak sürdürülebilir büyüme sürecine erişilmesine katkı sunacaktır. Ekonomik büyümenin sürdürülebilir zemine oturmasının ekonominin istihdam sağlama kapasitesi üzerinde pozitif ayrışmaya katkı sunacağı aşikârdır.

Pozitif Ayrımcılık

Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasının genel görünümü ele alındığı zaman sosyolojik manada belirli kesimlerin özel koruma altına altına alınmasının daha başka bir deyişle pozitif ayrımcılığa maruz kalmasının gerekliliği hasıl olmaktadır. Burada bahsi geçen sosyolojik kesimler Türkiye’deki kadınları ve gençleri ifade etmektedir. Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından işgücü piyasasına ilk kez giriş yapacak genç bireylerin iş arama yetkinliklerinin geliştirilmesi ve beraberinde iş hayatındaki aktörler ile çok daha erken dönemlerde iletişim kurmalarını sağlayacak sistematiğin yaygınlaştırılması önem arz etmektedir. Bu kapsamda T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı biraraya gelerek bu süreci Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ile entegrasyon içerisinde icra etmelidir. Elbette benzer politika çalışmalarının varlığı işgücü piyasasına ilk kez giriş yapacak kadın bireylere yönelik olarak da işletilmelidir.

Türkiye Cumhuriyet Hükümeti’nin yatırım harcamaları arasında en önemli pay eğitim yatırımlarına ayrılmaktadır. Gerçekleştirilen eğitim yatırımlarından elde edilen faydanın artırılabilmesi önceki satırlarda yer aldığı üzere eğitim yatırımlarının işgücü piyasası ile arasında sistematik bir ilişki kurabilmekten geçer. Eğitim yatırımlarının beklenen önemli faydalarından bir tanesi bireylerin istihdam imkanı elde edebilmesine aracı olarak refahın toplumsal tabana yayılmasına katkı sunmaktır. Türkiye İstatistik Kurumu Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi araştırması sonuçlarına göre 15-34 yaş grubunun altında hiç okula gitmeyen, eğitimlerini yarıda bırakan ve eğitim süreçlerini üniversiteye kadar tamamlayamamış olan genç bireylerin %28,1’i bu durumun sebebi olarak eğitim maliyetlerinin yüksek olmasını ve ailesinin/eşinin eğitim faaliyetlerine izin vermemesini göstermiştir. Bu sebepler arasında evlilik ve diğer ailevi durumların payı ise %18,1 seviyesinde seyretmektedir (TÜİK, 2020).

Türkiye’deki gençlerin eğitim hayatlarına dair gerçekleştirilen saha araştırması üzerinden çizilen bu genel çerçeve özel koruma grubu altında yer alan gençlere yönelik eğitim imkânlarının artırılması ve eğitime devamlılık haddinin yükseltilmesi adına bir dizi politika setlerinin T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından koordinasyon içerisinde uygulanması gerekliliğini gözler önüne serer.

Tezin önceki kısımlarında yer verildiği üzere Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) 2019 yılı verilerine göre Türkiye’de 15-29 yaş grubundaki genç bireylerin arasında ne istihdamda ne eğitimde olanların payı %29,5 seviyesindedir (Eurostat, 2020). Böylesi gerçeklik elbette Türkiye’ye özel kültürel değerler ve askerlik görevinin ifası nedeniyle öznel koşulların varlığından hareket bir bakış açısının doğrultusunda yorumlanabilir. Ancak ilgili veri setinden irdelenebileceği üzere Türkiye’de bu gerçekleşmenin Avrupa Birliği ortalamasından yüksek seyretmesi bir kere daha Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasındaki genç bireylerin pozitif ayrımcılığa maruz bırakılması gerekliliğinin altını çizmektedir. Bu çerçevede T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından genç bireylere yönelik olarak staj uygulamalarının daha yaygın hale getirilmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından stajyer genç bireyleri kapsayan sosyal güvenlik uygulamalarının üzerindeki bürokrasi yükünün azaltılması gibi yürürlüğe konulan politika setlerinin çok büyük katkı sağladığı görülmüştür. Bahsi geçen bu politika setlerinin etkinlik-verimlilik analizlerinin ilgili kurumlar tarafından yapılması ve güncel koşullar ve gerçekliklerin dahilinde yeniden yorumlanması sureti ile işlerliğinin devamının sağlanması gerekmektedir.

Tablo 14. Üstünden hatırlanacağı gibi Türkiye’deki istihdam haddi %53,8 seviyesinde gerçekleşirken Avrupa Birliği ortalaması ise %73,1 düzeyindedir. Ancak cinsiyet demografisi açısından olaya yaklaşıldığında toplam istihdam haddinin içerisinde erkek istihdam haddinin %73,2 buna karşılık Avrupa Birliği erkek istihdamı ortalamasının %79,0 seviyesinde gerçekleşmesi Türkiye ekonomisinin işgücü piyasası özelinde kadın bireylerin de genç bireyler gibi pozitif ayrımcılığa maruz bırakılmasının önemli bir gereklilik olduğunu yansıtmaktadır (Eurostat, 2020). Bu kapsamda Çalışma Genel Müdürlüğü ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından kadınların istihdam imkanlarını kaybetmesinin ve istihdama erişememesinin sebepleri irdelenmeli bu bakış açısının doğrultusunda politika önerileri ortaya konulmalıdır.

Bu bağlamda değinilmesi gereken en önemli başlıklardan birisi kırsal kesimden kentlere göç eden kadın bireylerin Çalışma Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü entegrasyonunda düzenlenecek kurs ve seminerler üzerinden işveren kesimi talepleri ile uyumlu beceriler kazanarak işgücü piyasalarına dahilîyetlerinin teşvik edilmesidir. Türkiye özelindeki kadın istihdamının Avrupa Birliği ortalamasından belirgin derecede sapması bir bakıma kadın bireylerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarının ağırlıklı olarak istihdam imkânına sahip olan eşleri yahut aileleri tarafından karşılanması gerçekliği üzerinden de yorumlanabilir. Bu gerçekliğin yansımaları olarak Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından kadınlara yönelik olarak esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılmasına dair politika setlerinin yürürlüğe konulması Türkiye işgücü piyasası dahilindeki kadın bireylere yönelik pozitif ayrımcılığa olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu politika geliştirme sürecine kırılğan istihdam çerçevesinde değerlendirilen kadınların dahline özen gösterilmesi sürecin kadınların hem kalıcı hem refaha erişilebilir nitelikte işlerde istihdam imkânı elde etmesi adına çok önemlidir.

Türkiye ekonomisi işgücü piyasası dahilinde özel olarak korunması gerekenler arasında yer almakta olan diğeri bir kesim engelli bireylerdir. Engelli bireylere karşı sergilenecek yaklaşımın önceliği salt istihdam olanağından ziyade toplumsal hayatta görünürlük üzerine olmalıdır. Daha başka bir deyişle engelli bireylerin öncelikle sosyal yaşamda varlık göstermeleri ardından istihdam imkanlarına erişebilmeleri adına öznel tedbirlerle desteklenmesi gerekmektedir. Bu gerçekliğin yansımaları olarak Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çalışma Genel Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından ortak bir politika geliştirme süreci yürütülmesinin önemli katkılar sunacağı açıktır.

2011 yılında başlayan Suriye İç Savaşı sonrasında Türkiye en yoğun göç alan ülkelerden birisi olmuştur. Bu durum geçici koruma statüsünün altında yaşamlarını Türkiye’de sürdüren Suriyeli bireylerin özel korunması gereken gruplar arasında yer almasını gerektirmektedir. Nitekim geçici koruma statüsü altındaki Suriyeli bireylerin toplumsal entegrasyonlarının sağlanması kadar Türkiye ekonomisinin işgücü piyasası ile karşılıklı bağlantısının kurulması da önem arz etmektedir. Bu kapsamda Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ile dil, eğitimlerde denklik ve bir yetenek envanteri geliştirilmesine yönelik olarak entegre politika geliştirme sürecine gidilmesi önem arz etmektedir.

Uygulamaya konulacak politika seti sayesinde yaşamlarını Türkiye’de sürdüren geçici koruma altındaki Suriyeli ve hatta diğer ülkelerden gelen bütün göçmen bireyler Türkiye ekonomisi işgücü piyasası ile entegre olacak böylece işgücü piyasası yapısını bozmayacaktır. Bahsedildiği gibi politika geliştirme sürecinde önemli olan salt olarak Suriyeli bireyleri değil yaşamlarını Türkiye’de sürdüren bütün göçmen bireyleri hedefe eklemektir. Bahsi geçen bu politika geliştirme sürecinin etkinliği, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından göçmen bireylere dair yapılması muhtemel algı araştırmalarının sonuçlarının ilgili paydaşlar ile değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkacak olan yeni politika üretim mekanizmalarının varlığı ile artırılabilir.

Sosyal İstikrar

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı verileri üzerinden elde edilmiş bulgular tezin 19. tablosunda yer aldığı gibi Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki istihdamın %28’inin kırılğan istihdam kapsamında olduğunu yansıtmaktadır. Bu ifade daha farklı şekilde, Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında istihdam edilen bireylerin yaklaşık olarak üçte birinin düşük gelir imkanı sunan, uzun mesai gerektiren ve sosyal güvenlik korumasından kısmen yahut tamamen yoksun kaldığı işlerde istihdam edildiği şeklinde yorumlanabilir (United Nations Development Programme, 2020). Böylesine bir durum Türkiye ekonomisi işgücü piyasası açısından sorun olduğu gibi daha büyük pencereden olaya yaklaşıldığında sosyal istikrarın varlığı adına da önemli bir engeldir.

Sosyal istikrarın varlığı söz konusu olmadan iktisadi istikrarın haliyle istihdam kapasitesinde kalıcı ve sürdürülebilir bir artışın düşünülmemeyeceği gerçeği göz önüne alındığı durumda, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından kırılğan istihdamın bertaraf edilmesine yönelik politika geliştirme sürecinin ortaya konulmasının önemi ortaya çıkar. Nitekim bu sürece T.C. Ticaret Bakanlığı’nın da bir paydaş olarak dahil olması elde edilecek fayda ve etkinliğin artmasına ciddi bir katkı sunacaktır.

Kırılğan istihdamın önemli bir göstergesi olan düşük ücret ile çalışmak aslında kalıcı ve yüksek ücret haddine erişme öncesinde istihdam edilen bireyler açısından bir ön hazırlık safhası olarak düşünülebilir. Ancak düşük ücret haddi ile istihdam edilmede tehlikeli olan ve sürecin bir sıçrama evresinden çok sosyal riske dönüşmesini sağlayan temel unsur bu durumun kalıcı bir hâl almasıdır.

Böylesine bir durumun önüne geçebilmek adına Çalışma Genel Müdürlüğü ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından görece düşük ücret hâddi ile istihdam edilmenin yaygın olduğu sektörlere yönelik kantitatif çalışmaların gerçekleştirilmesi ve çalışmanın sonuçlarının doğru şekilde analiz edilerek politika önerilerinin bu temel çerçeveye ekseninde ilerlemesi gerekmektedir. Diğer taraftan çalışmamak yerine daha iyi alternatif olan düşük ücretli çalışmanın bu özelliğinden dolayı genç bireylerin Türkiye ekonomisi işgücü piyasasına ilk girişlerinde önemli bir role haiz olduğu da yadsınamaz bir gerçektir. Kırılgan istihdam olgusunun birinci boyutu olan düşük ücretli çalışma sürecinin bertaraf edilebilmesi için T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve T.C. Ticaret Bakanlığı koordinasyonunda üretim formunda yurtiçi katma değer artırılması ve bu sayede de ihracat ürünlerinin arasında ileri teknoloji ürünlerinin payının yükselmesini temel alan politikaların geliştirilmesi de ciddi ve elzem gerekliliktir. Nitekim Türkiye ekonomisinin üretim formunda birim katma değer başına yerli girdi kullanımının artışı yani yurtiçi katma değer fazlalığı daha da yükseldikçe hem istihdam edilen bireylerin sayısında artış yaşanacaktır hem de toplumsal refahın artmasına katkı sunulacaktır. Geliştirilen politika setlerinin bu özelliğinden dolayı Strateji ve Bütçe Başkanlığının da sürece dahil olan bir paydaş niteliğine haiz olması verimliliği daha da artıracaktır.

Ancak burada önemli bir parantez açılması gerekmektedir. Tablo 25. üzerinden irdelenebileceği gibi Türkiye işgücü piyasasına yönelik olarak işgücü piyasası katılımı endeksi değerleri geçici ve düzensiz sözleşmeler için 4,19 diğer yandan bireysel / toplu işten çıkarma düzenlemeleri için 2,98 olarak gerçekleşmektedir (OECD, 2020). Böyle bir gerçeklik Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının OECD üye ülkelerinin arasında en katı piyasa olduğunu yansıtmaktadır. Dolayısı ile Türkiye işgücü piyasasında kırılgan istihdam kapasitesini bertaraf edebilmek adına öncelikle ekonominin istihdam sağlama kapasitesi ile ilintili olarak güvenceli esneklik yönünde Çalışma Genel Müdürlüğü'nün belirli iyileştirici politika adımlarını uygulamaya koyması gerekmektedir. Bu durumun tersi geçerliliğini sürdürdüğü takdirde Türkiye işgücü piyasasında halihazırda varlığını sürdüren kayıt dışı esnek çalışma biçimleri yoluna devam edecek, fazla mesai süreleri geçicilikten sürekliliğe dönecektir. Sonuç olarak OECD endeksinin dahilindeki en katı işgücü piyasası görünümüne haiz olan Türkiye ekonomisi esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılamamasından dolayı katılımı sürdürmeye devam edecektir. Dolayısı ile esnek çalışma modellerinin işlerlik kazanması Türkiye işgücü piyasasının daha etkin işleyebilmesi adına en önemli gerekliliklerin başında gelmektedir.

Hollanda, İrlanda, İşveç ekonomisi işgücü piyasaları günümüzde yarı zamanlı ve esnek çalışma modellerinin geniş ölçüde kullanıldığı eksik istihdam haddinin düşük olduğu ülkelerin önde gelenleridir. Bahsi geçen bu durumun Türkiye ekonomisi işgücü piyasası özelinde de geçerlilik ifade edebilmesi ise ancak önceki satırlarda bahsi geçen düzenlemelerin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK) tarafından uygulamaya konulacak spesifik sosyal güvenlik koruma politikaları ile güçlendirilmesi durumunda söz konusu olabilecektir. Diğer yandan işveren kesiminin yeni bir istihdam sağlaması noktasında gereklilik ile karşı karşıya kalması durumunda mevcutta bulunan işgücüne daha fazla mesai yaptırmak yerine esnek çalışma modellerinin sayesinde yeni bireylere istihdam imkanı sunabilmesi aynı zamanda Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasındaki bireylerin mesleki eğitim ve deneyim demografileri açısından olumlu bazı sonuçları da beraberinde getirecektir. Bu husus esnek çalışma modellerinin Türkiye ekonomisinin beşeri sermaye varlığının nicelik bakımından olduğu gibi nitelik bakımından da olumlu etkilenmesine katkı sağlayacaktır.

Bahsi geçen tüm bu gerçeklikler birim işgücü maliyetlerinin varlığının ihmaline olanak tanımaz. Türkiye ekonomisinde birim işgücü maliyetlerinin azaltılabilmesi için üretim yapısındaki verimliliğin artırılması ve işgücü üzerinde kamu kesimi tarafından getirilen maliyetlerin azaltılması sağlanmalıdır. Halihazırda bahsi geçen böylesine bir politika geliştirme sürecinin patikası önceki satırlarda değinilen yurtiçi katma değerini yükseltmesi noktasındaki politika önermeleri ile kesişmektedir. Dolayısı ile ayrıyeten detaya girilmesine bir kere daha gerek görülmemektedir.

Kırılgan istihdamın bir diğer önemli göstergesi uzun çalışma sürelerinin varlığı başka bir deyişle istihdam edilen bireylerin fazla mesai yapmalarıdır. Aslında çalışma sürelerinin uzun olmasının sanayi sektörüne üretim ve gelir açısından katkı sunduğu söylenebilir. Ancak uzun çalışma sürelerinin hizmetler sektörü için bir geçerliliği söz konusu değildir. Başka bir deyişle hizmetler sektöründe çalışan bireylere fazla mesai yaptırmak üretim-gelir artışı bakımından herhangi bir olumlu ayrılmaya katkı sunmaz. Bu sebepten dolayı Çalışma Genel Müdürlüğü ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından sektörel çalışma sürelerine dair spesifik tedbirlerin alınması ve de politika önerilerinin uygulamaya sokulması çok büyük önem arz etmektedir. Nitekim bu sürece T.C. Ticaret Bakanlığı ve T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın dahil olması sürecin uygulanması sayesinde elde edilecek faydayı, verimi ve etkinliği artıracaktır.

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının etkinliği açısından olduğu kadar sosyal istikrarın varlığı için de büyük önem arz eden kırılğan istihdam kapasitesinin bertaraf edilebilmesi için son olarak üzerine politika geliştirme süreci işletilmesi gereken sosyal güvenlik koruma politikasıdır. Nitekim kırılğan istihdam olgusunun önemli göstergesi istihdam edilen bireylerin sosyal güvenlik hakkından kısmen yahut tamamen mahrum kalmasıdır. Bahsi geçen bu olumsuzluğa dair politika önerilerinin geliştirilmesi sigorta prim teşvikleri üzerinden gerçekleştirilebilir. Türkiye ekonomisi işgücü piyasasındaki önemli gerçekliklerden birisi Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından sunulan teşviklerden yararlanmanın düşük seviyelerde gerçekleşmesidir. Aslında bu durumun ardında yatan temel sebep kayıt dışı istihdamın varlığıdır. Bu bakımdan mevcut dönem dahilinde yürürlükte olan sigorta prim teşviği uygulamalarına dair etkinlik-verimlilik analizinin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından yapılması, gerçekleştirilen gözlemin sonuçlarına göre teşvik uygulamalarında sadeleşmeye gidilmesi büyük önem arz etmektedir. Çünkü Türkiye ekonomisi işgücü piyasası özelinde sigorta prim teşviği her ne kadar olumlu gelişmeleri beraberinde getiriyor olsa bile belirli risklerin varlığını da yanında taşımaktadır.

Sigorta prim teşviklerine dair yürürlükte bulunan uygulamaların temel amacı elbette istihdam edilen personelin üzerindeki mali külfetin azaltılması böylece de başta önceki satırda bahsedildiği üzere genç, kadın, engelli bireylerden oluşan özel koruma kesimi olmak kaydıyla daha fazla bireye istihdam imkanını sağlanabilmesidir. Ancak sigorta prim teşvikleri uygulamasını çevreleyen kompleks mevzuat yapısından dolayı yaşanan uygulama güçlükleri amacın hasıl olmasına önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu sebepten dolayı T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, T.C. Ticaret Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve de Yatırım Ofisi Başkanlığının koordinesinde entegre bir politika geliştirme süreci yürütülerek hem sigorta prim ve yatırım teşviklerinin hem de işveren kesimine sağlanan istihdamı artırma odaklı faydaların kompleks varlığından kurtularak basitleştirilmesi, ulaşılabilir risksiz bir şekilde uygulanmaya konulmasının sağlanması, mevzuat kapsamındaki düzenlemelerin tek bir odak üzerinden ilerlemesi hedeflenmelidir. Ayrıca bütün bu süreçlerde özel olarak korunması gereken kesimlerin yani genç, kadın ve engelli bireylerin pozitif ayrımcılığa maruz bırakılması konusunda gerekli ihtimam gösterilmelidir. Bu kesimlere yönelik uygulanacak sigorta prim teşvik alternatifleri, mesleki ve teknik eğitim üzerinden yol alan aktif işgücü programları ile bir arada düşünüldüğünde elde edilen fayda çarpan etkisi sunacaktır.

Toplumsal yoksulluğun bertaraf edilebilmesi adına önemli rolü bulunan işsizlik sigortasından faydalanabilen birey sayısının artırılmasına yönelik Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından atılacak politika adımlarının önemi büyüktür. Bu yönde atılacak bir adım mikro bazda bireysel refaha katkı sunacakken makro boyutta işgücü piyasasının etkinliğine yönelik faydalar sağlayacaktır. İşsizlik sigortasından yararlanan birey sayısının artırılmasının yanında bir diğer amaç sigortadan faydalanan bireylerin kendi yetenek ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilebilmelerine olanak sağlamak şeklinde tayin edilmelidir.

Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye ekonomisinde işsizlikle mücadele politikasında göz önünde bulunması gereken önemli başlıklardan birisi kayıt dışı istihdam olgusudur. Ancak bu süreç kayıt dışı ekonomiden ayrı bir şekilde ele alınmalı ve bertaraf edilmesine yönelik olarak öne sürülecek politika önermeleri bu çerçevenin doğrultusunda verilmelidir. Elbette kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik olarak politika önerilerinin üzerinden uygulanacak tedbirler kayıt dışı iktisadi faaliyet büyüklüğünün böylece sürecin beraberinde getirdiği toplumsal düzlemdeki olumsuz ayrışmaların azalmasına dayanak sağlayacaktır. Bahsi geçen bu nedenlerin varlığından dolayı Türkiye ekonomisinin işgücü piyasasında kayıt dışı istihdam kapasitesinin azaltılmasına yönelik Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından kayıtlı istihdamı özendirerek teşvik edecek politika setlerinin yasal mevzuat çerçevesi üzerinden uygulamaya konulması büyük önem arz etmektedir. İstihdamda kayıt dışılık konjonktürel bir problemi yansıtmamakta, Türkiye ekonomisinin yapısal sorunlarından bir tanesi olagelmektedir. Dolayısı ile uygulanacak politika setinin kısa vadeli çözüm önerilerinden ziyade yapısal reform niteliğinde bir takım tedbirler alması dikkatle takip edilmesi gereken bir husustur. Bu bağlamda Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanan Kalkınma Planlarının içeriğinde konuya özel olarak değinilmeli, gerekli yapısal tedbirlerin ilgili paydaşlarla birlikte tayini yapılmalıdır. Başka bir boyut işyeri büyüklüğü noktasındadır. Nitekim T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile T.C. Ticaret Bakanlığı ve Yatırım Ofisi Başkanlığı tarafından Türkiye ekonomisinde işyeri büyüklüklerinin yükselmesine yönelik izlenecek politikaların kayıt dışı istihdam haddi noktasında olumlu ayrışmaları beraberinde getireceği ortadadır. Bahsedildiği üzere bu olgunun yapısal bir sorun olması, sosyal yardım ve işsizlik ödeneği gibi kayıt dışılığa sebep olan temel aktörlerde yapılacak bir takım düzenlemeleri de zorunlu kılar.

3.4. Uyum Çerçevesi

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasına özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin kurgulanabilmesi için atılacak son adım, ekonomide eksik istihdam (işsiz) kapsamında değerlendirilen bireylerin davranış-beklentileri ile beraberinde düzenleyici konumunda bulunan kamu kuruluşlarının mevcuttaki istihdama yönelik politika ve uygulamalarının, Türkiye ekonomisinin doğal eksik istihdam kapasitesi varlık felsefesi hakkında tespiti yapılan nedenlerin üzerinden çizilen doğal işsizlik mücadele politikası genel çerçevesine uyumunun tespit edilmesidir.

Böylece bu adım sayesinde ilk olarak işgücü piyasası görünümü incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular kullanılarak Türkiye ekonomisi doğal eksik istihdam kapasitesinin nedenlerinin tespit edilmesi ile başlayan ve sonrasında bu nedenlerin üzerinden doğal eksik istihdamın azaltılmasına yönelik mücadele politikasının genel çerçevesinin çizilmesi ile devam eden sürecin son aşaması da tamamlanarak, Türkiye ekonomisi işgücü piyasasına özgün bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin kurgulanmasına geçilebilecektir.

Mücadele politikası bağlamında ekonomide eksik istihdam (işsiz) kapsamında değerlendirilen bireylerin davranış-beklentileri ile beraberinde düzenleyici konumunda bulunan kamu kuruluşlarının mevcuttaki istihdama yönelik politika ve uygulamalarının genel çerçeveye yönelik uyumunun tespit edilebilmesi kurgulanacak özgün bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin, bu mücadele politikasını merkezine alacak olması bakımından önemlidir. Çünkü ekonomiye özgün olan modelin kurgulanabilmesi adına yapılması gerekenlerin yanısıra mevcutta yapılanın, yapılmayanların ve beklentilerin de ortaya konulması gerekmektedir.

Bu amaca dönük olarak işsiz bireylerin davranış ve beklentilerinin tespiti, veri toplama yöntemi olarak anket, veri derleme yöntemi olarak örnekleme kullanıldığı araştırma üzerinden sağlanmıştır. Bu araştırma kapsamında öncelikle değişkenlere dair betimsel bazı istatistiklere yer verilmiş ardından veri çeşitlerine değinilerek istatistiksel çıkarsamanın tahmin ve hipotez testi boyutları irdelenmiştir. Son olarak çok değişkenli istatistik teknikleri yürütülmüştür. Düzenleyici konumundaki kamu kurumlarının cari dönemde istihdama yönelik olan politika ve uygulamalarının genel çerçeveye yönelik uyumunun tespitinin yapılması da veri toplama yöntemi olarak gözlemin tercih edildiği araştırma üzerinden sağlanmıştır.

3.4.1. Özel Sektör

Türkiye ekonomisinde doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılmasına yönelik olarak yürütülecek mücadele politikası kapsamında ekonomideki eksik istihdam (işsiz) kapsamında değerlendirilen kimselerin davranış-beklentilerinin, Türkiye ekonomisinin doğal eksik istihdam kapasitesinin varlık felsefesi hakkında tespiti yapılan nedenlerin üzerinden çizilen doğal işsizlik mücadele politikası genel çerçevesine uyumunun tespit edilmesi amacı doğrultusunda veri toplama yöntemi olarak anketin ve derleme yöntemi olarak örneklemenin kullanıldığı araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu bakımdan bu bölüm araştırmanın genel çerçevesine ayrılmıştır.

3.4.1.1. Değişken

Araştırma kapsamında hakkında çalışmak istenen konu bağımlı değişken olarak isimlendirilmektedir. Başka bir deyişle bağımlı değişken, değeri model içerisinde tayin edilen, bağımsız değişken ve /veya değişkenlere göre ortaya çıkan değişken olarak tarif edilebilir (Tatoğlu, 2020). Araştırma kapsamında hakkında çalışmak istenen konunun meydana gelmesini sağlayan, modelin bağımlı değişkenini etkileyen ve haliyle değeri modelin dışında tayin edilen değişkenler ise bağımsız değişken olarak isimlendirilir. Değişkenlere yönelik olarak bağımlı/bağımsız ayrımı yapılabileceği gibi içsel ve dışsal ayrımı da yapılabilir. Daha çok eşanlı denklem sistemlerinde kullanılan bu çeşit ayrım kapsamında anılan içsel değişkenler, model veya sistem içinde belirlenen değişkenleri ifade ederken dışsal değişkenler model veya sistemin dışında belirlenen değişkenleri ifade eder.

Değişkenlere yönelik olarak yapılabilecek son ayrım nicel ve nitel değişkenler ayrımıdır. Sayısal değerler alabilen nicel (nümerik) değişkenler kesikli nicel değişken ve sürekli nicel değişken olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Sürekli nicel değişkenler kendisine $(-\infty, \infty)$ aralığında bir değer edinebilen değişkenleri yansıtırken, kesikli nicel değişkenler ise kendisine kesikli değerler veya genel olarak tam sayılı değerler edinen değişkenlerdir. Aynı zamanda kukla değişkenler şeklinde ifade edilen nitel (kategorik) değişkenler ise sınıflanabilir (nominal) ve sıralanabilir (ordinal) nitel değişken şeklinde iki kategoriye ayrılmaktadır. Sınıflanabilir (nominal) nitel değişkenler, şıkları arasında olumlu/olumsuz -küçük/büyük şeklinde bir sıralama yapılmasının mümkün olmadığı nitel değişkenleri tarif ederken, ordinal nitel değişkenlerin şıkları sıralanabilmektedir.

3.4.1.2. Değişken Çeşitleri

Araştırmanın toplamda yirmialtı tane nitel (kategorik) değişkeni bulunmaktadır. Anılan bu değişkenlerden onbir tanesi demografik özellikleri yansıtırken, onbeş tanesi araştırma kurgusunun üzerine ilerlemektedir.

Tablo 34. Değişken Çeşitleri

Değişken Kodu	Değişken Adı	Değişken Türü	Değişken Çeşidi
DS1	Bölge Adı	Nitel (Kategorik)	Nominal
DS2	İl Adı	Nitel (Kategorik)	Nominal
DS3	İlçe Adı	Nitel (Kategorik)	Nominal
DS4	Mahalle Adı	Nitel (Kategorik)	Nominal
DS5	Cinsiyet	Nitel (Kategorik)	Nominal
DS6	Yaş Grubu	Nitel (Kategorik)	Ordinal
DS7	Eğitim Durumu	Nitel (Kategorik)	Ordinal
DS8	Medeni Durum	Nitel (Kategorik)	Nominal
DS9	İstihdam Edilmeme Durumu	Nitel (Kategorik)	Nominal
DS10	Gelir Durumu	Nitel (Kategorik)	Ordinal
DS11	İş Arama Kanalı	Nitel (Kategorik)	Nominal
AS1	Araştırma Sorusu 1	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS2	Araştırma Sorusu 2	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS3	Araştırma Sorusu 3	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS4	Araştırma Sorusu 4	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS5	Araştırma Sorusu 5	Nitel (Kategorik)	Nominal
AS6	Araştırma Sorusu 6	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS7	Araştırma Sorusu 7	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS8	Araştırma Sorusu 8	Nitel (Kategorik)	Nominal
AS9	Araştırma Sorusu 9	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS10	Araştırma Sorusu 10	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS11	Araştırma Sorusu 11	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS12	Araştırma Sorusu 12	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS13	Araştırma Sorusu 13	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS14	Araştırma Sorusu 14	Nitel (Kategorik)	Ordinal
AS15	Araştırma Sorusu 15	Nitel (Kategorik)	Nominal

3.4.1.3. Betimsel İstatistikler

Mevcut anakütle içinden seçilen daha az sayıda birimin oluşturduğu topluluğun yani örneğin üzerinden derlenen değişkenlere ait verilerin betimsel istatistikleri, anılan değişkenlerin tamamının nitel yani kategorik olmasından dolayı *frekans tablosundan* ibaret olmaktadır. Değişkenlere ait olan verilerin frekans tablosu; bölge/il/ilçe/mahalle dağılımı hakkında ayrı; cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu, medeni durum, istihdam edilmeme durumu, gelir durumu ve iş arama kanalı dağılımı hakkında ayrı araştırma kurgusu üzerine ilerleyen araştırma sorularının dağılımı hakkında ayrı ayrı yapılmıştır. Bu kapsamda ilk tabloda örnek istatistiğinin bölge/il/ilçe/mahalle bazında dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 35. Frekans Tablosu – Bölge / İl / İlçe / Mahalle Dağılımı

Bölge – İl – İlçe - Mahalle Adı	Birey	Yüzde
İstanbul-İstanbul(Küçükçekmece)-1823-Atakent Mah.-18231	33	1,32%
İstanbul-İstanbul(Bahçelievler)-2005-Zafer Mah.-20051	31	1,24%
İstanbul-İstanbul(Beylikdüzü)-2051-Adnan Kahveci Mah.-20511	31	1,24%
İstanbul-İstanbul(Ataşehir)-2049-İçerenköy Mah.-20491	30	1,20%
İstanbul-İstanbul(Maltepe)-2012-Zümrütevler Mah.-20121	29	1,16%
Batı Anadolu-Ankara(Altındağ)-1130-Karapürçek Mah.-11301	27	1,08%
İstanbul-İstanbul(Küçükçekmece)-1823-Halkalı Merkez Mah.-18232	27	1,08%
İstanbul-İstanbul(Küçükçekmece)-1823-İnönü Mah.-18233	27	1,08%
İstanbul-İstanbul(Bahçelievler)-2005-Soğanlı Mah.-20052	27	1,08%
Akdeniz-Adana(Seyhan)-1104-Yeşilyurt Mah.-11041	26	1,04%
İstanbul-İstanbul(Bahçelievler)-2005-Siyavuşpaşa Mah.-20053	26	1,04%
İstanbul-İstanbul(Gaziosmanpaşa)-1336-Karadeniz Mah.-13361	25	1,00%
İstanbul-İstanbul(Başakşehir)-2050-Kayabaşı Mah.-20501	25	1,00%
Orta Anadolu-Kayseri(Talas)-1846-Mevlana Mah.-18461	25	1,00%
Akdeniz-Adana(Çukurova)-2033-Toros Mah.-20331	24	0,96%
İstanbul-İstanbul(Sultangazi)-2055-50. Yıl Mah.-20551	24	0,96%
İstanbul-İstanbul(Avcılar)-2003-Yeşilkent Mah.-20031	24	0,96%
İstanbul-İstanbul(Başakşehir)-2050-Başak Mah.-20502	23	0,92%
İstanbul-İstanbul(Avcılar)-2003-Cihangir Mah.-20032	23	0,92%
Akdeniz-Adana(Çukurova)-2033-Huzurevleri Mah.-20332	22	0,88%

Bölge – İl – İlçe - Mahalle Adı	Birey	Yüzde
İstanbul-İstanbul(Maltepe)-2012-Fındıklı Mah.-20122	22	0,88%
İstanbul-İstanbul(Pendik)-1835-Kavakpınar Mah.-18351	21	0,84%
İstanbul-İstanbul(Pendik)-1835-Yenişehir Mah.-18352	21	0,84%
İstanbul-İstanbul(Sultangazi)-2055-Cebeci Mah.-20552	21	0,84%
Batı Anadolu-Konya(Selçuklu)-1839-Yazır Mah.-18391	20	0,80%
İstanbul-İstanbul(Bağcılar)-2004-Demirkapı Mah.-20041	20	0,80%
İstanbul-İstanbul(Beylikdüzü)-2051-Barış Mah.-20512	20	0,80%
İstanbul-İstanbul(Tuzla)-2015-Aydınlı Mah.-20151	20	0,80%
İstanbul-İstanbul(Bayrampaşa)-1886-Yıldırım Mah.-18861	20	0,80%
İstanbul-İstanbul(Güngören)-2010-Güneştepe Mah.-20101	19	0,76%
Batı Anadolu-Ankara(Yenimahalle)-1723-Turgut Özal Mah.-17231	18	0,72%
İstanbul-İstanbul(Bağcılar)-2004-15 Temmuz Mah.-20042	18	0,72%
İstanbul-İstanbul(Pendik)-1835-Kaynarca Mah.-18353	18	0,72%
İstanbul-İstanbul(Ümraniye)-1852-İstiklal Mah.-18521	18	0,72%
İstanbul-İstanbul(Gaziosmanpaşa)-1336-Barbaros Hayrettin Paşa Mah.-13362	18	0,72%
İstanbul-İstanbul(Kartal)-1449-Hürriyet Mah.-14491	18	0,72%
İstanbul-İstanbul(Esenler)-2016-Turgut Reis Mah.-20161	18	0,72%
Batı Anadolu-Ankara(Keçiören)-1745-Kuşcağız Mah.-17451	17	0,68%
Batı Anadolu-Ankara(Keçiören)-1745-Atapark Mah.-17452	17	0,68%
Doğu Marmara-Bursa(Osmangazi)-1832-Hamitler Mah.-18321	17	0,68%
İstanbul-İstanbul(Bağcılar)-2004-Güneşli Mah.-20043	17	0,68%
Batı Anadolu-Ankara(Keçiören)-1745-Yayla Mah.-17453	16	0,64%
Batı Anadolu-Ankara(Keçiören)-1745-Ayvalı Mah.-17454	16	0,64%
Batı Anadolu-Ankara(Etimesgut)-1922-Eryaman Mah.-19221	16	0,64%
Batı Anadolu-Ankara(Sincan)-1747-Pınarbaşı Mah.-17471	16	0,64%
İstanbul-İstanbul(Kartal)-1449-Uğur Mumcu Mah.-14492	16	0,64%
İstanbul-İstanbul(Esenler)-2016-Fatih Mah.-20162	16	0,64%
İstanbul-İstanbul(Ataşehir)-2049-Kayışdağı Mah.-20492	16	0,64%
Kuzeydoğu Anadolu-Erzurum(Palandöken)-2044-Yunusemre Mah.-20441	16	0,64%
Batı Anadolu-Ankara(Yenimahalle)-1723-Kardelen Mah.-17232	15	0,60%
Batı Karadeniz-Samsun(Atakum)-2072-Yenimahalle Mah.-20721	15	0,60%
Batı Marmara-Tekirdağ(Çorlu)-1258-Muhittin Mah.-12581	15	0,60%

Bölge – İl – İlçe - Mahalle Adı	Birey	Yüzde
Batı Marmara-Balıkesir(Altıeylül)-2077-Bahçelievler Mah.-20771	15	0,60%
Doğu Marmara-Bursa(Yıldırım)-1859-Millet Mah.-18591	15	0,60%
Ege-İzmir(Karşıyaka)-1448-Yalı Mah.-14481	15	0,60%
Güneydoğu Anadolu-Gaziantep(Şahinbey)-1841-Karataş Mah.-18411	15	0,60%
İstanbul-İstanbul(Kadıköy)-1421-Göztepe Mah.-14211	15	0,60%
İstanbul-İstanbul(Eyüpsultan)-1325-Akşemsettin Mah.-13251	15	0,60%
İstanbul-İstanbul(Bakırköy)-1166-Kartaltepe Mah.-11661	15	0,60%
Akdeniz-Adana(Seyhan)-1104-Gülbahçesi Mah.-11042	14	0,56%
Batı Anadolu-Ankara(Sincan)-1747-Maraşal Çakmak Mah.-17472	14	0,56%
Doğu Marmara-Kocaeli(Darıca)-2060-Kazım Karabekir Mah.-20601	14	0,56%
Ege-İzmir(Karşıyaka)-1448-Bostanlı Mah.-14482	14	0,56%
Güneydoğu Anadolu-Gaziantep(Şahinbey)-1841-Yeditepe Mah.-18412	14	0,56%
İstanbul-İstanbul(Ümraniye)-1852-Armağanlı Mah.-18522	14	0,56%
İstanbul-İstanbul(Ümraniye)-1852-Çakmak Mah.-18523	14	0,56%
İstanbul-İstanbul(Üsküdar)-1708-Cumhuriyet Mah.-17081	14	0,56%
İstanbul-İstanbul(Kadıköy)-1421-Kozyatağı Mah.-14212	14	0,56%
İstanbul-İstanbul(Sancaktepe)-2054-Osmangazi Mah.-20541	14	0,56%
İstanbul-İstanbul(Kağıthane)-1810-Hamidiye Mah.-18101	14	0,56%
İstanbul-İstanbul(Eyüpsultan)-1325-Yeşilpınar Mah.-13252	14	0,56%
Akdeniz-Adana(Seyhan)-1104-Gürselpaşa Mah.-11043	13	0,52%
Akdeniz-Adana(Seyhan)-1104-Pınar Mah.-11044	13	0,52%
Batı Anadolu-Ankara(Etimesgut)-1922-Süvari Mah.-19222	13	0,52%
Batı Anadolu-Ankara(Pursaklar)-2034-Merkez Mah.-20341	13	0,52%
Batı Anadolu-Konya(Selçuklu)-1839-Bosna Hersek Mah.-18392	13	0,52%
Batı Marmara-Tekirdağ(Süleymanpaşa)-2096-100. Yıl Mah.-20961	13	0,52%
Doğu Marmara-Bursa(Osmangazi)-1832-Bağlarbaşı Mah.-18322	13	0,52%
Ege-İzmir(Bornova)-1203-Kazımdirik Mah.-12031	13	0,52%
Ege-İzmir(Bayraklı)-2056-Manavkuyu Mah.-20561	13	0,52%
Güneydoğu Anadolu-Gaziantep(Şahinbey)-1841-Güneykent Mah.-18413	13	0,52%
Güneydoğu Anadolu-Şanlıurfa(Haliliye)-2092-Devteyşti Mah.-20921	13	0,52%
İstanbul-İstanbul(Esenyurt)-2053-Mehterçeşme Mah.-20531	13	0,52%
İstanbul-İstanbul(Üsküdar)-1708-Ünalın Mah.-17082	13	0,52%

Bölge – İl – İlçe - Mahalle Adı	Birey	Yüzde
İstanbul-İstanbul(Kağıthane)-1810-Sultan Selim Mah.-18102	13	0,52%
İstanbul-İstanbul(Sarıyer)-1604-Ayazağa Mah.-16041	13	0,52%
İstanbul-İstanbul(Zeytinburnu)-1739-Telsiz Mah.-17391	13	0,52%
Kuzeydoğu Anadolu-Erzurum(Yakutiye)-2045-Şükrüpaşa Mah.-20451	13	0,52%
Batı Anadolu-Ankara(Çankaya)-1231-Birlik Mah.-12311	12	0,48%
Batı Anadolu-Ankara(Mamak)-1746-General Zeki Doğan Mah.-17461	12	0,48%
Batı Anadolu-Ankara(Mamak)-1746-Başak Mah.-17462	12	0,48%
Batı Anadolu-Ankara(Altındağ)-1130-Beşikkaya Mah.-11302	12	0,48%
Doğu Marmara-Kocaeli(Gebze)-1338-Osman Yılmaz Mah.-13381	12	0,48%
Doğu Marmara-Kocaeli(Gebze)-1338-Arapçeşme Mah.-13382	12	0,48%
Ege-İzmir(Bornova)-1203-Erzene Mah.-12032	12	0,48%
İstanbul-İstanbul(Esenyurt)-2053-Pınar Mah.-20532	12	0,48%
Akdeniz-Antalya(Muratpaşa)-2039-Güzeloba Mah.-20391	11	0,44%
Akdeniz-Antalya(Alanya)-1126-Mahmutlar Mah.-11261	11	0,44%
Doğu Marmara-Bursa(Osmangazi)-1832-Demirtaş Cumhuriyet Mah.-18323	11	0,44%
Doğu Marmara-Bursa(Nilüfer)-1829-İhsaniye Mah.-18291	11	0,44%
İstanbul-İstanbul(Sancaktepe)-2054-Abdurrahmangazi Mah.-20542	11	0,44%
İstanbul-İstanbul(Sultanbeyli)-2014-Battalgazi Mah.-20141	11	0,44%
İstanbul-İstanbul(Arnavutköy)-2048-Anadolu Mah.-20481	11	0,44%
İstanbul-İstanbul(Çekmeköy)-2052-Mehmet Akif Mah.-20521	11	0,44%
Akdeniz-Antalya(Kepez)-2037-Varsak Karşıyaka Mah.-20371	10	0,40%
Akdeniz-Antalya(Muratpaşa)-2039-Meydankavağı Mah.-20392	10	0,40%
Akdeniz-Hatay(Defne)-2082-Harbiye Mah.-20821	10	0,40%
Batı Anadolu-Ankara(Çankaya)-1231-Alacaatlı Mah.-12312	10	0,40%
Batı Anadolu-Ankara(Kahramankazan)-1815-Atatürk Mah.-18151	10	0,40%
Doğu Karadeniz-Trabzon(Ortahisar)-2097-Çukurçayır Mah.-20971	10	0,40%
Ege-İzmir(Buca)-1780-Göksu Mah.-17801	10	0,40%
Ege-İzmir(Karabağlar)-2057-Vatan Mah.-20571	10	0,40%
Ege-İzmir(Çiğli)-2007-Ataşehir Mah.-20071	10	0,40%
Güneydoğu Anadolu-Şanlıurfa(Eyyübiye)-2091-Hayati Harrani Mah.-20911	10	0,40%
İstanbul-İstanbul(Esenyurt)-2053-Osmangazi Mah.-20533	10	0,40%
İstanbul-İstanbul(Fatih)-1327-Seyyid Ömer Mah.-13271	10	0,40%

Bölge – İl – İlçe - Mahalle Adı	Birey	Yüzde
İstanbul-İstanbul(Sultanbeyli)-2014-Abdurrahmangazi Mah.-20142	10	0,40%
Orta Anadolu-Kayseri(Melikgazi)-1864-Gesi Fatih Mah.-18641	10	0,40%
Akdeniz-Hatay(Antakya)-2080-Akasya Mah.-20801	9	0,36%
Akdeniz-Hatay(Dörtyol)-1289-Numune Evler Mah.-12891	9	0,36%
Batı Anadolu-Ankara(Çankaya)-1231-Emek Mah.-12313	9	0,36%
Batı Marmara-Balıkesir(Karesi)-2078-Paşa Alanı Mah.-20781	9	0,36%
Doğu Marmara-Bursa(Yıldırım)-1859-Arabayatağı Mah.-18592	9	0,36%
Doğu Marmara-Bursa(Nilüfer)-1829-Konak Mah.-18292	9	0,36%
Doğu Marmara-Bursa(İnegöl)-1411-Kemalpaşa Mah.-14111	9	0,36%
Doğu Marmara-Kocaeli(İzmit)-2062-Yenişehir Mah.-20621	9	0,36%
Ege-İzmir(Buca)-1780-Yıldız Mah.-17802	9	0,36%
Ege-Aydın(Efeler)-2076-Girne Mah.-20761	9	0,36%
Güneydoğu Anadolu-Gaziantep(Şehitkamil)-1844-Batıkent Mah.-18441	9	0,36%
Güneydoğu Anadolu-Gaziantep(Şehitkamil)-1844-Güvenevler Mah.-18442	9	0,36%
Güneydoğu Anadolu-Gaziantep(Şehitkamil)-1844-Atatürk Mah.-18443	9	0,36%
Güneydoğu Anadolu-Şanlıurfa(Haliliye)-2092-Ahmet Yesevi Mah.-20922	9	0,36%
İstanbul-İstanbul(Fatih)-1327-Hırka-i Şerif Mah.-13272	9	0,36%
İstanbul-İstanbul(Şişli)-1663-Gülbahar Mah.-16631	9	0,36%
İstanbul-İstanbul(Beyoğlu)-1186-Piyalepaşa Mah.-11861	9	0,36%
Orta Anadolu-Kayseri(Melikgazi)-1864-Demokrasi Mah.-18642	9	0,36%
Akdeniz-Antalya(Kepez)-2037-Kuzeyyaka Mah.-20372	8	0,32%
Akdeniz-Antalya(Konyaaltı)-2038-Hurma Mah.-20381	8	0,32%
Akdeniz-Hatay(İskenderun)-1413-Denizciler Mah.-14131	8	0,32%
Batı Anadolu-Ankara(Çankaya)-1231-Harbiye Mah.-12314	8	0,32%
Batı Anadolu-Ankara(Gölbaşı)-1744-Eymir Mah.-17441	8	0,32%
Batı Anadolu-Ankara(Polatlı)-1578-Şehitlik Mah.-15781	8	0,32%
Batı Karadeniz-Zonguldak(Ereğli)-1313-Bağlık Mah.-13131	8	0,32%
Batı Karadeniz-Kastamonu(Merkez)-1450-İnönü Mah.-14501	8	0,32%
Batı Karadeniz-Samsun(İlkadım)-2074-Fevzi Çakmak Mah.-20741	8	0,32%
Doğu Marmara-Kocaeli(İzmit)-2062-Yahyakaptan Mah.-20622	8	0,32%
Ege-İzmir(Karabağlar)-2057-Yunus Emre Mah.-20572	8	0,32%
Ege-İzmir(Konak)-1819-Güzelyalı Mah.-18191	8	0,32%

Bölge – İl – İlçe - Mahalle Adı	Birey	Yüzde
Ege-Manisa(Akhisar)-1118-Hürriyet Mah.-11181	8	0,32%
Güneydoğu Anadolu-Mardin(Artuklu)-2088-13 Mart Mah.-20881	8	0,32%
İstanbul-İstanbul(Büyükçekmece)-1782-Fatih Mah.-17821	8	0,32%
İstanbul-İstanbul(Beykoz)-1185-Kavacık Mah.-11851	8	0,32%
Orta Anadolu-Kırıkkale(Merkez)-1469-Çalılıöz Mah.-14691	8	0,32%
Orta Anadolu-Kayseri(Melikgazi)-1864-İldem Cumhuriyet Mah.-18643	8	0,32%
Orta Anadolu-Kayseri(Kocasinan)-1863-Mimarsinan Mah.-18631	8	0,32%
Orta Anadolu-Kayseri(Kocasinan)-1863-Fevzi Çakmak Mah.-18632	8	0,32%
Ortadoğu Anadolu-Malatya(Yeşilyurt)-1729-Zaviye Mah.-17291	8	0,32%
Ortadoğu Anadolu-Van(İpekyolu)-2098-Bostaniçi Mah.-20981	8	0,32%
Akdeniz-Antalya(Kepez)-2037-Teomanpaşa Mah.-20373	7	0,28%
Akdeniz-Antalya(Alanya)-1126-Oba Mah.-11262	7	0,28%
Akdeniz-Antalya(Manavgat)-1512-Sarılar Mah.-15121	7	0,28%
Akdeniz-Adana(Yüreğir)-1748-Kışla Mah.-17481	7	0,28%
Akdeniz-Adana(Yüreğir)-1748-Ulubatlı Hasan Mah.-17482	7	0,28%
Doğu Karadeniz-Trabzon(Ortahisar)-2097-Pelitli Mah.-20972	7	0,28%
Doğu Marmara-Bursa(Gemlik)-1343-Dr.Ziya Kaya Mah.-13431	7	0,28%
Doğu Marmara-Kocaeli(Körfez)-1821-Mimar Sinan Mah.-18211	7	0,28%
Ege-İzmir(Konak)-1819-Göztepe Mah.-18192	7	0,28%
Ege-Aydın(Nazilli)-1542-Yıldıztepe Mah.-15421	7	0,28%
Ege-Manisa(Yunusemre)-2087-Güzelyurt Mah.-20871	7	0,28%
Güneydoğu Anadolu-Şanlıurfa(Karaköprü)-2093-Akpiyar Mah.-20931	7	0,28%
İstanbul-İstanbul(Sarıyer)-1604-Tarabya Mah.-16042	7	0,28%
Ortadoğu Anadolu-Malatya(Yeşilyurt)-1729-Bostanbaşı Mah.-17292	7	0,28%
Ortadoğu Anadolu-Malatya(Battalgazi)-1772-Çöşnük Mah.-17721	7	0,28%
Ortadoğu Anadolu-Van(İpekyolu)-2098-Karşıyaka Mah.-20982	7	0,28%
Akdeniz-Adana(Sarıçam)-2032-Mehmet Akif Ersoy Mah.-20321	6	0,24%
Akdeniz-Adana(Ceyhan)-1219-Namık Kemal Mah.-12191	6	0,24%
Akdeniz-Hatay(Antakya)-2080-Odabaşı Mah.-20802	6	0,24%
Batı Anadolu-Ankara(Çubuk)-1260-Yıldırım Beyazıt Mah.-12601	6	0,24%
Batı Anadolu-Konya(Karatay)-1814-Ulubatlıhasan Mah.-18141	6	0,24%
Batı Anadolu-Konya(Meram)-1827-Havzan Mah.-18271	6	0,24%

Bölge – İl – İlçe - Mahalle Adı	Birey	Yüzde
Batı Karadeniz-Samsun(İlkadım)-2074-Adalet Mah.-20742	6	0,24%
Doğu Karadeniz-Trabzon(Akçaabat)-1113-Yaylacık Mah.-11131	6	0,24%
Ege-İzmir(Torbalı)-1682-Torbalı Mah.-16821	6	0,24%
Ege-İzmir(Menemen)-1521-30 Ağustos Mah.-15211	6	0,24%
Ege-İzmir(Gazimurat)-2009-Atıfbey Mah.-20091	6	0,24%
Ege-Manisa(Turgutlu)-1689-Cumhuriyet Mah.-16891	6	0,24%
Güneydoğu Anadolu-Şanlıurfa(Eyyübiye)-2091-Eyyüp Nebi Mah.-20912	6	0,24%
Kuzeydoğu Anadolu-Ağrı(Merkez)-1111-Fırat Mah.-11111	6	0,24%
Ortadoğu Anadolu-Van(Tuşba)-2099-Abdurrahman Gazi Mah.-20991	6	0,24%
Batı Anadolu-Konya(Akşehir)-1122-Yeni Mah.-11221	5	0,20%
Batı Marmara-Balıkesir(Edremit)-1294-Altınkum Mah.-12941	5	0,20%
Doğu Marmara-Bursa(Mudanya)-1530-Halitpaşa Mah.-15301	5	0,20%
Güneydoğu Anadolu-Mardin(Kızıltepe)-1474-Tepebaşı Mah.-14741	5	0,20%
Batı Karadeniz-Samsun(Bafra)-1164-Emirefendi Mah.-11641	4	0,16%
Güneydoğu Anadolu-Gaziantep(Nizip)-1546-Fatih Sultan Mah.-15461	4	0,16%
Güneydoğu Anadolu-Şanlıurfa(Siverek)-1630-Ayvanat Mah.-16301	4	0,16%
Ortadoğu Anadolu-Van(Erciş)-1309-Çelebibağı Mah.-13091	4	0,16%
Doğu Marmara-Bursa(Mustafakemalpaşa)-1535-Hamidiye Mah.-15351	3	0,12%
Batı Anadolu-Konya(Ereğli)-1312-Eti Mah.-13121	2	0,08%
Güneydoğu Anadolu-Gaziantep(İslahiye)-1415-Atatürk Mah.-14151	1	0,04%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Araştırmanın örnek istatistiğinin; cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu, medeni durum, istihdam edilmeme durumu, gelir durumu ve iş arama kanalı dağılımı hakkında sosyodemografik özellikleri üzerinden karakterini yansıtan frekans tablolarına aşağıda sıra ile yer verilmektedir.

Tablo 36. Frekans Tablosu – Cinsiyet Demografisi

Cinsiyet	Birey	Yüzde
Erkek	1.270	50,80%
Kadın	1.230	49,20%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Tablo 37. Frekans Tablosu – Yaş Grubu Demografisi

Yaş Grubu	Birey	Yüzde
25-44 Yaş Grubu	1.225	49,00%
15-24 Yaş Grubu	638	25,50%
45-64 Yaş Grubu	483	19,30%
65 ve Üzeri Yaş Grubu	154	6,20%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Tablo 38. Frekans Tablosu – Eğitim Durumu Demografisi

Eğitim Durumu	Birey	Yüzde
Lisans Mezunu	1.250	50,00%
Lise Mezunu	637	25,50%
Önlisans Mezunu	398	15,90%
Yüksek Lisans Mezunu	71	2,80%
Ortaokul Mezunu	70	2,80%
İlkokul Mezunu	57	2,30%
Doktora Mezunu	17	0,70%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Tablo 39. Frekans Tablosu – Medeni Durum Demografisi

Medeni Durum	Birey	Yüzde
Evli	1.364	54,60%
Bekar	850	34,00%
Dul / Boşanmış	286	11,40%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Tablo 40. Frekans Tablosu – İstihdam Edilmeme Durumu

İstihdam Edilmeme Durumu	Birey	Yüzde
İşsiz – İstihdamını Kaybetmiş	1.809	72,40%
İşsiz – İlk Defa İş Arayacak	691	27,60%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Tablo 41. Frekans Tablosu – Gelir Durumu

Gelir Durumu	Birey	Yüzde
1501-2500 Türk Lirası Arasında	1.122	44,90%
1500 Türk Lirası ve Altında	801	32,00%
2501 Türk Lirası ve Üzerinde	577	23,10%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Demografik frekans tabloları bağlamında son olarak iş arama kanalı dağılımına yer verilmesi mümkündür.

Tablo 42. Frekans Tablosu – İş Arama Kanalı

Son Dört Hafta İçerisinde İş Arama Kanalı	Birey	Yüzde
Elektronik ortamda özgeçmiş bilgisini paylaşmak	1.331	53,20%
İlgili kamu otoritesine / özel istihdam ofislerine başvurmak	265	10,60%
Gazete, dergi, internet vb. iletişim araçları üzerinden iş aramak	257	10,30%
Sosyal çevresine ricada bulunmak	194	7,80%
Kendi işini kurmak adına hazırlıklarda bulunmak	183	7,30%
Sözlü/yazılı iş mülakatına girmek	126	5,00%
Gazete, dergi, internet vb. iletişim araçlarına iş ilanı vermek	84	3,40%
Doğrudan işverene başvuru yapmak	60	2,40%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Türkiye ekonomisinde cari dönemde işsiz bireylerin son dört hafta içerisinde iş arama noktasında tercih ettiği en önemli kanalın, elektronik ortamda özgeçmiş bilgisini paylaşmak olduğu görülmektedir. İlgili kamu otoritesine veya özel istihdam ofislerine başvuru yapan veya gazete, dergi, internet vb. iletişim araçları üzerinden iş arayanların ağırlığı yüksek olsa bile elektronik kanalların öncül konumuna erişebilecek düzeyde bulunmamaktadır. Frekans tablosuna göre dikkat çeken diğer bir önemli nokta ise işsiz bireylerin iş aramak için en az tercih ettikleri yolun doğrudan işverene başvuru yapmak olmasıdır. Bu dikkat çekici gerçekliğin ardında çağın bir gereği olarak dijital dönüşüm sürecinin yansımaları bulunduğu gibi, koronavirüs pandemisinin bireylerin elektronik platformlara olan yönelimini artırması da vardır.

Buraya kadar yer verilen demografik frekans tablolarının ardından araştırmanın kurgusu bağlamında yol alan araştırma sorularına ait frekans tablolarına değinilmesi de mümkün bir hale gelmektedir.

Tablo 43. Frekans Tablosu – Birinci Araştırma Sorusu

Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımını hiç duydunuz mu?	Birey	Yüzde
Hayır	889	35,60%
Fikrim Yok	832	33,30%
Evet	779	31,20%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Araştırma kapsamında Türkiye ekonomisindeki işsiz bireylerin çok büyük bir kısmının yeniden yerleştirme danışmanlığını hiç duymadığı veya yaklaşımın hakkında bir fikri olmadığı görülmektedir. Elbette sorunun şıkları tekil düşünüldüğünde yeniden yerleştirme danışmanlığını duyan bireylerin payının aslında diğer olumsuz görüşler ile arasında büyük bir fark bulunmadığı göze batmaktadır. Ancak bu gerçeklik, yeniden yerleştirme danışmanlığı yaklaşımının halen dahi Türkiye ekonomisinde işsiz bireyler tarafından idrak edilmediğinin açık göstergesidir. Haliyle bu durum Türkiye ekonomisi özelinde süregelen doğal işsizlikle mücadele politikası kapsamında özgün bir yeniden yerleştirme danışmanlığı (outplacement) modelinin işlerliğinin yüksek olmasına bir zemin hazırlayacak niteliktedir.

Tablo 44. Frekans Tablosu – İkinci Araştırma Sorusu

Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımının katılımcı bireyler adına faydalı olduğunu / olacağını düşünüyor musunuz?	Birey	Yüzde
Fikrim Yok	970	38,80%
Evet	947	37,90%
Hayır	583	23,30%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Araştırma kapsamında Türkiye ekonomisindeki işsiz bireylerin büyük bir kısmı Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement)'nın katılımcı bireylerin açısından faydalı olup olmayacağı hakkında herhangi bir kanaat taşımazken, anılan uygulamanın

katılımcıların lehine olduğunu düşünenlerin payı da, fikri bulunmayanlar kitlesine çok yakın olmak üzere azımsanamayacak derecede fazladır. Dikkat çeken önemli bir nokta, uygulamanın katılımcı bireylere faydalı olduğunu düşünmeyenlerin payının, diğer iki dağılıma göre belirgin derece düşük kalmasıdır. Haliyle bu durum Türkiye ekonomisi özelinde süregelen doğal işsizlikle mücadele politikası kapsamında özgün bir Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) Modelinin etkinliğinin yüksek olmasına bir zemin hazırlayacak niteliktedir.

Elbette muhtemel bir Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement)'nın fayda boyutu katılımcı bireylerin açısından irdelenebildiği gibi, hizmet sunan firmalar açısından da irdelenebilir. Zira fayda boyutunun bu açının irdelendiği frekans dağılımı, katılımcılar açısından irdelendiği frekans dağılımı ile büyük benzerlik göstermektedir.

Tablo 45. Frekans Tablosu – Üçüncü Araştırma Sorusu

Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımının hizmet sunan firmalar adına faydalı olduğunu / olacağını düşünüyor musunuz?	Birey	Yüzde
Fikrim Yok	1.100	44,00%
Evet	743	29,70%
Hayır	657	26,30%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Araştırma kapsamında Türkiye ekonomisindeki işsiz bireylerin büyük bir kısmı Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı(Outplacement)'nin hizmet sunan firmalar açısından faydalı olup olmayacağına yönelik olarak herhangi bir kanaat taşımazken, bu dağılımın anılan hizmetin katılımcı bireylerin açısından faydalı olup olmayacağı hakkındaki daha önce değinilen dağılımdan daha yüksek çıkmasının sebebi, araştırmanın örneğini işsiz bireylerin teşkil etmesidir.

Haliyle bu kesimin sürecin firmalar tarafını gözlemlemesine veyahut analiz edebilmesine yönelik imkanları sınırlı düzeyde bulunduğundan dolayı; Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement)'nin katılımcı bireylerin açısından faydalı olup olmayacağı hakkında herhangi bir kanaat taşımayan işsiz bireylerin oranı %38,80 bandında seyrederken; anılan hizmeti sunan firmaların açısından faydalı olup olmayacağına yönelik herhangi bir kanaati bulunmayan işsiz bireylerin oranı %44,00 bandına yükselmektedir.

Tablo 46. Frekans Tablosu – Dördüncü Araştırma Sorusu

Bugüne kadar hiç Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımı hizmet sunumundan yararlandınız mı?	Birey	Yüzde
Evet	787	43,50%
Hayır	600	33,20%
Kısmen	422	23,30%
Örnek Büyüklüğü	1.809	100,00%

Dördüncü soru, araştırma kapsamında örnek büyüklüğü içinde yer alan bireyler arasından demografik dokuzuncu soruya (DS9) *İşsiz (İstihdamını Kaybetmiş)* cevabını veren bireylere yöneltildiğinden dolayı örnek büyüklüğü 1.809 olarak gerçekleşmiş ve cevapların yüzdelik frekans dağılımları haliyle bu büyüklük üstünden pay edilmiştir.

Dikkat edilecek olunursa, dördüncü araştırma sorusu (AS4) asıl olarak Türkiye ekonomisi özelinde süregelen doğal işsizlikle mücadele politikası kapsamında özgün Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) Modeli'nin işlerliği ve etkinliğinin analiz edilmesine zemin hazırlayan birinci (AS1) ve ikinci (AS2) araştırma sorularını destekler niteliktedir. Nitekim dördüncü araştırma sorusuna (AS4) bugüne kadar tam olarak Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı hizmet sunumundan yararlanmadığını dile getirerek cevap veren bireylerin oranının (hayır ve kısmen cevapları) %56,50 bandında olduğu gerçeği örnek büyüklüğü arasına demografik dokuzuncu soruya (DS9) *İşsiz (İlk Defa İş Arayacak)* bireylerin katılmasının ihtimali ile birlikte düşünüldüğü zaman yine Türkiye ekonomisi özelinde süregelen doğal işsizlikle mücadele politikası kapsamında özgün bir Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) Modeli'nin işlerliğinin ve etkinliğinin yüksek olmasına bir zemin hazırlar.

Tablo 47. Frekans Tablosu – Beşinci Araştırma Sorusu

Yararlandığınız Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımı hizmetinin sunumu kim tarafından yapıldı?	Birey	Yüzde
Danışmanlık Firması	701	58,00%
İstihdam Edilen Firma	379	31,30%
Danışmanlık Firması ve İstihdam Edilen Firma Birlikte	129	10,70%
Örnek Büyüklüğü	1.209	100,00%

Beşinci soru, araştırma kapsamında örnek büyüklüğü içinde yer alan bireylerin arasından dördüncü araştırma sorusuna (AS4) kısmen ve evet cevabını veren bireylere yöneltildiğinden dolayı örnek büyüklüğü 1.209 olarak gerçekleşmiştir. Dikkat edilecek olunursa Türkiye ekonomisindeki işsiz bireylerin arasından yeniden yerleştirme hizmet sunumundan faydalanmış olanların ağırlığı, bu hizmet sunumuna danışmanlık firması aracılığı ile erişmiştir. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı hizmeti sunumuna önceden istihdam edildiği firmaları aracılığı ile erişenlerin oranı üçte birlik kesimi kapsamakta buna karşılık danışmanlık firması ve istihdam sağlayan firmanın birarada bulunduğu modelin ise genelde tercih edilmediği görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki altıncı soru, Türkiye ekonomisindeki işsiz bireylerin arasından yeniden yerleştirme hizmet sunumundan faydalanmış olanların aldıkları bu hizmetin sunumundan duydukları memnuniyeti ölçmeye yöneliktir.

Tablo 48. Frekans Tablosu – Altıncı Araştırma Sorusu

Yararlandığınız Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımı hizmetinin sunumundan memnun kaldınız mı?	Birey	Yüzde
Kısmen	547	45,20%
Hayır	456	37,70%
Evet	206	17,00%
Örnek Büyüklüğü	1.209	100,00%

Altıncı soru, araştırma kapsamında örnek büyüklüğü içinde yer alan bireylerin arasından dördüncü araştırma sorusuna (AS4) kısmen ve evet cevabını veren bireylere yöneltildiğinden örnek büyüklüğü 1.209 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye ekonomisinde işsiz bireyler arasından yeniden yerleştirme hizmet sunumundan faydalanmış olanların sadece %17'sinin aldığı hizmetten memnun kalmasına karşılık, hayır ve kısmen cevabı veren bireylerin toplamının %83 bandına erişmesi ise yine Türkiye ekonomisi özelinde süregelen doğal işsizlikle mücadele politikası kapsamında özgün Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) Modeli'nin işlerliğinin ve etkinliğinin yüksek olmasına bir zemin hazırlar niteliktedir. Elbette bu sorunun frekans dağılımının daha detaylı bir şekilde irdelenmesi söz konusu gerçekleşmeye dair daha berrak sonuçlar vereceğinden soruya dair çaprazlara çok değişkenli istatistik teknikleri başlığının altında yeniden yer verilecektir.

Tablo 49. Frekans Tablosu – Yedinci Araştırma Sorusu

Yararlandığınız Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımı hizmetinin sunumu size faydalı oldu mu?	Birey	Yüzde
Kısmen	638	52,80%
Hayır	391	32,30%
Evet	180	14,90%
Örnek Büyüklüğü	1.209	100,00%

Araştırma kapsamındaki yedinci soru, Türkiye ekonomisindeki işsiz bireylerin arasından yeniden yerleştirme hizmet sunumundan faydalanmış olanların aldıkları bu hizmet sunumunun kendilerine bir faydalı sağlayıp sağlamadığını ölçmeye yöneliktir. Nitekim yedinci sorunun cevaplarının frekans dağılımı, aynı düzlemde yol alan altıncı araştırma sorusunun (AS6) cevaplarının frekans dağılımı ile benzeşmektedir. Yedinci soru, araştırma kapsamında örnek büyüklüğü içinde yer alan bireylerin arasından dördüncü araştırma sorusuna (AS4) kısmen ve evet cevabını veren bireylere yöneltildiğinden örnek büyüklüğü 1.209 olarak gerçekleşmiştir. Zira altıncı araştırma sorusuna (AS6) hayır ve kısmen cevabı veren bireylerin ağırlığının toplamının %83 bandına erişmesinin yansıması olarak, Türkiye ekonomisinde işsiz bireylerin arasından yeniden yerleştirme hizmet sunumundan faydalanmış olan bireylerin sadece %14,90 büyüklüğündeki kesimi hizmet sunumunun kendisine faydalı olduğunu düşünmektedir.

Tablo 50. Frekans Tablosu – Sekizinci Araştırma Sorusu

Yararlandığınız Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımı hizmetinin sunumu size hangi açıdan fayda sağladı?	Birey	Yüzde
Berrak Bir Kariyer Hedefi Çizebilmemi Sağladı	240	29,30%
İhtiyaçlarımın, Beklentilerimin, Niteliklerimin, Kıdemimin ve Mesleki Tecrübemin Farkına Vardım	226	27,60%
Becerilerimi ve Güçlü Yönlerimi Ortaya Koydu	214	26,20%
İş Arama Süreci ve İşgücü Piyasalarının Temel Eğilimleri Hakkında Sürekli Bilgi Akışı Sağladı	80	9,80%
Muhtemel Sosyal-Psikolojik Sorunlar İle Başedebilmede Destek Oldu	58	7,10%
Örnek Büyüklüğü	818	100,00%

Araştırma kapsamındaki sekizinci soru, Türkiye ekonomisinde işsiz bireylerin arasından yeniden yerleştirme hizmet sunumuna dahil olmuş, bu hizmet sunumundan

fayda sağladığını beyan etmiş bireylerin, hizmet sunumunun anılan faydasının içeriğini öğrenmeye yöneliktir. Sekizinci soru, araştırma kapsamındaki örnek büyüklüğü içinde yer alan bireyler arasından yedinci araştırma sorusuna (AS7) kısmen ve evet cevabını veren bireylere yöneltildiğinden örnek büyüklüğü 818 olarak gerçekleşmiştir. Teoride Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement)'nın muhtemel faydaları arasında en ön sırada gösterilen istihdamın kesilmesinin ardından yaşanması muhtemel sosyal ve psikolojik sorunlarla başa çıkabilmek adına destek olma kriteri %7,10 bandında en düşük fayda kriteri olarak görülmüştür. Buna karşılık Türkiye ekonomisindeki işsiz bireylerin arasından yeniden yerleştirme hizmet sunumuna dahil olmuş ve bu hizmet sunumundan fayda sağladığını beyan etmiş bireylere göre hizmet sunumundan alınan en büyük fayda kendilerine berrak kariyer hedefi çizebilmek olmuştur. Anılan fayda kriterine çok yakın olmakla beraber ağırlık bakımından ikinci ve üçüncü sıra ise kişisel yetkinliklerin farkına varabilme kriterine aittir. İşgücü piyasaları enformasyonu görece düşük seyreden bir fayda kriteri olarak frekans dağılımında yerini almıştır.

Tablo 51. Frekans Tablosu – Dokuzuncu Araştırma Sorusu

Yararlandığınız Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımı hizmeti sonucunda yeni bir istihdam imkanına kavuştunuz mu?	Birey	Yüzde
Hayır	949	78,50%
Evet	260	21,50%
Örnek Büyüklüğü	1.209	100,00%

Araştırma kapsamında yer alan dokuzuncu soru, Türkiye ekonomisindeki işsiz bireyler arasından yeniden yerleştirme hizmet sunumundan faydalanmış olanların bu hizmet sunumunun akabinde yeniden bir istihdam imkanına kavuşup kavuşmadığını kavramaya yöneliktir. Zira dokuzuncu soru, araştırmanın kapsamında örnek büyüklüğü içinde yer alan bireylerin arasından dördüncü araştırma sorusuna (AS4) kısmen ve evet cevabını veren bireylere yöneltildiğinden dolayı örnek büyüklüğü de 1.209 bandında gerçekleşmiştir. Türkiye ekonomisinin işgücü piyasalarının özelinde süregelen yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunumu uygulamalarının genel bir çerçevesini ortaya koyar nitelikteki dokuzuncu araştırma sorusunun (AS9) cevaplarının frekans tablosu, hizmet sunumu uygulamalarının istihdam imkanı bakımından yoksunluğun ağırlıklı olduğu modeller olduğunu ortaya koymaktadır.

Haliyle hizmet sunumuna dahil olan ve istihdam imkanına erişen bireylerin %25 bandında bulunması, yine Türkiye ekonomisi özelinde süregelen doğal işsizlikle mücadele politikası kapsamında özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli'nin işlerlik ve etkinliğinin yüksek olmasına bir zemin hazırlar niteliktedir.

Araştırma kapsamındaki onuncu soru Türkiye ekonomisindeki işsiz bireylerden yeniden yerleştirme hizmet sunumundan faydalanmış ve hizmet sunumunun akabinde yeniden istihdam edilebilme imkanına kavuşmuş olanların, bu imkana erişebilmesinin ne kadarlık bir zaman dilimini kapsadığını öğrenmeye yöneliktir. Böylece araştırmanın kapsamında yer alan dokuzuncu araştırma sorusu (AS9) cevaplarının frekans tablosu Türkiye ekonomisinin işgücü piyasaları özelindeki yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunumu uygulamalarının genel çerçevesini ortaya koyarken, onuncu araştırma sorusu (AS10) anılan hizmet sunumu uygulamalarının başarı ihtimalinin zaman boyutu hakkında bilgi vermektedir. Bu bakımdan onuncu araştırma sorusu (AS10), dokuzuncu araştırma sorusuna (AS9) evet cevabını veren bireylere yöneltildiğinden dolayı örnek büyüklüğü de 260 bandında gerçekleşmiştir.

Tablo 52. Frekans Tablosu – Onuncu Araştırma Sorusu

Yararlandığınız Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımı hizmeti sonucunda yeni bir istihdam imkanına kavuşmanız ne kadar zaman aldı?	Birey	Yüzde
3 Ay ve Üzeri	202	77,70%
0-3 Ay Arasında	58	22,30%
Örnek Büyüklüğü	1.209	100,00%

Bu bağlamda onuncu araştırma sorusunun (AS10) cevaplarının frekans tablosu, Türkiye ekonomisinin işgücü piyasaları özelindeki yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunumu uygulamalarının; istihdam imkanı sağlamak bakımından yoksunluğun ağırlıklı olduğu modeller olmasının haricinde istihdama erişebilme olanağı bağlamında da yapışkan ve hantal modeller olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma kapsamında yer alan on birinci soru da Türkiye ekonomisindeki işsiz bireyler arasından, araştırmanın gerçekleştirildiği tarih itibarıyla aktif olarak yeniden yerleştirme hizmet sunumundan yararlananların varlığını ölçümleyebilmeye yöneliktir. On birinci soru, araştırma kapsamındaki örnek büyüklüğünün içinde yer alan bireylerin

arasından demografik dokuzuncu soruya (DS9) *İşsiz (İstihdamını Kaybetmiş)* cevabını veren bireylere yöneltildiğinden dolayı örnek büyüklüğü 1.809 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 53. Frekans Tablosu – On Birinci Araştırma Sorusu

Şu anda Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımı hizmet sunumundan yararlanmakta mısınız?	Birey	Yüzde
Hayır	1.382	76,40%
Evet	404	22,30%
Kısmen	23	1,30%
Örnek Büyüklüğü	1.209	100,00%

On birinci araştırma sorusunun (AS10) cevaplarının frekans tablosu, Türkiye ekonomisindeki işsiz bireyler arasında, araştırmanın gerçekleştirildiği tarih itibariyle aktif olarak yeniden yerleştirme hizmet sunumundan yararlananların payının dörtte bir düzeyinde kaldığını geri kalan büyük bir kesimin herhangi bir sunum kapsamında yer almadığını göstermektedir. Zira bu durum Türkiye ekonomisine özgün kurgulanacak bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin işler olmasına zemin hazırlamaktadır.

Araştırma kapsamında yer alan on ikinci soru ise, Türkiye ekonomisindeki işsiz bireylerin arasında, araştırmanın gerçekleştirildiği tarih itibariyle aktif olarak yeniden yerleştirme hizmet sunumundan yararlananların anılan hizmet sunumunu faydalı bulup bulmadıklarını ölçümlemeye yöneliktir. On ikinci soru, araştırmanın kapsamında örnek büyüklüğü içerisinde yer alan bireyler arasında, on birinci araştırma sorusuna (AS11) kısmen ve ya evet cevabını veren bireylere yöneltildiğinden dolayı örnek büyüklüğü 427 bandında gerçekleşmiştir.

Tablo 54. Frekans Tablosu – On İkinci Araştırma Sorusu

Hali hazırda yararlandığınız Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımı hizmetinin sunumu size faydalı oluyor mu?	Birey	Yüzde
Hayır	208	48,70%
Kısmen	116	27,20%
Evet	103	24,10%
Örnek Büyüklüğü	427	100,00%

On ikinci araştırma sorusunun (AS12) cevaplarının frekans tablosu, Türkiye ekonomisindeki işsiz bireyler arasından, araştırmanın gerçekleştirildiği tarih itibariyle aktif olarak yeniden yerleştirme hizmet sunumundan yararlananların sadece dörtte bir bandının anılan hizmet sunumundan memnun kaldığını, geri kalan dörtte üç bandının ise anılan hizmetten memnun olmadığını yansıtmaktadır. Nitekim, on ikinci araştırma sorusu (AS12) frekans tablosu; evvelden değinildiği gibi Türkiye ekonomisinin işgücü piyasaları özelinde yeniden yerleştirme danışmanlığı hizmet sunumu uygulamalarının; istihdam imkanı sağlama bakımından yoksunluğun ağırlıklı olduğu modeller olmasının haricinde istihdama kavuşabilmek olanağı bağlamında da yapışkan ve hantal modeller olduğu gerçeğini bir kere daha kanıtlar niteliktedir.

Araştırma soruları arasında birinci sorudan on ikinci soruya kadar cari dönemde süregelen mevcut Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) uygulamalarının hizmet sunumuna yönelik olarak gerçekleştirmelerin ölçümlenmesi irdelenmiştir. Geriye kalan on üçüncü, on dördüncü, on beşinci araştırma sorularında, Türkiye ekonomisine özgün kurgulanacak bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin genel çerçevesine yönelik beklentiler ölçümlenmeye çalışılmıştır. Zira bu amaç doğrultusunda on üçüncü araştırma sorusu kurgulanacak modelin zaruriyetini ölçmeye çalışılmaktadır.

Tablo 55. Frekans Tablosu – On Üçüncü Araştırma Sorusu

Türkiye ekonomisi özelinde Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumuna yönelik olarak işletmeler zorunluluğa tabi tutulmalı mıdır?	Birey	Yüzde
Hayır	1.063	42,50%
Evet	958	38,30%
Kısmen	479	19,20%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

On üçüncü soru, araştırmanın kapsamında örnek büyüklüğü içerisinde yer alan tüm bireylere yöneltildiğinden örnek büyüklüğü 2.500 bandında gerçekleşmiştir. Buna göre Türkiye ekonomisindeki işsiz bireyler arasından %42,50 bandında bulunan kesim, Türkiye ekonomisine özgün kurgulanacak yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin işletmeler ve firmalar açısından bir zorunluluğa tabi tutulmasını istememektedir. Bu gerçek kısmen cevabını verenlerle birlikte düşünüldüğü zaman, Türkiye ekonomisine özgün kurgulanacak yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin işletmeler ve firmalar

açısından bir zorunluluğa tabi tutulmasını istemeyenlerin payı yaklaşık %62 bandına erişmektedir. Elbette kurgulanacak modelin tüm işletmeler ve firmalar açısından bir zorunluluğa tabi tutulmasını isteyenlerin %38,30 bandındaki payı da küçümsenecek bir gerçekleşme değildir. Ağırlığın zorunluluğu istememesinin arkasındaki gerçek; işsiz bireylerin, işletmelerin ve firmaların böyle bir zorunluluğa tabi tutulmaları durumunda istihdam imkanlarını zorlaştıracığı ve beraberinde muhtemelen yasal sürecin geçerlilik kazanmasından önce istihdam kapasitelerini azaltacağına dair çekinceleridir.

Araştırma kapsamında yer alan on dördüncü soru, Türkiye ekonomisine özgün kurgulanacak yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin kapsamını ölçümleyebilme hakkındadır. On dördüncü soru, araştırma kapsamında örnek büyüklüğü içerisinde yer alan tüm bireylere yöneltildiğinden örnek büyüklüğü 2.500 bandında gerçekleşmiştir. Buna göre Türkiye ekonomisindeki işsiz bireyler arasından %85,6 bandındaki kesim Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) modeli hizmet sunumu içeriğinin zenginleştirilerek Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz olan bütün bireylere yönelik olarak sunulmasını destekliyor. Araştırmanın gerçekleştirildiği tarih itibariyle tez kapsamında kurgulanacak anılan modelin kapsamı ve içeriğine dair katılımcılara bir bilgi verilmediğinden dolayı, on dördüncü soruya kısmen veya hayır cevabını verenlerin payları anlam kazanmaktadır.

Tablo 56. Frekans Tablosu – On Dördüncü Araştırma Sorusu

Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumunun içeriği zenginleştirilerek Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına katılır mısınız?	Birey	Yüzde
Evet	2.139	85,60%
Kısmen	216	8,60%
Hayır	145	5,80%
Örnek Büyüklüğü	2.500	100,00%

Elbette ki, on dördüncü soruya kısmen veya hayır cevabını verenlerin zihninde evvel satırlarda değinildiği gibi Türkiye ekonomisinin genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz olan tüm bireylere yönelik olarak sunulacak özgün bir Yeniden Yerleştirme Modeli'nin istihdam imkanlarını zorlaştıracığı, muhtemelen yasal sürecin geçerlilik kazanmasından önce işletmelerin istihdam kapasitelerini azaltacağına dair çekinceleri de bulunmaktadır.

Tablo 57. Frekans Tablosu – On Beşinci Araştırma Sorusu

Bir önceki soruda bahsedilen Türkiye ekonomisine yönelik öznel modelin uygulanması durumunda içeriğinde barındırması gereken en önemli başlık hangisi olmalıdır?	Birey	Yüzde
Nakdi Ücret Desteği	2.142	91,00%
Kariyer Planlaması	109	4,60%
Sektörel Bilgi ve Bağlantı Desteği	104	4,40%
Örnek Büyüklüğü	2.355	100,00%

Araştırma kapsamında yer alan on beşinci soru da, Türkiye ekonomisine özgün kurgulanacak yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin içeriğini ölçümlemeye dair beklentileri yansıtmaktadır. Bu bakımdan on beşinci soru, araştırma kapsamında örnek büyüklüğü içinde yer alan bireyler arasından, on dördüncü araştırma sorusuna (AS14) kısmen ve ya evet cevabını veren bireylere yöneltildiğinden örnek büyüklüğü 2.355 bandında gerçekleşmiştir. On beşinci sorunun cevaplarının frekans tablosu hem bilinen hem de beklenen bir gerçeği göz önüne sermektedir. Her ne kadar yeniden yerleştirme danışmanlığı modelleri ve bu modeller üstünden gerçekleşen hizmet sunumunun amacı kariyer planlaması, kişisel yetkinlik ve yaşanacak muhtemel sosyal ve psikolojik bazı sorunları önlemek olsa bile, bireylerin modellerden asıl beklenti nakdi ücret desteğidir. Uzun vadeli düşünülen kariyer planı ve sektörel destek kriteri ise geride kalmaktadır.

3.4.1.4. Veri Çeşidi

Kantitatif araştırmanın en önemli aşamalarından bir tanesi, değişkenlere ait verilerin derlenmesi ve toplanmasıdır. Nitekim araştırmalar ancak ilgili değişkenlere ait verilerin derlenmesi sonucunda anlam kazanır. Analizlerde yatay kesit, zaman serisi ve panel veri olmak üzere üç tane veri çeşidi kullanılmaktadır. Veri çeşitleri arasında zamanın belirli bir noktasında, birbirlerinden farklı birimlerden toplanan veriler yatay kesit verisi olarak isimlendirilmektedir. Yatay kesit verisinde birim; bireyleri, firmalar veya hane halklarını, sektörleri, ülkeleri vb. ifade eder. Misalen 2022 yılında Türkiye ekonomisinde illere göre istihdam edilen bireylerin sayısı yatay kesit verisine bir örnek teşkil eder. Şayet modelde yer alan değişkenlerin değerleri gün, hafta, ay, mevsim, yıl vb. zaman birimlerine göre değişimi yansıtıyorsa bu tip veriler de zaman serisi verileri şeklinde isimlendirilmektedir. Misalen 1990-2022 yılları arasında Türkiye ekonomisi istihdam edilen bireylerin sayısı zaman serisi verisine örnektir. Son olarak hane halkı,

firmalar, sektörler, ülkeler vb. birimlere ait yatay kesit verilerinin, belirli bir dönemde biraraya toplanması sonucunda elde edilen veriler ise panel veri olarak adlandırılır. Bu açıdan panel veri N sayıdaki birim ve anılan her bir birime karşılık gelen T sayıdaki gözlemden meydana gelmektedir. Örneğin Avrupa Birliği Üye Ülkelerinin her birinin 1990-2022 yılları arasındaki işsizlik oranları, Türkiye ekonomisinin illere göre işsizlik gerçekleştirmelerinin 1990-2022 yılları arasındaki dağılımı birer panel verisidir.

Türkiye ekonomisinde süregelen doğal işsizlik mücadele politikası kapsamında ekonomide eksik istihdam (işsiz) bağlamında kalan yani herhangi bir istihdam imkanı bulamayan bireylerin davranış ve beklentilerinin, Türkiye ekonomisinin doğal eksik istihdam kapasitesinin varlık felsefesi hakkında tespiti yapılan nedenlerin üzerinden çizilen doğal işsizlik mücadele politikası genel çerçevesine uyumunun tespit edilmesi amacı doğrultusunda 01 Kasım 2021 Pazartesi ile 28 Kasım 2021 Pazar günü arasında saha çalışması gerçekleştirilen bu araştırmada, onbir tane demografik değişken, onbeş tane araştırma kurgusu değişkeni bulunmaktadır. Nitekim bu bölüm altındaki değişken çeşitleri başlığında bu değişkenler detaylı bir şekilde tarif edilmiş ve tamamı nitel olan yirmi altı tane değişkenin çeşitlerine yer verilmiştir.

Anılan bu yirmi altı tane nitel değişkenin tamamı zamanın belirli bir noktasında yani 01 Kasım 2021 Pazartesi ile 28 Kasım 2021 Pazar günleri arasında, 2.500 farklı birimden (işsiz birey üzerinden) toplandığı için yatay kesit verisi olmaktadır.

3.4.1.5. Anakütle ve Örnek

Araştırmanın anakütlesini, Türkiye ekonomisinde hastahane ve hapisane gibi yerlerde mukim olanların dışında kalan 15 yaş ve daha üst nüfusu ifade eden kurumsal olmayan sivil nüfusun kapsamında, referans döneminin içerisinde istihdam edilmeyen bireylerden iş aramak maksadıyla son dört hafta içerisinde aktif iş arama kanallarından asgari bir tanesini kullanmış ve iki hafta içerisinde iş başı yapabilecek durumda olan bireyler teşkil etmektedir. Bu kapsamda aktif iş arama kanalları olarak sıralanabilecek başlıklar şunlardır.

1. Doğrudan işverene başvuru yapmak
2. Sosyal çevresine ricada bulunmak
3. İlgili kamu otoritesine / özel istihdam ofislerine başvurmak
4. Gazete, dergi, internet vb. iletişim araçları üzerinden iş aramak
5. Gazete, dergi, internet vb. iletişim araçlarına iş ilanı vermek

6. Elektronik ortamda özgeçmiş bilgisini paylaşmak
7. Sözlü/yazılı iş mülakatına girmek
8. Kendi işini kurmak adına hazırlıklarda bulunmak

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaşta olan kişilerde işsiz sayısı 2021 yılı Haziran ayında hemen bir önceki aya göre 823 bin kişi azalarak 3 milyon 399 bin kişi olmuştur. Böylece mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı 2,50 puanlık bir azalış ile %10,60 seviyesinde gerçekleşmiştir. Yine aynı dönemde istihdam edilen kimselerin sayısı bir önceki aya göre 602 bin kişi artış yaşayarak 28 milyon 586 bin kişiye erişmiş ve mevsim etkisinden arındırılmış istihdam haddi böylece %44,90 bandında gerçekleşmiştir. Anılan dönemde 15 ve daha yukarı yaştaki işgücünün kapasitesi 31 milyon 984 bin kişi iken mevsim etkisinden arındırılmış işgücüne katılım haddi %50,20 bandında gerçekleşmiştir (TÜİK, 2021). Söz konusu gerçekleştirmelerden dolayı araştırmanın anakütlesini 3 milyon 399 bin işsiz bireyin teşkil ettiği anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen konuya (bağımlı ve bağımsız değişkene) göre incelenmesi amaçlanan tüm birimlerden meydana gelen topluluğa anakütle denirken, mevcut anakütle içinden seçilen daha az sayıdaki birimin oluşturduğu topluluğa örnek denmektedir. Bu bağlamda araştırma örneğini de ikibin beş yüz işsiz birey teşkil eder.

3.4.1.6. Tamsayım ve Örneklem

Araştırmada yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin derlenmesi süreci incelenmesi amaçlanan tüm birimler yani anakütlenin üzerinden yapılıyorsa tam sayım ve örnek üzerinden yapılıyorsa örneklem olarak isimlendirilir. Bu araştırmanın veri derlemesi örneğin üzerinden yapılmaktadır. Başka bir deyişle bu araştırmanın veri derleme yöntemi olarak örneklem tercih edilmiştir.

Araştırmada veri derleme yöntemi olarak örneklem tercih edildiğinden dolayı aslında amaç anakütle parametresinin (ortalama, standart sapma veya oran) belirlenen örneğin üzerinden tahmin edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda anakütle parametresinin örnek istatistiğinden hareket edilerek bir sayı veya bu sayıyı kapsayan bir aralık olarak tahmin edilebilmesi mümkündür. Dolayısı ile örneklemenin birinci boyutunu nokta ve aralık tahmini teşkil etmektedir.

Anakütle parametresinin bilinmediği durumda örnek istatistiğinden faydalanıp anakütle parametresinin tek bir değer olarak tahmin edilmesi *nokta tahmini* şeklinde isimlendirilmektedir. Elbette ki, nokta tahmininin tercih edilmesi durumunda erişilen değer yaklaşık bir sonuç olacaktır. Bu bakımdan nokta tahmini üzerinden elde edilen değer iyi bir tahmin olarak değerlendirilebilmesi adına tarafsızlık, tutarlılık, etkinlik, yeterlilik özelliklerine sahip olması gerekir.

Öncelikle nokta tahmininin tarafsızlık özelliğine değinilebilir. Bu bakımdan θ parametresinin tahmini $\hat{\theta}$ olarak kabul edildiğinde, $E(\hat{\theta})=0$ olursa, $\hat{\theta}$, θ 'nın tarafsız bir tahmini olur. Haliyle örnek ortalaması \bar{x} ve örnek oranı p sırası ile anakütle ortalaması \bar{X} ve anakütle oranı P 'nin tarafsız bir tahmini olarak ifade edilebilecektir.

$$E(\bar{x})=E\left(\frac{\sum^n x_i}{n}\right)=E\left[\frac{1}{n}\cdot(x_1+x_2+\dots+x_n)\right]$$

$$\frac{1}{n}\cdot(\bar{X}+\bar{X}+\dots+\bar{X})=\frac{1}{n}\cdot(n\bar{X})=\bar{X}$$

Ancak örnek varyansı, iadeli bir seçimde anakütle varyansının tarafsız tahmini olmasına rağmen, iadesiz bir seçimde anakütle varyansının taraflı bir tahmini olur.

$$E(s^2)=\begin{cases} S^2 & \text{iadesiz seçim} \\ \sigma^2 & \text{iadeli seçim} \end{cases}$$

$$s^2=\frac{1}{n-1}\cdot\sum^n(x_i-\bar{x})^2=\frac{1}{n-1}\cdot\left[\sum^n(x_i-\bar{x})^2-n(\bar{x}/\bar{X})^2\right]$$

Örnek varyansının iadeli seçimde anakütle varyansının tarafsız, iadesiz seçimde taraflı bir tahmini olduğu yukarıdaki eşitlik üzerinden ispatlanabilir. Bu eşitlikte her iki tarafın beklenen değeri alınabilir.

$$E(s^2)=\frac{1}{n-1}\cdot\left\{E\left[\sum^n(x_i-\bar{x})^2-n(\bar{x}/\bar{X})^2\right]\right\}$$

$$=\frac{1}{n-1}\cdot\left\{E\left[\sum^n(x_i-\bar{x})^2\right]-E[n(\bar{x}/\bar{X})^2]\right\}$$

$$E\left[\sum^n(x_i-\bar{x})^2\right]=\sum^n[E(x_i-\bar{x})^2]=\sum^n\left[\sum^n(x_i-\bar{x})^2\cdot p(x_i-\bar{x})\right]$$

$$\begin{aligned}
&= \sum^n \left[\sum^n (x_i - \bar{x})^2 \cdot \frac{1}{N} \right] = \frac{1}{N} \cdot \sum^n \sum^N (x_i - \bar{x})^2 \\
&= \frac{n}{N} \cdot \sum^N (x_i - \bar{x})^2 = \frac{n(N-1)}{N} S^2
\end{aligned}$$

Erişilen bu eşitlik üzerinden iadesiz bir seçim yapılması durumunda aşağıdaki durum elde edilecektir.

$$E [n (\bar{x} - \bar{X})^2] = n \cdot E (\bar{x} - \bar{X})^2 = n \cdot \frac{N-n}{N} \times \frac{S^2}{n} = \frac{N-n}{N} \times S^2$$

Diğer taraftan erişilen eşitliğin üzerinden iadeli bir seçim yapılması durumunda aşağıdaki sonuç elde edilecektir.

$$E [n (\bar{x} - \bar{X})^2] = n \cdot E (\bar{x} - \bar{X})^2 = n \times \frac{\sigma^2}{n} = \sigma^2$$

Bu eşitliğin üstünde yer alan $E(s^2)$ formülünün sağ tarafındaki ifadelerin yerine eşitleri konulursa sırası ile; iadeli ve iadesiz seçim durumunda örneklem varyansının anakütle varyansının tarafsız ve taraflı tahmincisi olduğu gerçeğine erişilecektir. Böylece iadesiz seçim durumunda eşitliğin nihai hali aşağıda yer aldığı gibi olacaktır.

$$\begin{aligned}
E(s^2) &= \frac{1}{n-1} \times \left[\frac{n(N-1)}{N} \times S^2 - \frac{N-n}{N} \times S^2 \right] \\
&= \frac{1}{n-1} \times S^2 \times \left[\frac{nN-n-N+n}{N} \right] \\
&= \frac{1}{n-1} \times S^2 \times \frac{(n-1)N}{N} = S^2
\end{aligned}$$

Diğer taraftan iadeli seçim yapılması durumunda eşitliğin nihai hali aşağıda yer aldığı gibi olacaktır.

$$\begin{aligned}
E(s^2) &= \frac{1}{n-1} \times \left[\frac{n(N-1)}{N} \times S^2 - \sigma^2 \right] \\
&= \frac{1}{n-1} \times [n\sigma^2 - \sigma^2] = \frac{1}{n-1} \times (n-1) \times \sigma^2 = \sigma^2
\end{aligned}$$

Nokta tahmininin tarafsızlık özelliğinin irdelenmesinin akabinde tutarlılık vasfı hakkında açıklamalar yapılabilir. Herhangi bir anakütleden seçilen bir örneklem hacmi artış yaşadıkça, tahmin edilmek istenen parametrenin gerçek değerine yaklaşmasına ve $n=N$ geçerlilik kazandığında yani tamsayım yapıldığı zaman tahminlerin gerçek değeri

ile çakışmasına tutarlılık özelliği denir. Böylece nokta tahmininin tutarlılık özelliğinin matematiksel olarak formülasyonu aşağıdaki şekilde olacaktır.

$$\lim_{n \rightarrow N} P(|\hat{\theta} - \theta| < \epsilon) = 1 \quad \text{veya} \quad \lim_{n \rightarrow N} P(|\hat{\theta} - \theta| \geq \epsilon) = 0$$

Diğer taraftan anakütle parametresinin θ , misalen $\hat{\theta}$ şeklindeki bir tahmininin varyansı, yapılması mümkün olan diğer bütün tahminlerin varyanslarından daha küçük olursa söz konusu $\hat{\theta}$ etkin bir tahmin olur. Bu bakımdan aritmetik ortalamaların örneğe bölünmesinin varyansının σ^2/n ayrıca medyanların örneğe bölünmesinin varyansının $\pi\sigma^2/2n$ olduğu kanıtlanarak ($\pi=3,1416$); $\sigma^2/n < \pi\sigma^2/2n$ sonucuna erişildiğinden dolayı anakütle ortalaması tahmini aşamasında örneğin aritmetik ortalamasının aynı örneğin medyanına göre daha etkin olduğu gerçeğine erişilecektir.

Son olarak anakütle parametresinin tahmininde, örnekteki bilgilerin tamamının kullanılması durumunda yapılacak bir tahmin yeterli görülür. Bu durum nokta tahmini yeterlilik özelliği olarak isimlendirilir. Nitekim aritmetik ortalama, örneğe dahil bütün birimlerin değerleri dikkate alınarak hesaplanmasna rağmen, medyana yönelik olarak böyle bir gerçeklik söz konusu değildir. Sonuçta nokta tahmini yaklaşımında, anakütle parametresi tek bir değer üzerinden tahmin edilmeye çalışılmakta ancak bu durum bir takım riskleri beraberinde getirmektedir. başka deyişle, anakütle parametresi nokta tahmini ile tahmin edildiği zaman, tahminin hata içermemesi ihtimal dışındadır.

Bu gerçeklikten dolayı anakütle parametresini örnek istatistiğinden hareket edip önceden belirlenen olasılık düzeyine göre hesaplanabilen bir aralık olarak tahmin etme aralık tahmini olarak isimlendirilir. Aynı zamanda güven sınırları hesaplamak şeklinde de tarif edilebilen aralık tahmini daha isabetli olması açısından her zaman tercih edilir. Önceki satırlarda bahsedildiği üzere iyi bir tahminin varyansının küçük olması gerekir. Zira bu durum yapılan tahminin güvenilirliğine yöneliktir ve böylece güvenilir tahmin örnekten bir diğer örneğe önemli sayılabilecek derecede farklılık göstermeyen tahmini ifade edecektir. Aralık tahmini yaklaşımında güvenilirlik boyutunu berrak bir şekilde ortaya koyabilmek adına *güven aralığı* metodolojisi kullanılmaktadır. Güven aralığının sınırları yani *güven sınırları* örnekten örneğe değişim gösterebilir ve bu aralıklar bazen anakütle parametresinin θ değerini kapsamaz. Ama örnekten hesaplanan güven aralığı hakkında bu aralığın anakütle parametresini θ kapsayan aralıklardan bir tanesi olması olasılığını hesaplayabilmek mümkündür.

Elbette ki $-\infty, \dots, +\infty$ anakütle parametresini θ kapsamaktadır. Ancak $-\infty, \dots, +\infty$ aralığının anakütle parametresini kapsayan bir aralık olması olasılığı %100'dür demek aslında anakütle parametresi hakkında hiçbir şey söylememek ile eşdeğerdir. Bundan dolayı misal olarak 1000 ve 1500 aralığının anakütle parametresini kapsayan bir aralık olması olasılığı %95'dir demek anakütle parametresini tahmin adına daha doğru tercih olacaktır. Sonuç olarak aralık tahmini yaklaşımı, anakütle parametresini belirli olasılık (*güven düzeyi*) ile kapsayacak sınır değerleri ortaya koymaktadır. Bu doktora tezinin kapsamında gerçekleştirilen bu araştırmanın güven düzeyi %95 olarak tercih edilmiş ve güven sınırları ± 1.96 olarak bulunmuştur. Haliyle de örneğin üzerinden elde edilen sonuçların ± 1.96 aralığının anakütle parametresini kapsama olasılığı %95 olmaktadır.

Daha başka bir deyişle, anakütle parametresi veyahut anakütle ortalaması %95 olasılıkla örneğin üzerinden elde edilen sonuçların ± 1.96 aralığındadır. Bu doğrultuda anakütle parametresinin (anakütle ortalamasının) güven sınırlarının hesaplanmasında kullanılan formüle geçilmeden hemen önce örnek ortalaması teorik dağılımı hakkında açıklama getirilmesi gerekmektedir. Örnek ortalamaları teorik dağılımı bir anakütleden çekilmesi mümkün bulunan tüm örneklerin ortalamalarının dağılımını yansıtır. Haliyle örnek ortalamaları teorik dağılımı bazı koşulların varlığı altında normal dağılıma, bazı koşulların varlık göstermesi durumunda da student-t dağılımına uyan bir seyir izler. Bu koşullara açıklık getirilmesi sayesinde anakütle parametresinin (anakütle ortalaması) güven sınırlarının hesaplanmasında hangi formülün kullanılacağı belirginleşmektedir.

Anakütle ortalamasının güven sınırlarının hesaplanmasında etkili olan koşullar sırası ile anakütle şekli, anakütle varyansının bilinip bilinmemesi, örnek büyüklüğüdür. Bu bağlamda anakütle şekli normal ve anakütle varyansı biliniyorsa üçüncü koşul yani örnek büyüklüğü kaç olursa olsun anakütle ortalaması güven sınırlarının hesaplanması için uygulamada sıklıkla kullanılan olasılık dağılımlarından bir tanesi olan normal (z) dağılımdan yararlanır. Ancak anakütle varyansının bilinmesi mümkün değildir. Zira anakütle varyansının hesaplanmasında zaten aritmetik ortalamadan yararlanılmaktadır. Oysa ki anakütle parametresi yani ortalaması için tahmin yapılan bir durumda anakütle ortalaması bilinmediği için anakütle varyansının da bilinmesi mümkün olmaz. Böylesi durumda çekilen örneğe dayanarak anakütle varyansının tahmin edilmesi gerekir. Buna göre anakütle varyansının hesaplanması aşağıdaki metodoloji bağlamında yapılır.

$$\sigma^2 = \frac{\sum^N (X_i - \bar{X})^2}{N}$$

$$S^2 = \frac{\sum^N (X_i - \bar{X})^2}{N-1}$$

Kullanım kolaylığından dolayı istatistik uygulamasında genellikle S^2 yaklaşımı tercih edilir. Sonuç olarak anakütle şekli normal dağılıp anakütle varyansı bilinmediği durumda hangi dağılımından yararlanılacağı örnek büyüklüğüne bağlı olur. Zira örnek 30'dan küçükse student-t dağılımından, 30'a eşit veya 30'dan büyükse normal dağılım kullanılır. Bu durumda normal dağılım, binom dağılımı yerine de kullanılabilir.

Sonuç olarak en başta hangi olasılık dağılımı seçilirse seçilsin örnek büyüklüğü arttıkça normal dağılımı (z) kullanabilmek mümkün hal alır. Bu doğrultuda anakütle parametresinin (anakütle ortalamasının) güven sınırlarının hesaplanmasında kullanılan formüle yönelik genel metodoloji aşağıdaki gibidir.

$$P\left(\bar{X} - Z_{\frac{\alpha}{2}} \frac{s}{\sqrt{n}} \leq \mu \leq \bar{X} + Z_{\frac{\alpha}{2}} \frac{s}{\sqrt{n}}\right) = 1 - \alpha$$

Formül sadeleştirilerek yazılır, üzerinde gerekli düzenlemeler yapılırsa anakütle ortalamasının güven sınırlarının hesaplanmasında benimsenen nihai hesap metodolojisi elde edilecektir.

$$\bar{X} \pm Z_{\frac{\alpha}{2}} \frac{s}{\sqrt{n}}$$

$$\frac{s}{\sqrt{n}} = S_{\bar{X}} \rightarrow \bar{X} \pm Z_{\frac{\alpha}{2}} S_{\bar{X}}$$

Örneklemin ikinci boyutunu ise hipotez testi teşkil etmektedir. Hipotez testi örnek istatistiğinden faydalanarak anakütle parametresini tahmin edilmesi sürecinin sonucunda örnek istatistiğinden elde edilen değer ile anakütle parametresine ilişkin varsayılan değer arasında süregelen farkın kabul edilebilir olup olmadığı başka bir deyişle anakütle parametresinin belirli bir değere eşit olup olmadığı araştırılır. Bu amaç doğrultusundaki tek değişkenli hipotez testi aynı zamanda *tek örneklem t-testi* olarak adlandırılmaktadır. Hipotez testinde tek veya çift yanlı olarak aşağıdaki gibi kurulur.

$$\text{Çift Yanlı} = \begin{cases} H_0: \mu - \mu_0 = 0 \\ H_1: \mu - \mu_0 \neq 0 \end{cases}$$

$$Tek\ Yanlı = \begin{cases} H_0: \mu - \mu_0 = 0 \\ H_1: \mu - \mu_0 < 0 \end{cases}$$

$$Tek\ Yanlı = \begin{cases} H_0: \mu - \mu_0 = 0 \\ H_1: \mu - \mu_0 > 0 \end{cases}$$

Tek ve çift yanlı hipotez testlerinde yer alan μ anakütle parametresini ve μ_0 test değerini ifade eder. Bu test değeri, anakütle parametresinin karşılaştırıldığı değerdir. Tek örneklem t-testi parametrik test olduğu için normal dağılım varsayımına sahiptir. Ancak örnek sayısının 30'dan büyük olduğu durumda bu varsayım ihmal edilebilir.

3.4.1.7. Örneklem Yöntemi

Araştırma kapsamında yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin derlenmesi anakütle içerisinde seçilen daha az sayıda birimin oluşturduğu topluluğun yani örneğin üzerinden yapıldığında alternatif bir deyişle veri derleme yöntemi olarak örneklem tercih edildiğinde dikkat edilmesi gereken en önemli husus çekilen örneğin anakütlenin küçük bir benzeri olması gerekliliğidir. Zira bu gerçeklikten dolayı örneğe dahil edilecek birimlerin titizlikle seçilmesi gerektiğinden, bu gerekliliğin nasıl yerine getirileceğine yönelik örneklem yöntemleri olarak isimlendirilen belirli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Anakütlenin hacmi ister büyük ister küçük olsun örnek için birimlerin tarafsız biçimde seçilmesi adına geliştirilen örneklem yöntemlerinin tamamı olasılık kuramı üzerine inşa edilmiştir.

Tezin kapsamında gerçekleştirilen bu araştırmanın örneklem yöntemi olarak üç aşamalı tabaklı tesadüfi örneklem (orantılı dağıtım) tercih edilmiştir. Söz konusu bu yaklaşım bağlamında, örneklem gerçekleştirilmeden önce anakütle her bir birimin sadece bir tane tabakaya ait bulunması ve hiçbir birimin dışarıda kalmaması koşuluyla varyansları küçük alt anakütlelere ayrılmakta, söz konusu her bir tabakaya basit rassal örneklem uygulanmaktadır.

Örneklem yönteminin çok aşamalı olarak terih edilmesi boyutunda ise nihai örneklem birimine, başka cinsten birimlerin arasından yapılacak birkaç seçimle ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Araştırmanın örneklem planı kapsamında örneklem yöntemi, örneklem yönteminin yaklaşımı, birinci/ikinci/üçüncü ve nihai örneklem birimleri ile her bir örneklem biriminin anakütlesi, örneği, yöntemi, tabaka ve aşamaları tablonun üzerinde gösterilmektedir.

Tablo 58. Örnekleme Planı

Örnekleme Yöntemi	Üç Aşamalı Tabakalı Tesadüfi Örnekleme					
Örnekleme Yöntem Yaklaşımı	Orantılı Dağıtım					
Birim		Anakütle	Örnek	Yöntem	Tabaka	Aşama
Birinci Derece Örnekleme Birimi	İller	81 İl	26 İl	Tabakalı	12	Birinci
İkinci Derece Örnekleme Birimi	İlçeler	442 İlçe	125 İlçe	Tabakalı	26	İkinci
Üçüncü Derece Örnekleme Birimi	Mahalleler	7531 Mahalle	200 Mahalle	Tabakalı	125	Üçüncü
Nihai Örnekleme Birimi	İşsiz Kesimi	4.824.131	2.500 Birey	Tabakalı	200	Nihai

Olasılıklı örneklem yöntemlerinden tabakalı örneklemede anakütle birimleri taşıdıkları vasıf bakımından homojen özellik gösteren bir veya birkaç gruba ayrılmakta ve bu grupların her birisi tabaka olarak isimlendirilmektedir. Her bir tabaka tek başına bir anakütle olarak kabul edilmekte, örnek çekimi anılan tabakaların her biri üstünden gerçekleştirilerek ayrı ayrı tahminler yapılmaktadır. Nihayetinde anakütleden çekilen örneğin hacmi anılan tabakaların her birinden çekilen alt örnek hacimlerinin toplamına eşit olmaktadır (Fuller, 2009). Bu durum cebirsel olarak aşağıdaki gibi gösterilebilir.

$$n = \sum_{h=1}^L n_h$$

Tabakalı örneklem yöntemi bağlamında tespit edilen her bir alt örneğin hacmi birbirleri ile aynı veya farklı olabilir. Nitekim bu durum, örnek hacminin tabakaların arasında dağıtılırken tercih edilen yaklaşıma bağlıdır. Gerçekleştirilen bu araştırmanın kapsamında tablo üzerinde de belirtildiği gibi üç aşamalı tabakalı tesadüfi örneklemede orantılı dağıtım yaklaşımı benimsenmiştir. Yani araştırma kapsamında her tabakadan çekilen alt örneğin hacmi, anılan her bir tabakanın hacmi ile orantılı hesaplanmıştır.

Nihayetinde olasılıklı örneklem yöntemlerinden olan tabakalı örneklemede anakütle birbirleri ile asla kesişmeyen farklı tabakalara bölündüğünden ve her bir birim yalnızca bir tabakada bulunduğundan dolayı anılan tabakaların hacimlerinin toplamı anakütle hacmine eşdeğer olacaktır. Bu durum cebirsel olarak aşağıdaki gibi gösterilir.

$$N = \sum_{h=1}^L N_h$$

Tabakalı örnekleme yöntemi bağlamında anakütleden örnek seçimi yapılırken tabakalara ayrılan birimler mümkün olduğunca homojen özellikte olmalıdır. Böylece tabakaiçi varyanslar küçülecek haliyle anakütle parametresi tahmininin varyansı küçük olacaktır.

3.4.1.8. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın kapsamında yer alan değişkenlere ait verilerin toplanma yöntemi olarak anket yaklaşımının kapsamında kağıt ve kalem kullanılan yüz yüze görüşmeler (Paper and Pencil Interview - PAPI) tercih edilmiştir.

3.4.1.9. İstatistiksel Çıkarsama : Tahmin

Araştırma kapsamında, örnekleme planı ile veri toplama yöntemi belirlendikten sonra tercih edilen örnekleme yönteminin yani üç aşamalı tabaklı tesadüfi örnekleme (orantılı dağıtım) yaklaşımının babında araştırma kurgusunun nokta ve aralık tahmini gerçekleştirilmekte sonrasında ise örnek hacmi belirlenmektedir. Daha detaylı şekilde izah edilirse bu başlık altında üç aşamalı tabaklı tesadüfi örnekleme (orantılı dağıtım) yaklaşımına bağlı olarak nokta tahmininin boyutunda anakütle ortalamasının tahmini gerçekleştirilmekte sonrasında anakütle ortalaması tahmininin varyansı hesaplanmakta ve tahmin edilmektedir. Aralık tahmini boyutunda ise anakütle ortalamasının güven sınırları belirlenmekte ve son olarak örnek hacmi tayin edilmektedir.

3.4.1.9.a. Nokta Tahmini

Tabaklı tesadüfi örnekleme Tabaklı tesadüfi örnekleme orantılı dağıtım yaklaşımının nokta tahmini babında anakütle ortalamasının tahmini adına aşağıda bulunan formülasyon ikilisinin üzerinden yol alınmaktadır.

$$\hat{X} = \bar{x}_{tab}$$
$$\bar{x}_{tab} = \frac{\sum^L N_h \bar{x}_h}{N}$$

$\frac{n_h}{N_h} = \frac{n}{N}$ olduğu gerçeğinden hareket edilerek N_h terimi için $N_h = N \times \frac{n_h}{n}$ ifadesi elde edilir ve erişilen bu ifade anakütle ortalaması tahmin formülünün üzerine yerleştirilirse anakütle ortalamasının tahmini nihai olarak aşağıdaki gibi ifade edilir.

$$\bar{x}_{tab} = \frac{\sum^L n_h \bar{x}_h}{n}$$

Anakütle ortalaması tahmininin üstünden anakütle toplamı ise tarafsız şekilde aşağıda yer aldığı gibi tahmin edilmektedir.

$$\hat{X} = N \times \bar{x}_{\text{tab}}$$

Tabaklı tesadüfi örnekleme orantılı dağıtım yaklaşımının nokta tahmini babında anakütle ortalaması tahmini gerçekleştirildikten sonra anakütle ortalaması tahmininin varyansı hesaplanır.

$$V(\bar{x}_{\text{tab}}) = \begin{cases} \frac{1}{N^2} \cdot \sum (N_h) \cdot (N_h - n_h) \cdot \frac{(S_h)^2}{n_h} & \text{bdf} \neq 1 \text{ ise} \\ \frac{1}{N^2} \cdot \sum \frac{(N_h \cdot S_h)^2}{n_h} & \text{bdf} = 1 \text{ ise} \end{cases}$$

Anakütle ortalaması tahmininin varyansının hesaplanmasına dair ortaya konan formüllerde n_h terimi yerine $n_h = \frac{N_h}{N} \cdot n$ ifadesi konulursa anakütle ortalaması tahmininin varyansının hesaplanması sırası ile nihai olarak aşağıdaki gibi ifade edilecektir.

$$\begin{aligned} V_{(\bar{x}_{\text{tab}})_{\text{or}}} &= \frac{1}{N^2} \cdot \sum (N_h) \cdot \left[N_h - \frac{N_h \cdot n}{N} \right] \cdot \frac{(S_h)^2}{\left[\frac{N_h \cdot n}{N} \right]} \\ &= \frac{1}{N^2} \cdot \sum (N_h) \cdot \frac{N_h \cdot N - N_h \cdot n}{N} \cdot \frac{N \cdot (S_h)^2}{N_h \cdot n} \\ &= \frac{1}{N^2} \cdot \sum (N_h) \cdot \frac{N_h (N - n)}{N} \cdot \frac{N \cdot (S_h)^2}{N_h \cdot n} \\ &= \frac{N - n}{N} \cdot \sum (N_h) \cdot \frac{1}{N^2} \cdot \frac{N \cdot (S_h)^2}{n} \\ V_{(\bar{x}_{\text{tab}})_{\text{or}}} &= \frac{N - n}{N} \cdot \sum \frac{N_h}{N} \cdot \frac{(S_h)^2}{n} \quad \text{bdf} \neq 1 \text{ ise} \end{aligned}$$

Diğer taraftan;

$$V_{(\bar{x}_{\text{tab}})_{\text{or}}} = \frac{1}{N^2} \cdot \sum \frac{(N_h \cdot S_h)^2}{\left[\frac{N_h \cdot n}{N} \right]} = \frac{1}{N^2} \cdot \sum \frac{N \cdot (N_h \cdot S_h)^2}{N_h \cdot n}$$

$$V_{(\bar{x}_{tab})_{or}} = \frac{1}{N^2} \cdot \sum_{h=1}^L \frac{N_h}{N} \cdot \frac{(S_h)^2}{n} \quad \text{bdf}=1 \text{ ise}$$

Ancak bu aşamada belirtilmesi gerekir ki; $(S_h)^2$ çoğu durumda bilinmediğinden dolayı bu hesaplamayı yapabilmek mümkün olmaz. Nihayetinde anakütle ortalaması tahmininin varyansının hesaplanmasına dair nihai eşitlikler birlikte ifade edilebilir.

$$V(\bar{x}_{tab}) = \begin{cases} \frac{N-n}{N} \cdot \sum_{h=1}^L \frac{N_h}{N} \cdot \frac{(S_h)^2}{n} & \text{bdf} \neq 1 \text{ ise} \\ \sum_{h=1}^L \frac{N_h}{N} \cdot \frac{(S_h)^2}{n} & \text{bdf}=1 \text{ ise} \end{cases}$$

Tabaklı tesadüfi örnekleme orantılı dağıtım yaklaşımının nokta tahmini babında anakütle ortalaması tahmini gerçekleştirilip anakütle ortalamasının tahmininin varyansı hesaplandıktan sonra tahmin edilir. Anakütle ortalaması tahmininin varyansını tahmin etmek adına anakütle ortalamasının tahmininin varyansının hesaplanmasına yönelik formüllerde tabaka varyansının $(S_h)^2$ yerine, bunun tarafsız bir tahmini olarak kabul edilen alt örnek varyansı $(s_h)^2$ konulmakta nihayetinde anakütle ortalaması tahmininin varyansı aşağıdaki şekilde tahmin edilmektedir.

$$\hat{V}(\bar{x}_{tab}) = \begin{cases} \frac{N-n}{N} \cdot \sum_{h=1}^L \frac{N_h}{N} \cdot \frac{(s_h)^2}{n} & \text{bdf} \neq 1 \text{ ise} \\ \sum_{h=1}^L \frac{N_h}{N} \cdot \frac{(s_h)^2}{n} & \text{bdf}=1 \text{ ise} \end{cases}$$

Anakütle ortalaması tahmininin varyansının tahmini üzerinden anakütle toplam tahmininin varyansı ise aşağıda yer aldığı gibi tahmin edilmektedir.

$$\hat{V}(\hat{X}) = N^2 \cdot \hat{V}(\bar{x}_{tab})$$

3.4.1.9.b. Aralık Tahmini

Anakütle ortalaması tahmininin varyansı tahmin edildikten sonra araştırmanın aralık tahmini boyutunda ise anakütle ortalamasının güven sınırları belirlenmektedir. Bu doğrultuda belirli bir güven düzeyine göre anakütle ortalamasının güven sınırları (güven aralığı) aşağıdaki gibi bulunur.

$$\bar{x}_{tab} - z \cdot s(\bar{x}_{tab})_{or} \leq \bar{X} \leq \bar{x}_{tab} + z \cdot s(\bar{x}_{tab})_{or}$$

Tez kapsamında gerçekleştirilen bu araştırmanın istatistiksel çıkarsamasının aralık tahmini boyutunda güven düzeyi %95 olarak benimsenmiş ve yapılan hesaplama sonucunda güven sınırları ± 1.96 olarak bulunmuştur. Buna göre örnekten elde edilen sonuçların ± 1.96 aralığının anakütle parametresini kapsama olasılığı %95 olmaktadır.

3.4.1.9.c. Örnek Büyüklüğü

Araştırmanın anakütle ortalamasının güven sınırları belirlendikten sonra tercih edilen üç aşamalı tabaklı tesadüfi örnekleme (ortantılı dağıtım) yaklaşımı bağlamında örnek hacminin tayin edilmesi gerekmektedir. Tabakalı tesadüfi örnekleme anlayışının ortantılı dağıtım yaklaşımında; her tabakadan çekilen alt örnek hacmi (n_h), o tabakanın hacmi (N_h) ile ortantılı olacak şekilde tayin edilmektedir.

$$\frac{n_h}{N_h} = \frac{n}{N}$$

Böylelikle anakütleyi yansıtan her bir tabakadan çekilmesi gereken birim sayısı başka bir deyişle örnek sayısı aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır.

$$n_h = \frac{N_h}{N} \cdot n$$

İdrak edilebileceği üzere tabakalı tesadüfi örnekleme anlayışının ortantılı dağıtım yaklaşımı (S_h)'nin bilinmesini gerektirmemekte beraberinde n_h maliyetlerden bağımsız seyretmektedir. Nihayetinde tabakalı tesadüfi örnekleme anlayışının ortantılı dağıtım yaklaşımı bağlamında anakütle ortalaması tahmini ile anakütle ortalamasının arasındaki belirlenen farkın bağlamında örneğin hacmi aşağıdaki gibi hesaplanacaktır.

$$\begin{aligned} V_{(\bar{x}_{\text{tab}})_{\text{or}}} &= \frac{N-n}{N} \cdot \sum_{h=1}^L \frac{N_h}{N} \cdot \frac{(S_h)^2}{n} \quad \text{bdf} \neq 1 \text{ ise} \\ &= \frac{1}{N} \cdot \sum_{h=1}^L \frac{N_h \cdot (S_h)^2}{n} - \frac{1}{N^2} \cdot \sum_{h=1}^L N_h \cdot (S_h)^2 \end{aligned}$$

Söz konusu bu ifade $d = |\bar{x}_{\text{tab}} - \bar{X}|$ ile $D = \frac{d}{z}$ gerçekleri göz önünde bulundurularak D^2 'ye eşitlendiği zaman aşağıdaki durum elde edilecektir.

$$D^2 = V_{(\bar{x}_{\text{tab}})_{\text{or}}}$$

$$D^2 = \frac{1}{N} \cdot \sum \frac{N_h \cdot (S_h)^2}{n} - \frac{1}{N^2} \cdot \sum N_h \cdot (S_h)^2 \quad \text{bdf} \neq 1 \text{ ise}$$

Eşitliğin her iki tarafının N^2 ile çarpılması sonucunda aşağıdaki duruma erişilir.

$$N^2 \cdot D^2 = N \sum \frac{N_h \cdot (S_h)^2}{n} - \sum N_h \cdot (S_h)^2 \quad \text{bdf} \neq 1 \text{ ise}$$

Böylece;

$$N^2 \cdot D^2 + \sum N_h \cdot (S_h)^2 = \frac{N}{n} \cdot \sum N_h \cdot (S_h)^2 \quad \text{bdf} \neq 1 \text{ ise}$$

Nihayetinde anılan bu eşitliğin içinden üç aşamalı tabaklı tesadüfi örnekleme (orantılı dağıtım) yaklaşımının bağlamında örnek hacmi aşağıdaki şekilde tespit edilir.

$$n = \frac{N \cdot \sum N_h \cdot (S_h)^2}{N^2 \cdot D^2 + \sum N_h \cdot (S_h)^2} \quad \text{bdf} \neq 1 \text{ ise}$$

Nitekim $n_h = N_h$ oranı aşırı derecede küçük ve haliyle de $\text{bdf} = 1$ olduğu zaman örnek hacmi formülünün paydasında yer alan ikinci terim göz ardı edilebilir. Böylece $\text{bdf} = 1$ olursa, üç aşamalı tabaklı tesadüfi örnekleme orantılı dağıtım yaklaşımı babında örnek hacmi aşağıdaki şekilde tespit edilecektir.

$$n = \frac{N \cdot \sum N_h \cdot (S_h)^2}{N^2 \cdot D^2} \quad \text{bdf} = 1 \text{ ise}$$

Üç aşamalı tabaklı tesadüfi örnekleme orantılı dağıtım yaklaşımı babında örnek hacminin tayini adına $\text{bdf} \neq 1$ ile $\text{bdf} = 1$ alternatiflerine göre elde edilen bu formüllerde (S_h) 'nin yerine bunun tarafsız bir tahmini olarak kabul edilen (s_h) konulacak olunursa örnek hacminin tayini noktasındaki nihai formüller aşağıdaki gibi seyredecektir.

$$n = \begin{cases} \frac{N \cdot \sum N_h \cdot (s_h)^2}{N^2 \cdot D^2 + \sum N_h \cdot (s_h)^2} & \text{bdf} \neq 1 \text{ ise} \\ \frac{N \cdot \sum N_h \cdot (s_h)^2}{N^2 \cdot D^2} & \text{bdf} = 1 \text{ ise} \end{cases}$$

Bu araştırmanın anakütlesini 3 milyon 399 bin işsiz birey teşkil etmektedir. Anakütlenin içerisinde seçilen daha az sayıdaki birimin oluşturduğu topluluk olarak da tarif edilen araştırma örneğini ise ikibin beş yüz işsiz birey teşkil etmektedir.

3.4.1.10. İstatistiksel Çıkarsama : Hipotez Testi

İstatistiksel çıkarsamanın hipotez testi kısmı, örnek istatistiğinden faydalanarak anakütle parametresinin tahmin edilmesi süreci sonunda, örnek istatistiğinin üzerinden elde edilen değer ile anakütle parametresine ilişkin varsayılan değer arasındaki farkın kabul edilebilir olup olmadığını veya başka bir deyişle anakütle parametresinin belirli bir değere eşdeğer olup olmadığını inceler. Aynı zamanda *tek örneklem t-testi* şeklinde adlandırılan istatistiksel çıkarsamanın hipotez testi boyutu normal dağılım varsayımına sahiptir. Örnek büyüklüğünün yeterli olması durumunda ($n > 30$), normallik varsayımı gerekli değildir. Ama *tek örneklem t-testinin* yapılması adına değişkenin nicel (sürekli) değişken olması gerektiğinden, yirmi altı değişkeninin tamamı nitel olan bu araştırma kapsamında anılan testin uygulanması mümkün değildir.

3.4.1.11. Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri

İstatistiksel çıkarsamanın hipotez testi boyutunu yansıtan tek örneklem t-testi, tek değişkenli bir istatistik tekniğidir. Ancak tek değişkenli bir istatistik tekniğinin, bu araştırmada olduğu gibi, çok sayıda değişkenden oluşan veri setlerini analiz edebilmesi mümkün değildir. Bu eksikliği gideren çok değişkenli istatistik teknikleri, araştırmada yer alan bütün değişkenler arasında süregelen ilişkileri ve muhtemel olan etkileşimleri eşzamanlı olarak inceleyen yaklaşımlar şeklinde tarif edilebilir. İstatistik disiplinde çok değişken kullanarak çalışmanın faydaları olduğu gibi belirli varsayımları da vardır. Bu bakımdan çok değişkenli istatistik tekniklerinin normallik, doğrusallık, homojenlik olmak üzere üç tane önemli varsayımı söz konusudur. Özellikle örnek büyüklüğünün yeterli olması durumunda ($n > 30$), normallik varsayımı yerine getirilmiş sayılır. Amaç bakımından dört kategori altında tasnif edilebilen çok değişkenli istatistik tekniklerine dair genel bir değerlendirme tablo üzerinde yapılmıştır.

Tablo 59. Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri

Amaç	Çok Değişkenli İstatistik Tekniği
Anakütle Ortalaması Karşılaştırması	Parametrik Hipotez Testleri Parametrik Olmayan Hipotez Testleri
Yapı Geçerliliği	Faktör Analizi, Güvenilirlik Analizi
Grup Üyeliği Tahmini	Kümeleme Analizi, Diskriminant Analizi, Çok Boyutlu Ölçekleme
İlişkinin Yön ve Büyüklüğü	Pearson (Parametrik), Spearman (Parametrik Olmayan)

Yirmi altı değişkeninin tamamı nitel olan bu araştırma kapsamında tercih edilen çok değişkenli istatistik tekniği, parametrik olmayan hipotez testleri arasında yer alan ve iki nitel değişkenin arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını başka bir deyişle iki nitel değişkenin birbirlerinden bağımsız olup olmadığını araştıran ki-kare bağımsızlık (chi-squared) testidir. Ki-kare bağımsızlık testi hipotezi aşağıda yer aldığı gibi yazılır.

$$h_0 = \text{ilgili değişkenlerin arasında anlamlı ilgi yoktur (bağımsız)}$$

$$h_1 = \text{ilgili değişkenlerin arasında anlamlı ilgi vardır (bağımlı)}$$

Ki-kare bağımsızlık testinin iki tane daha önemli gerekliliği vardır. Bunlardan birincisi, teste sokulan nitel değişkenlerin düzeylerinin birbirinden farklı olmasına dair gerekliliktir. Nitekim ki-kare bağımsızlık testi kapsamında analiz edilen araştırma nitel değişkenlerinin tamamı bu gerekliliği sağlamaktadır. İkinci önemli koşul ise, beklenen sıklıkların beşten büyük olmasına dair gerekliliktir. Ancak beklenen sıklığın beşten küçük olduğu göze oranının %20 altında olması beraberinde asgari beklenen sıklığın 2.5 seviyesinden büyük olması durumunda da ki-kare bağımsızlık testi uygulanabilir. Zira ki-kare bağımsızlık testi kapsamında analiz edilen araştırma nitel değişkenlerinin tamamı bu gerekliliği de sağlamaktadır. Tabloda araştırma değişkenlerinin beklenen sıklığın beş'ten küçük olduğu göze oranı ve asgari beklenen sıklığı yer almaktadır.

Tablo 60. Ki-kare Bağımsızlık Testi Beklenen Sıklık

Araştırma Değişkenleri	Beklenen Sıklığı Beşten Küçük Göze Oranı	Asgari Beklenen Sıklık
DS6 - AS13	0,0%	29,51
DS6 - AS14	0,0%	8,93
DS9 - AS13	0,0%	132,40
DS9 - AS14	0,0%	40,08
DS11 - AS13	0,0%	11,50
DS11 - AS14	8,3%	3,48
AS1 – AS2	0,0%	181,66
AS1 - AS13	0,0%	149,26
AS1 - AS14	0,0%	45,18
AS2 - AS13	0,0%	111,70
AS2 - AS14	0,0%	33,81

Böylece araştırma verilerinden seçilen iki nitel değişkenin arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını anlamak adına ki-kare bağımsızlık testlerine değinilebilir. Ancak önemli bir gerçekliğe dikkat edilmesi gerekir. Nitekim gerçekleştirilen saha araştırması Türkiye ekonomisinde doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılmasına yönelik olarak yürütülecek mücadele politikası kapsamında işsiz kimselerin davranış-beklentilerinin, Türkiye ekonomisi doğal eksik istihdam kapasitesinin varlık felsefesi hakkında tespiti yapılan nedenler üzerinden çizilen doğal işsizlik mücadele politikası genel çerçevesine uyumunun tespit edilmesi olarak belirlendiğinden ki-kare bağımsızlık testlerine dahil edilen araştırma değişkenleri bu amaca katkı sağlayacak değişkenlerden oluşmaktadır.

Tablo 61. DS6 – AS13 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

Yaş Grubu	Türkiye ekonomisi özelinde Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumuna yönelik olarak işletmeler zorunluluğa tabi tutulmalı mıdır?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
15-24	25,7%	25,9%	48,4%	100,0%
25-44	33,3%	13,7%	53,0%	100,0%
45-64	80,3%	19,7%	0,0%	100,0%
65 ve Üzeri	66,9%	33,1%	0,0%	100,0%
Toplam	42,5%	19,2%	38,3%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	630,247 ^a	6	,000	
Olabilirlik Oranı	835,252	6	,000	
Linear-by-Linear Association	384,946	1	,000	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Demografik altıncı soru ve onüçüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 630,247 beraberinde buna karşılık gelen P değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. Böylece $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından yaş grubu ve Türkiye Ekonomisine özel kurgulanacak Outplacement modelinin zarurieti arasında bir ilgi bulunmadığına yönelik sıfır hipotezi rededilir. Bu durum Türkiye Ekonomisine özel kurgulanacak Outplacement modelinin zarurietinin yaş gruplarından etkilendiğini gösterir. Özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli zaruriete tabiyet açısından en çok 15-24 ve 25-44 yaş gruplarından destek almaktadır.

Tablo 62. DS6 – AS14 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

Yaş Grubu	Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumunun içeriği zenginleştirilerek Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına katılır mısınız?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
15-24	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
25-44	11,8%	17,6%	70,5%	100,0%
45-64	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
65 ve Üzeri	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Toplam	5,8%	8,6%	85,6%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	439,148 ^a	6	,000	
Olabilirlik Oranı	578,917	6	,000	
Linear-by-Linear Association	2,000	1	,157	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Demografik altıncı soru - ondördüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 439,148 beraberinde buna karşılık gelen P değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. Böylece $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından yaş grubu ve Türkiye Ekonomisine özel kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamı arasında ilgi bulunmadığına yönelik sıfır hipotezi reddedilir. Bu durum Türkiye Ekonomisine özel olarak kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamına yönelik beklentinin yaş gruplarından etkilendiğini gösterir. Nitekim özgün modelin Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına en çok destek veren kitle 15-24, 45-64 ve 65 yaş üzeri yaş demografisidir. Anılan kitlenin tamamı özgün modeli desteklemektedir.

Buna karşılık olarak 25-44 yaş grubunun yaklaşık olarak %12'lik kesimi özgün modelin Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına destek vermezken, %18'lik kesimi bu konuda kararsızlığa sahiptir. İlgili yaş grubu demografisinin içerisinde toplamda yaklaşık olarak %30'luk b büyüklüğe erişen ilgili kitlenin sergilediği bu davranışın ardında bulunan temel sebep

olarak Türkiye Ekonomisi'nin işgücü piyasalarında istihdamın muhtemel bir dönemde sona ermesi gerçekliğinin en çok anılan kitle ile çakışması gösterilebilir.

Tablo 63. DS9 – AS13 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

İstihdam Edilmeme Durumu	Türkiye ekonomisi özelinde Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumuna yönelik olarak işletmeler zorunluluğa tabi tutulmalı mıdır?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
İşsiz (İlk Defa İş Arayacak)	47,6%	23,9%	28,5%	100,0%
İşsiz (İstihdamını Kaybetmiş)	40,6%	17,4%	42,1%	100,0%
Toplam	42,5%	19,2%	38,3%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	40,905 ^a	2	,000	
Olabilirlik Oranı	41,784	2	,000	
Linear-by-Linear Association	26,282	1	,000	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Demografik dokuzuncu soru-onüçüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 40,905 buna karşılık gelen P değeri 0,000 hesaplanmıştır. Böylece $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından dolayı istihdam edilmeme durumu ve Türkiye Ekonomisine özel kurgulanacak Outplacement modelinin zarurietini arasında bir ilgi bulunmadığına yönelik sıfır hipotezi rededilir. Bu durum Türkiye Ekonomisine özel kurgulanacak Outplacement modelinin zarurietinin istihdam edilmeme demografisinden etkilendiğini gösterir. Özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli zaruriete tabi olması düşüncesine ilk defa iş arayacak kimselerin yarısına yakını destek vermezken, herhangi bir şekilde istihdam edilirken bu imkanının sonra ermesinden dolayı işsiz kalan bireylerde bu oran %40,0 bandına gerilemektedir. Öyle ki bu kitlenin yaklaşık olarak %43 bandındaki kesimi özgün modelin zarurietine destek vermektedir.

Söz konusu bu gerçekleştirmelerin sebeplerinin irdelenmesi elbette belirli mantık çerçevesinde ele alınabilir. Türkiye ekonomisi işgücü piyasalarında süregelen görünüm bağlamında işsiz olan bireyler arasından ilk defa iş arama gayreti içerisinde olanların bu uygulamanın kendilerini, zaten sosyal birtakım sorunların da beraberinde olduğu bu

zorlu süreçte gerileteceğini, istihdam imkanına kavuşma ihtimalini azaltacağı görüşüne sahiptir. İstihdam imkanını kaybedenler anılan zorluklara daha tecrübeli bir açıdan yaklaştığı için modelin zaruriyetinde görece daha yüksek fayda görmektedir.

Tablo 64. DS9 – AS14 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

İstihdam Edilmeme Durumu	Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumunun içeriği zenginleştirilerek Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına katılır mısınız?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
İşsiz (İlk Defa İş Arayacak)	9,6%	12,3%	78,1%	100,0%
İşsiz (İstihdamını Kaybetmiş)	4,4%	7,2%	88,4%	100,0%
Toplam	5,8%	8,6%	85,6%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	44,117 ^a	2	,000	
Olabilirlik Oranı	41,055	2	,000	
Linear-by-Linear Association	42,881	1	,000	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Demografik dokuzu ve ondördüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 44,117 beraberinde buna karşılık gelen P değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. Böylece $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından istihdam edilmeme demografisi ile özel kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamı arasında ilgi bulunmadığına yönelik sıfır hipotezi reddedilir. Bu durum Türkiye Ekonomisine özel olarak kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamına yönelik beklentinin istihdam edilmeme demografisinden etkilendiğini gösterir. Özgün modelin Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına her iki kitlenin de büyük çoğunluğunun destek verdiği görülmektedir.

Demografik onbirinci soru - onüçüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 650,882 ve buna karşılık gelen P değeri 0,000 hesaplanmıştır. Böylece $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından dolayı son dört hafta içerisindeki iş arama kanalı ile Türkiye Ekonomisinin özelinde kurgulanacak olan Outplacement modelinin zaruriyeti arasında bir ilgi bulunmadığına

yönelik sıfır hipotezi rededilir. Kurgulanacak modelin zaruriyetine olan bakış açısı, son dört hafta içerisindeki iş arama kanalı demografisinden etkilenmektedir. Özgün bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli zaruriyete tabi olması düşüncesine en çok karşı çıkan kesim doğrudan işverene başvuranlardır.

Tablo 65. DS11 – AS13 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

Son Dört Hafta İçinde İş Arama Kanalı	Türkiye ekonomisi özelinde Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumuna yönelik olarak işletmeler zorunluluğa tabi tutulmalı mıdır?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
Doğrudan işverene başvurmak	96,7%	3,3%	0,0%	100,0%
Sosyal çevresine ricada bulunmak	62,9%	37,1%	0,0%	100,0%
İlgili kamu otoritesine / özel istihdam ofislerine başvurmak	32,1%	51,7%	16,2%	100,0%
Gazete, dergi, internet vb. iletişim araçları üzerinden iş aramak	35,4%	16,3%	48,2%	100,0%
Gazete, dergi, internet vb. iletişim araçlarına iş ilanı vermek	25,0%	0,0%	75,0%	100,0%
Elektronik ortamda özgeçmiş bilgisini paylaşmak	39,2%	16,9%	43,9%	100,0%
Sözlü/yazılı iş mülakatına girmek	19,8%	0,8%	79,4%	100,0%
Kendi işini kurmak adına hazırlıklarda bulunmak	76,0%	0,0%	24,0%	100,0%
Toplam	42,5%	19,2%	38,3%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	650,882 ^a	14	,000	
Olabilirlik Oranı	740,734	14	,000	
Linear-by-Linear Association	59,914	1	,000	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Doğrudan işverene başvuru yapanları sosyal çevresine ricada bulunan kimseler takip etmektedir. Anılan kitlelerin özgün bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli zaruriyete tabi olması düşüncesine şiddetle karşı çıkmalarının ardında, işgücü piyasası içerisindeki erişim imkanlarına güvenmeleri ve modeli bu iletişim-erişim kanallarına engel olarak görmeleri sebebi gösterilebilir. Bu gerçekliği destekleyen en büyük kanıt, özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli zaruriyete tabi olması düşüncesine en büyük desteğin, son dört hafta içerisinde iş arama kanalı olarak sözlü/yazılı mülakata giren kesimden gelmesi gösterilebilir. Türkiye Ekonomisinin özelinde kurgulanacak

olan Outplacement modelinin zarurieti düşünçesine son dört hafta içerisinde iş arama kanalı olarak gazete, dergi, internet vb. iletişim araçlarına ilan verenler ile bunların üzerinden iş arayan kimselerin de yoğun destek vermesi bu kanıtı daha da güçlendirir. Ancak anılan bu gerçekleşme, özgün modelin zarurietine işsiz bireylerin genelinin karşı çıktığı gerçekliğini değiştirmemektedir.

Tablo 66. DS11 – AS14 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

Son Dört Hafta İçinde İş Arama Kanalı	Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumunun içeriği zenginleştirilerek Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına katılır mısınız?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
Doğrudan işverene başvurmak	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Sosyal çevresine ricada bulunmak	0,0%	6,2%	93,8%	100,0%
İlgili kamu otoritesine / özel istihdam ofislerine başvurmak	6,0%	17,7%	76,2%	100,0%
Gazete, dergi, internet vb. iletişim araçları üzerinden iş aramak	9,3%	0,0%	90,7%	100,0%
Gazete, dergi, internet vb. iletişim araçlarına iş ilanı vermek	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Elektronik ortamda özgeçmiş bilgisini paylaşmak	7,9%	7,8%	84,3%	100,0%
Sözlü/yazılı iş mülakatına girmek	0,0%	10,3%	89,7%	100,0%
Kendi işini kurmak adına hazırlıklarda bulunmak	0,0%	21,9%	78,1%	100,0%
Toplam	5,8%	8,6%	85,6%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	163,164 ^a	14	,000	
Olabilirlik Oranı	216,381	14	,000	
Linear-by-Linear Association	6,127	1	,013	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Demografik onbir-ondördüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 163,164 ve buna karşılık P değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından son dört hafta içerisindeki iş arama kanalı demografisi ve özel kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamı arasında ilgi bulunmadığına yönelik sıfır hipotezi rededilir. Bu durum Türkiye Ekonomisine özel kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamına yönelik beklentinin son dört hafta içinde iş arama kanalı demografisinden etkilendiğini

gösterir. Özgün modelin Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına iş arama demografisi bakımından farklı eğilimler bulunan tüm bireylerin büyük çoğunluğunun destek verdiği görülmektedir. Dikkat edilirse doğrudan işverene başvuru yapanlar ve sosyal çevresine ricada bulunan kimseler özgün modelin zaruriyetine karşı çıkarken, modelin muhtemel etkilerinden de faydalanmak adına kapsam altına alınmasına büyük destek vermektedir.

Birinci ve ikinci araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 249,855 ve buna karşılık P değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından yeniden yerleştirme modeli hakkında bilgi sahibi olanların demografisi ile modelin kapsamı altına aldığı kimselere fayda sağlayacağı demografisi arasında ilgi bulunmadığına yönelik olarak sıfır hipotezi rededilir. Bu durum yeniden yerleştirme modeli hakkında bilgi sahibi olan kimselerin demografisinin, modelin kapsamı altına aldıklarına fayda sağlayacağı demografisinden etkilendiğini gösterir.

Tablo 67. AS1 – AS2 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımını hiç duydunuz mu?	Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımının katılımcı bireyler adına faydalı olduğunu / olacağını düşünüyor musunuz?			
	Hayır	Fikrim Yok	Evet	Toplam
Hayır	8,7%	44,8%	46,6%	100,0%
Fikrim Yok	23,9%	33,7%	42,4%	100,0%
Evet	39,4%	37,5%	23,1%	100,0%
Toplam	23,3%	38,8%	37,9%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	249,855 ^a	4	,000	
Olabilirlik Oranı	266,886	4	,000	
Linear-by-Linear Association	204,163	1	,000	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Sonuçlara göre Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hakkında bilgi sahibi olmayanların, araştırma esnasında anılan model kendilerine anlatıldıktan sonra katılımcı bireylere faydalı olacağını düşüncesine kapılan kesimi %47 bandına

erişirken, fikirsizliği sürenlerin payı %45 bandındadır. Bu durum modelin uygulanması bakımından işlerliğinin sağlanabilmesi için öncesinde kapsam altına alınacak bireylere anlatılması gerekliliğini teyit eder. Zira model hakkında fikir sahibi olmayanların aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Yeniden Yerleştirme hakkında bilgi sahibi olanların arasından, bu yaklaşımın katılımcı bireylere faydalı olacağına dair düşüncesi olanların %23,1 bandında kalmasının arkasında yatan sebep olarak, anılan bireylerin öncesinden Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı ile olumsuz tecrübelerinin bulunması verilebilir.

Tablo 68. ASI – ASI3 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımını hiç duydunuz mu?	Türkiye ekonomisi özelinde Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumuna yönelik olarak işletmeler zorunluluğa tabi tutulmalı mıdır?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
Hayır	37,1%	30,8%	32,1%	100,0%
Fikrim Yok	32,0%	6,4%	61,7%	100,0%
Evet	59,9%	19,5%	20,5%	100,0%
Toplam	42,5%	19,2%	38,3%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	409,328 ^a	4	,000	
Olabilirlik Oranı	415,580	4	,000	
Linear-by-Linear Association	52,966	1	,000	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Birinci ve onüçüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 409,328 ve buna karşılık P değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından yeniden yerleştirme modeli hakkında bilgi sahibi olanların demografisi ile Türkiye Ekonomisinin özelinde kurgulanacak olan Outplacement modelinin zaruriyeti arasında bir ilgi bulunmadığına yönelik sıfır hipotezi reddedilir. Kurgulanacak modelin zaruriyetine olan bakış açısı, yeniden yerleştirme modeli hakkında bilgi sahibi olanların demografisinden etkilenir. Özgün bir yeniden yerleştirme danışmanlığı modeli zaruriyete tabi olması düşüncesine en çok karşı çıkan kesim, bu saha araştırmasının yapıldığı esnada Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı hakkında bilgi sahibi olduğunu beyan edenler olmuştur. Nitekim erişilen bu sonuç hemen önceki satırda yer alan birinci ve ikinci araştırma sorusunun ki-kare

bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçların yorumlanması ile çok büyük benzerlik taşımaktadır. Zira Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı hakkında bilgi sahibi olanların %60 bandındaki kesimi özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin zaruriyete tabi olmasına karşı çıkarken, Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı hakkında herhangi bir fikrinin olmadığı beyan edenlerin %62,0 bandındaki kesimi özgün yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin zaruriyete tabi olmasına destek vermektedir. Elde edilen benzer sonuçlar araştırma verilerinin anlamlı bir kurgu doğrultusunda yol aldığını teyit eder.

Tablo 69. ASI – ASI4 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımını hiç duydunuz mu?	Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumunun içeriği zenginleştirilerek Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına katılır mısınız?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
Hayır	0,0%	0,4%	99,6%	100,0%
Fikrim Yok	0,4%	3,5%	96,2%	100,0%
Evet	18,2%	23,5%	58,3%	100,0%
Toplam	5,8%	8,6%	85,6%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	693,952 ^a	4	,000	
Olabilirlik Oranı	704,534	4	,000	
Linear-by-Linear Association	510,139	1	,000	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Birinci ve ondördüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 693,952 ve buna karşılık P değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından yeniden yerleştirme modeli hakkında bilgi sahibi olanların demografisi ile özel kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamı arasında ilgi bulunmadığına yönelik sıfır hipotezi rededilir. Bu durum Türkiye Ekonomisine özel olarak kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamına yönelik beklentinin, yeniden yerleştirme modeli hakkında bilgi sahibi olanların demografisinden etkilendiğini gösterir. Özgün modelin Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik sunulmasına hayır ve fikrim yok diyen kitlenin büyük desteği görülürken, evet diyen kitlenin görece karşı

çıkması ardındaki temel mantık, birinci-ikinci araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlarını teyit etmektedir.

İkinci ve onüçüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 1046,693 ve buna karşılık P değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu sağlandığından modelin kapsamı altına aldığı kimselere fayda sağlayacağı demografisi ile Türkiye Ekonomisi özelinde kurgulanacak olan Outplacement modelinin zarurietini arasında bir ilgi bulunmadığına yönelik sıfır hipotezi rededilir.

Tablo 70. AS2 – AS13 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımının katılımcı bireyler adına faydalı olduğunu / olacağını düşünüyor musunuz?	Türkiye ekonomisi özelinde Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumuna yönelik olarak işletmeler zorunluluğa tabi tutulmalı mıdır?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
Hayır	84,2%	15,8%	0,0%	100,0%
Fikrim Yok	41,1%	31,2%	27,6%	100,0%
Evet	18,3%	8,9%	72,9%	100,0%
Toplam	42,5%	19,2%	38,3%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	1046,693 ^a	4	,000	
Olabilirlik Oranı	1194,958	4	,000	
Linear-by-Linear Association	878,544	1	,000	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Buna göre kurgulanacak modelin zarurietine olan bakış açısı, anılan modelin kapsamı altına aldığı kimselere fayda sağlayacağı demografisinden etkilenir. Sonuçlara göre Yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin kapsam altına aldığı kimselere fayda sağlayacağına inananlar ile bu konuda fikri olmayanların büyük çoğunluğu, özgün modelin zarurietine karşı çıkmaktadır. İktisat sosyolojisi ekseninde gelişen gerçeklik, bu sonucu teyit etmekte ve Yeniden yerleştirme danışmanlığı modelinin kapsam altına aldığı kimselere fayda sağlayacağına inananların büyük çoğunluğu, özgün modelin zarurietini desteklemektedir.

İkinci ve on dördüncü araştırma sorusunun ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edildiği sonuçlara göre ki-kare test istatistiği 220,647 ve buna karşılık P değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. $P = 0,0000 < 0,01$ koşulu yerine geldiğinden dolayı modelin kapsamı altına aldığı kimselere fayda sağlayacağı demografisi ile özel kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamı arasında herhangi bir ilgi bulunmadığına yönelik sıfır hipotezi rededilir. Bu durum Türkiye Ekonomisine özel kurgulanacak Outplacement modelinin genel kapsamına yönelik süregelen beklentilerin, yeniden yerleştirme modelinin kapsadığı kimselere fayda sağlayacağına yönelik demografiden etkilendiği gösterir. Buna göre özgün modelin Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik sunulmasına genel büyük destek verir.

Tablo 71. AS2 – AS14 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi

Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) yaklaşımının katılımcı bireyler adına faydalı olduğunu / olacağını düşünüyor musunuz?	Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı (Outplacement) hizmet sunumunun içeriği zenginleştirilerek Türkiye genelinde kamu otoritesi ve özel sektör işbirliği ile işsiz tüm bireylere yönelik olarak sunulmasına katılır mısınız?			
	Hayır	Kısmen	Evet	Toplam
Hayır	14,8%	2,9%	82,3%	100,0%
Fikrim Yok	2,0%	16,2%	81,9%	100,0%
Evet	4,2%	4,4%	91,3%	100,0%
Toplam	5,8%	8,6%	85,6%	100,0%
	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Pearson Ki-kare	220,647 ^a	4	,000	
Olabilirlik Oranı	204,010	4	,000	
Linear-by-Linear Association	48,274	1	,000	
Geçerli Örnek Büyüklüğü	2500			

Buraya kadar yapılan ki-kare bağımsızlık testlerinin tamamında anılan iki nitel değişkenin her bir analizde birbirinden etkilendiği yani her analizde sıfır hipotezinin rededildiği görülmüştür. Dolayısıyla ile gerçekleştirilen onbir ki-kare bağımsızlık testinin herbirisinin nitel değişkenleri arasında bağımlılık bulunduğundan dolayı, her bir analiz için ilgili nitel değişkenler arasında ilişki katsayısı elde edilmelidir. Analizde değişken çeşitleri nominal-nominal veya nominal-ordinal olduğundan dolayı ilişki katsayıları alternatifleri arasından kontenjans katsayısı tercih edilmiştir.

Tablo 72. Kontenjans Katsayısı

Ki-kare Bağımsızlık Testi	Kontenjans Katsayısı	Approx. Sig.	Durum
DS6 - AS13	0,449	0,0000	Anlamlı
DS6 - AS14	0,387	0,0000	Anlamlı
DS9 - AS13	0,127	0,0000	Anlamlı
DS9 - AS14	0,132	0,0000	Anlamlı
DS11 - AS13	0,455	0,0000	Anlamlı
DS11 - AS14	0,248	0,0000	Anlamlı
AS1 – AS2	0,301	0,0000	Anlamlı
AS1 - AS13	0,375	0,0000	Anlamlı
AS1 - AS14	0,466	0,0000	Anlamlı
AS2 - AS13	0,543	0,0000	Anlamlı
AS2 - AS14	0,285	0,0000	Anlamlı

3.4.2. Kamu Kesimi

Türkiye ekonomisinde doğal eksik istihdam kapasitesinin azaltılmasına yönelik olarak yürütülecek mücadele politikasının kapsamında üzerine rol ve sorumluluklar yüklenen yasal düzenleyici vasfına haiz kamu kurum ve kuruluşlarının işgücü piyasası yönetişimine dair doğrudan/dolaylı politika ve uygulamalarının, mücadele politikası genel çerçevesine uyumunun tespiti amacı doğrultusunda veri toplama yöntemi olarak gözlemin kullanıldığı araştırma gerçekleştirilerek kuruluşların hizmetleri incelenmiştir.

Günümüzde demokratik cumhuriyet yönetimlerinin benimsedikleri üç hükümet modeli bulunmaktadır.Parlamenter hükümet modeli, yarı başkanlık hükümet modeli ve başkanlık hükümet modeli olarak tarif edilebilen yönetim yaklaşımları statik formda olmayıp, ülkelerin içsel dinamiği eşliğinde geçmişin birikim ve pratikleri gözetilerek pozitif kurallara göre şekillendirilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti’nde 24 Haziran 2018 günü yapılan genel seçimlerden itibaren yönetim modeli olarak parlamenter hükümet terk edilmiş, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Modeli sistematığıne geçilmiştir. Böylece yürütme kanadı iki başlı olmaktan çıkmış ve kamu kurumlarının işleyişi yeni model çerçevesinde tayin edilmiştir (AK Parti, 2017). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Modeli genel çerçevesini bakanlıklar, başkanlıklar ve Cumhurbaşkanlığı’na bağlı ofis-politika kurulları teşkil etmektedir. Genel çerçeve dahilinde bakanlık sayısı onaltı olarak yürürlüğe konmuş, 21 Nisan 2021 tarihinde yapılan değişiklik ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın ayrılması sonucu bakanlık on yediye yükselmiştir.

Zira Türkiye ekonomisi doğal eksik istihdam sorunu ile mücadele politikasının kapsamında üzerine rol ve sorumluluk yüklenen yasal düzenleyici vasfına haiz kamu kurum ve kuruluşlarının işgücü piyasası yönetişimine dair doğrudan/dolaylı politika ve uygulamalarının, mücadele politikası genel çerçevesine uyumunun tespit edilebilmesi için ilgili kurumların hizmet patikası incelenmesi Cumhurbaşkanlığı Hükümet Modeli genel çerçevesi dahilinde yapılmıştır. Bu bağlamda mücadele politikasının kapsamında üzerine sorumluluk yüklenen kamu kuruluşları; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Yatırım Ofisi Başkanlığı kabul edilmiştir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında benimsenen yönetim anlayışının bir gereği olarak Türkiye Cumhuriyeti yönetim sistematğinde yer alan kamu kurum ve kuruluşları yürüttükleri faaliyetlerini kalkınma planları, hükümet programı ile ilgili mevzuat ve kabul ettikleri temel ilkeler çerçevesinde hazırladıkları planlara dayalı olarak gerçekleştirmek zorundadır. Planlara dayalı stratejik yönetim süreci kapsamında ilgili plan döneminde odaklanılacak önceliklerin belirlenmesi ve sahip olunan kaynakların bu stratejik önceliklere göre dağıtılması, bütçenin hazırlanma ve uygulanması sürecinde mali disiplinin sağlanması, uygulamaların etkili bir şekilde izlenmesi-değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu şekilde genel çerçevesi ortaya konan stratejik plan ve performans dayalı bütçeleme mantığı Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin en önemli özelliklerinden bir tanesini teşkil etmektedir. Bu kapsamda kamu kurum ve kuruluşları adına stratejik plan ve bu stratejik planlara dayalı performans programı hazırlamak zaruriyet halini almıştır (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018).

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından hazırlanan stratejik plan ve bu planlara dayalı performans programlarının dahilinde her bir kamu kurumunun vizyon-misyonu, ve hizmet performansları belirtilmekte ayrıca kurumsal amaçlara, bu amaçların altında yer alan hedeflere ve bu hedeflere dair performans göstergelerine (sorumlu birim, ilgili birim, temel performans göstergesi, yıllar itibarıyla hedefe etkisi, izleme-rapor sıklığı, stratejiler, tahmini maliyet, tespitler, ihtiyaçlar, riskler) yer verilmektedir.

Bu gerçekliğin bağlamında Türkiye ekonomisi doğal eksik istihdam sorunu ile mücadele politikasının kapsamında üzerlerine roller ve sorumluluklar yüklenen yasal

düzenleyici vasfına haiz olan kamu kurum-kuruluşlarının işgücü piyasası yönetişimine dair doğrudan / dolaylı politika uygulamalarının yürütülecek mücadele politikası genel çerçevesine uyumunun tespit edilmesi adına ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yani Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanlığı'nın hizmet patikasının incelemesi, bahsi geçen her kurumun 2023 Stratejik Planı dahilinde yer alan amaç ve hedeflerine yer verilmesinin üzerinden yapılacaktır. Bu kapsamda öncelikle ilgili bakanlıkların ardından ilgili başkanlıkların ve son olarak ilgili ofisin değerlendirilmesi yapılmaktadır.

3.4.2.1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 21 Nisan 2021 tarihinde yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kurulmuştur. Bakanlığın temel misyonu birey, aile ve toplumun refahını artırma amacının doğrultusunda dezavantajlı kesimlere öncelik vermek kaydıyla tüm toplumu hedefleyen katılımcı bir anlayış dahilinde adil ve arz odaklı bütüncül sosyal politikalar üretmek, üretilen politikaları uygulayarak izlemektir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). Bakanlığın 2019-2023 Stratejik Planı kapsamında belirtilen amaçlar ve temel hedefler tabloda görülmektedir.

Tablo 73. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Hedefleri

Amaç ve Hedefler

Birey, Aile ve Toplum Yapısının Korunma ve Güçlendirilmesi

Aile yapısı ve toplumun geneline yönelik olarak araştırma, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin kapsamlı şekilde sunulması

Türk toplumunun aile yapısını olumsuz etkileyen kötü alışkanlık ve bağımlılıkların bireyler üzerindeki etkisinin azaltılmasına katkı sağlamak

Yaşanması muhtemel göç, afet ve acil durumlarda bireylere ve toplumun geneline yönelik olarak psikososyal destek hizmetlerinin koordineli ve etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak

Kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadele ederek kadının toplumsal statüsünü güçlendirmek

Toplumsal kırılanlıkların azaltılması amacı doğrultusunda sosyal yardım ve dayanışma hizmetleri yürütülmesi

Yurtdışında yaşanan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının hak ve menfaatlerinin korunmasının ve geliştirilmesinin sağlanması

Koruyucu / Önleyici Hizmetlerin Niteliğinin Geliştirilmesi

Aile sorunlarının arz odaklı olarak yerinde tespitinin sağlanması

Amaç ve Hedefler

Çocuk bireylerin korunmaya muhtaç bir hale gelmeden aile ortamında sağlıklı ve güvenli bir şekilde yetiştirilmelerini sağlamak

Çocuk bireylerin risklerden korunmalarına katkı sunma amacının doğrultusunda farkındalık çalışmaları gerçekleştirmek ve eğitimler düzenlemek

Kadına yönelik şiddetin azaltılması adına önleyici ve koruyucu hizmetler sunulması

Gerek bedensel gerek sosyal gerekse ekonomik şartları sebebiyle özel ihtiyaçları bulunan bireylerin kamu hizmetlerine erişiminin kolaylaştırılmasına yönelik tedbirler alınması

Barınma, Bakım ve Rehabilitasyon Hizmetlerinin Daha Güçlü Bir Hale Getirilmesi

Kadınlara, gençlere, yaşlılara ve engelli bireylere yönelik olarak barınma ve bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması

Aile odaklı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasının sağlanması

Kaynak: (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018)

3.4.2.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 21 Nisan 2021 tarihinde yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kurulmuştur. Bakanlığın temel misyonu Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyerek denetimini yapmak, işgücü piyasasında varlık gösteren yapısal sorunları çözmek, böylece iktisadi büyüme sürecinin istihdam kapasitesine olan katkısını artırmak, istihdam ve işgücüne katılım haddini yükseltmek, Türkiye ekonomisi nitelikli insan kaynağı teşkil etmek, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasına yönelik olarak tedbirler almak, iş sağlığı-güvenliği kültürünün geliştirilmesi sayesinde bütün çalışan bireylere sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı teşkil etmek, temel vizyonu sosyal hukuk devleti temelinde emek ve hakkın temel alındığı diyalog mekanizmasının etkin bir biçimde işletilmesi ve çalışma düzeninin işler kılındığı, uluslararası norm ve standartlarla uyumlu yenilikçi bir çalışma hayatı sunabilmektir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021). Bakanlığın *2019-2023 Stratejik Planının* dahilinde belirtilen amaç ve hedefleri tabloda görülmektedir.

Tablo 74. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hedefleri

Amaç ve Hedefler

İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi

Çalışma hayatına katkı sunan mekanizmaları daha etkin bir hale getirmek

İşgücü piyasasında güvenceli esnekliğin tesis edilmesi

Amaç ve Hedefler

Taşıdığı koşullardan dolayı özel politika gerektiren bireylerin ve grupların hem istihdamını hem işgücü piyasasına dahil olabilme niteliklerini artırmak

Çalışma hayatı ile ilgili temel politika alanlarında sosyal paydaşların bilinç düzeylerinin artırılmasının sağlanması

Nitelikli beşeri sermayenin (işgücünün) Türkiye ekonomisine kazandırılmasına katkı sunmak

Küresel nitelikli işgücü ağı teşkil edilebilmesine yönelik olarak çalışmalar yapmak

Sağlıklı ve Güvenli Bir Çalışma Ortamının Teşkil Edilmesi

Türkiye işgücü piyasası özelinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirerek yaygınlaştırmak

Bireylerin maruz kalabilecekleri iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına tedbirler alınmasına zemin hazırlamak ve katkı sunmak

İşgücü piyasasında süregelen çocuk işçiliğine yönelik mücadele sürecinde etkinliği artırmak

Kaynak: (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018)

3.4.2.3. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 10 Temmuz 2018 tarihinde yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kurulmuştur. Bakanlığın temel misyonu Türkiye’de yüksek teknolojiye dayalı olarak rekabetçi, sürdürülebilir, yerli ve milli sanayi yapısını teşkil etmek, temel vizyonu ise sanayisi güçlü ve teknolojisi milli olan bir Türkiye’dir (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2021). Bakanlığın *2020-2024 Stratejik Planının* dahilinde belirtilen amaç ve hedefleri tabloda görülmektedir.

Tablo 75. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Hedefleri

Amaç ve Hedefler

Milli Teknoloji Hamlesini Gerçekleştirebilmek Adına Sanayinin Teknolojik Dönüşümünü Teşkil Etmek, Yenilikçilik ve Tasarım Kapasitesini Artırarak Nitelikli İnsan Kaynağı Geliştirmek

Dijitalleşme dönemine ayak uydurabilmek adına yetkinliklerin belirlenmesi, eğitim modellerinin dönüştürülmesi ve sürdürülebilir ilerleme adına toplum genelinde yetkinlik gelişiminin sağlanması

Yazılımcı sayısının artırılması için açık kaynak yazılım ekosisteminin geliştirilmesi

Sanayinin dijital dönüşümü sürecinde sürdürülebilirliğin sağlanması ve dijital dönüşümün hızlandırılması sayesinde imalat sanayisinin rekabet gücünün artırılması

Ar-Ge ve Yenilik Kapasitesinin Geliştirilmesi Bağlamında Türkiye’nin Küresel Ölçekte Yüksek Teknoloji Alanında Rekabetçi Ülke Konumuna Yükseltilmesi

Bilimsel alanlarda ileri düzey çalışmaların yapılması ve bu çalışmalar sayesinde küresel değer üretilmesi

İmalat sanayiinde rekabet edilebilirliğin ve verimliliğin yükseltilmesi sayesinde Türkiye’nin dünya ihracatından daha fazla pay alabilmesi, ağırlıklı olarak ileri teknoloji ürünlerinin üretilmesi, nitelikli işgücüne sahip çevre ve topluma duyarlı bir sanayi yapısının elde edilebilmesi adına kümelenme teşebbüslerinin desteklenmesi

Amaç ve Hedefler

Nitelikli Teknoloji Üreten Yenilikçi Girişimlerin Sayısının Hızlıca Artırılması ve Girişimcilerin Küresel Pazarlara Entegre Olması Sayesinde Yüksek Değerlere Erişilmesi

Kamu alımları sisteminin yerli üretimin artırılması amacıyla kullanılması

Girişimcilik ekosisteminin özelinde yetenek kapasitesi, işbirliğine yönelik mekanizmalar, katılım sermayesi giriş kolaylığı ve küresel ekosisteme entegrasyon bağlamında bütüncül olarak olgunlaşmasının sağlanması

Rekabetçi sektörler vasıtasıyla iş ortamının iyileştirilmesi ile araştırma-geliştirme ve yenilik altyapısının güçlendirilmesi sayesinde sanayiinin dijital dönüşüm patikasına katkı sunulması

Sanayi ve teknoloji bağlamında Avrupa Birliği, uluslararası kuruluşlar ve diğer ülkelerle işbirliklerinin güçlendirilmesi

Sanayide Katma Değerli Üretimin Artırılması Bağlamında Mevcut Üretim Kapasitesinin Dönüşümünü, Yüksek Teknolojiye Merkeze Alan Yeni Yatırımların Yapılmasını ve Nitelikli Üretim İçin İşbirliği Mekanizmalarının Geliştirilmesinin Sağlanması

İleri teknoloji alanında faaliyet gösteren sanayi işletmelerinin, teknoloji tedarikçilerinin ve diğer paydaşların arasında süregelen işbirliğinin geliştirilmesi ve bu amaca yönelik olarak sanayi ve teknoloji bölgelerinin sayısının ve etkinliklerinin artırılmasının sağlanması

Yabancı ve yerli sermayeli yeni yatırımların artırılması amacının doğrultusunda yatırım ortamının iyileştirilmesine yönelik adımlar atılması ve yatırım teşvik sisteminin revize edilmesi

İktisadi faaliyetlerin bölgeler arasında dengeli dağılımının ve bölgelerin içsel potansiyellerinin açığa çıkarılarak iktisadi değerlere dönüşümünün sağlanması

Kaynak: (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019)

3.4.2.4. Milli Eğitim Bakanlığı

Eğitim hizmetlerinin bir devlet hizmeti olarak yürütülmesi gerekliliği ilk kez dünya genelindeki gelişmeler ile akredite bir şekilde Sultan II. Mahmud döneminde gündeme gelmiş ve Tanzimat Dönemi boyunca gelişim göstermiştir. Cumhuriyet döneminde 1923-1935 yılları arasında Maarif Vekâleti olarak faaliyet gösteren Milli Eğitim Bakanlığı çeşitli unvan ve kurumsal değişikliklere maruz kalmış, 1980 yılından itibaren Milli Eğitim Bakanlığı adı altında çalışmalarını sürdürmüştür. Bakanlığın en son kurumsal yapısı 10 Temmuz 2018 tarihinde yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile tayin edilmiştir (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2018). Bakanlığın *2019-2023 Stratejik Planının* dahilinde belirtilen amaç ve hedefleri tabloda görülmektedir.

Tablo 76. Milli Eğitim Bakanlığı Hedefleri

Amaç ve Hedefler

Bütün Öğrencilerin Medeniyetin ve İnsanlığın Ortak Değerleri ile Çağın Gereklilerine Uygun Olan Bilgi, Beceri, Tutum ve Davranışları Kazanabilmesinin Sağlanması

Tüm kademelerdeki öğretim programlarının bütünsel ve yetenek kümeleri ile ilişkilendirilmiş esnek ve modüler yapılar olarak yeniden yapılandırılmasının sağlanması

Tüm eğitim kademeleri ve alanlarında öğrencilerin her düzeyde yeterliliklerinin belirlenmesi, izlenmesi ve desteklenmesi adına etkin bir ölçme ve değerlendirme sistemi kurulması

Amaç ve Hedefler

Çağdaş Norm ve Standartlara Uygun Olan Etkili-Verimli Yönetim Organizasyon Yapı ve Süreçlerinin Ön Plana Çıkarılması

Veriye dayalı yönetim yapısına geçilmesi ve bu sayede yönetim ve öğrenme etkinliklerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesinin sağlanması

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin gelişmelerinin desteklenmesi amacı doğrultusunda yeni bir mesleki gelişim anlayışı, sistemi ve modelinin tesis edilmesi

Merkezi yönetim bütçesi ile bakanlığın planı arasında köprü vazifesi üstlenen verimli finansman modelinin işlerlik kazanmasının bağlamında eğitimin niteliğinin artırılması ve okullarda planlı yönetim anlayışının yerleşmesi

Okul Öncesi ve Temel Eğitim Öğrencilerinin Bilişsel, Duygusal ve Fiziksel Olarak Çok Boyutlu Gelişimlerinin Sağlanması

Erken çocukluk dönemi eğitiminin niteliğinin ve yaygınlığının artırılması, toplum temelli erken çocukluğun çeşitlendirilerek yaygınlaştırılması

Temel eğitim veren eğitim kurumlarının niteliğinin artırılmasına katkı sunacak yenilikçi uygulamalara yer verilmesi

Öğrencilerin İlgisi, Yetenek ve Kapasiteleri Doğrultusunda Hayata ve Üst Öğretime Hazırlanmasına Katkı Sunan Ortaöğretim Sisteminin Teşkil Edilmesi

Ortaöğretime katılım ve tamamlanma oranlarının artırılması, örgün öğretim yapısı dahilinde İmam-Hatip okullarının niteliğinin ve etkinliğinin yükseltilmesi ile ortaöğretimin dünyanın genelinde yaşanan değişime ayak uydurabilen öğrenciler yetiştirebilmesi

Mesleki-Teknik Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenme Sistemlerinin İşgücü Piyasasının Gereklere Uygun Düzenlenmesi

Mesleki ve teknik eğitim-öğretim sürecinde eğitim-istihdam boyutunun güçlendirilmesinin sağlanması, yeni nesil öğretim programlarının geliştirilmesi, mesleki ve teknik eğitime atfedilen değerin artırılması

Bireylerin iş ve yaşam kalitelerinin yükseltilmesini sağlayabilmek adına hayat boyu öğrenmenin nitelik, katılım ve tamamlanma oranlarının artırılması

Kaynak: (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2018)

3.4.2.5. Ticaret Bakanlığı

Ticaret Bakanlığı, 10 Temmuz 2018 tarihinde yayımlanan Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kurulmuştur. Bakanlığın temel misyonu Türkiye ekonomisinde istikrar içerisinde sürdürülebilir iktisadi büyümeye ve toplumsal refah artışına katkı sağlamak amacı doğrultusunda, ihracatçıların ve girişimcilerin desteklenmesi, bu sayede rekabet gücünün ve uluslararası ekonomik - ticari işbirliğinin artırılması, üretici ve tüketicileri koruyacak etkin, hızlı, birey odaklı ticaret ve gümrük politikalarının ortaya konulması, uygulanması, koordine edilmesi, temel vizyonu ticaretin daha rekabetçi, hızlı, güvenli olmasını sağlayarak yüksek teknolojiye ve yurtiçi katma değere sahip ihracatın teşvik edilmesidir (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2018). Bakanlığın *2019-2023 Stratejik Planının* dahilinde belirtilen amaçlar ve bu amaçların altında belirlenen temel hedefleri tabloda görülmektedir.

Tablo 77. Ticaret Bakanlığı Hedefleri

Amaç ve Hedefler

İhraç Edilen Mal ve Hizmetlerin Rekabet Gücünün ve Katma Değerinin Geliştirilmesi Suretiyle Sürdürülebilir İhracat Artışının Sağlanması

Rekabet gücü ve katma değeri yüksek mal ve hizmetlerin ihracat içerisindeki payının artırılması ve Türkiye ekonomisinin küresel değer zinciri içerisindeki payının artırılması

İhracat patikasında pazar ve ürün çeşitlendirmesinin yapılması, ticari kalite denetimlerinin etkin bir şekilde yürütülmesinin işler kılınması

e-ihracat sürecinin girişimciler ve KOBİ'ler adına daha kolay ve ulaşılabilir olmasını sağlamak, bu bağlamda e-ticaretin bir e-ihracat kanalı haline getirilmesi

İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesi, Ürün Güvenliği ve Girdi Tedarik Sürecinde Güvenliğin Sağlanması

İthalatın yerli üretim süreci üzerinde neden olduğu zarar ve tehditlere karşı uluslararası yükümlülükler çerçevesinde yerli üretimin korunması

Tabii olunan uluslararası anlaşmalar kapsamında ithal ürünlerin güvenliğinin sağlanması, bu ürünlerin teknik mevzuata uygunluğunun ve güvenliğinin tespit edilmesine yönelik süregelen denetim süreçlerine ilişkin hukuki, idari ve teknik altyapının geliştirilmesi

Ara malı ithalat bağımlılığının azaltılması, sanayi sektörünün girdi tedarikinde etkinliğin, güvenliğin ve sürekliliğin sağlanması

Ticari Hayatın Kolaylaştırılmasının Sağlanması, Ticaret Erbabının ve Tüketicinin Korunması, Güçlendirilmesi, İş ve İşlemlerin Hızlandırılması

Tarım ürünleri ticaretinin geliştirilmesi ve bu piyasadaki arz-talep dengesinin sağlanmasına katkı sunulması

Ticarete yönelik iş ve işlemlerinin daha hızlı, kolay ve güvenli yapılması, elektronik ticaretin gelişimine destek verilmesi

Esnaf ve sanatkarların rekabet güçlerinin artırılması, kooperatiflerin iktisadi yaşam bağlamında daha etkin hale getirilmesi, tüketici bilincinin artırılması

Serbest Bölgelerin Sağladığı Avantajlar Sayesinde Türkiye Ekonomisinin Yatırım Potansiyelinin Yükseltilmesi

Stratejik bölgelere Türkiye ekonomisinin gereksinim duyduğu stratejik ve katma değeri yüksek yatırımların çekilmesi suretiyle rekabet gücünün yükseltilmesi, araştırma-geliştirmeye dayalı faaliyetlerin desteklenmesi

Kaynak: (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2018)

3.4.2.6. İçişleri Bakanlığı

Kamu yönetimi içerisinde oldukça köklü yeri bulunan İçişleri Bakanlığı, gerek Osmanlı Devleti ve gerekse de Cumhuriyet döneminde değişim gösteren şartlara göre kendisini yenileyerek, Türk Devlet ve toplum hayatında önemli vazifeleri üstlenmiş ve bunları günümüze yürütmeye devam etmektedir. Bakanlık, yurdun iç güvenliğini ve asayişini sağlamak, kamu düzenini korumak, illerin genel idare sistemini düzenlemek, mahalli idareler üzerinde merkezi idareyi temsilen vesayet makamı olarak nezarete bulunmak ve bu idarelerin gelişmesine yardımcı olmak, toplumun vatandaşlık ve nüfus işlerinin yerine getirilmesi, muhtemel savaş ve tabii afetler bağlamında sivil savunma hizmetlerini yürütmekle görevlidir. Bugünkü teşkilat yapısına 10 Temmuz 2018 günü yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kavuşan İçişleri Bakanlığı'nın temel

misyonu, hak ve hürriyetleri esas alarak iç güvenlik, kıyı ve karasularının emniyetini sağlamak, etkili sınır yönetimi ve güvenliğini teşkil etmek, göç politikası teşkil etmek, kamu hizmetlerinin koordinasyonunu tesis etmek, muhtemel afetlere karşı dirençli bir toplumu desteklemek, nüfus ve vatandaşlık hizmetleri sunmak, temel vizyonu güvenli Türkiye'dir (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2019).

İçişleri Bakanlığının bağlı kuruluşlarından işgücü piyasasının işlerliği açısından önem arz eden kurum Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'dür. Genel Müdürlük yabancıların Türkiye'ye giriş-kalışları, göç alanına ilişkin politika ve stratejilerin uygulanmasından ve geçici koruma ile insan ticareti mağdurlarının korunmasıyla ilgili işlerin icrasından sorumludur (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2021). Bakanlığın 2019-2023 Stratejik Planının dahilinde belirtilen amaç ve hedefleri tabloda görülmektedir.

Tablo 78. İçişleri Bakanlığı Hedefleri

Amaç ve Hedefler
İç Güvenlik, Göç, Afet, Sınır Yönetimi ve Acil Durum Hizmetlerinin Koordinasyonunu Evrensel İnsan Hakları Çerçevesinde Etkin Bir Şekilde Yürütmek
Teknoloji destekli entegre sınır yönetiminin geliştirilmesi, bu bağlamda güvenlik birimlerinin ihtiyaçları olan yolların kalite ve standartlarının yükseltilmesi
Kamu düzenini ve güvenliğini tehdit eden acil durumlarda güvenlikten sorumlu birimlerin arasında etkin koordinasyonun sağlanması
İç güvenlik alanında ulusal ve uluslararası gelişmelere ilişkin bilimsel çalışmalar yapılması, kamuoyunun bu konuda bilgilendirilmesi ve ilgili kurumlar arasındaki koordinasyonun artırılması
Limanlara girişte tek kart uygulamasına geçilmesi, acil çağrı hizmetlerinin tek numara altında etkin ve verimli şekilde yürütülmesi

Kaynak: (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2019)

3.4.2.7. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

Yükseköğretim Kurulu(YÖK) Başkanlığı, 1982 yılında yürürlüğe giren anayasa kapsamında, yükseköğretim kurumlarının öğretimini planlamak-düzenlemek,yönetmek ve koordine etmek, denetlemek, yükseköğretim kurumlarındaki eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek, bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesini ve üniversitelere tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi adına planlama yapmak maksadı ile kurulmuştur. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın temel misyonu, yükseköğretileri planlamak, düzenlemek, yönlendirmek ve koordine etmek, denetlemek suretiyle ülkenin bilimsel, sosyal, iktisadi ve teknik gelişimine katkıda bulunmaktır. Başkanlığın temel vizyonu ise, ülkenin kalkınma

hedefleri doğrultusunda nitelikli bilimsel faaliyetler yürütebilmek, araştırma süreçlerini teşvik etmek, bilgi ve teknoloji üretmek, bilimsel verileri yaymak, yükseköğretim kurumlarının evrensel bilim dünyası seçkin üyeleri arasında yer almasına katkı sunmak ve milli, ahlaki, insani değerleri taşıyan topluma yararlı olma bilincine sahip bireyler yetiştirmektir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2018). Kurul Başkanlığının 2019-2023 Stratejik Planının dahilinde belirtilen amaç ve hedefleri tabloda görülmektedir.

Tablo 79. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Hedefleri

Amaç ve Hedefler
Yükseköğretimi Nitelik ve Nicelik Olarak Ulusal ve Uluslararası Standartlara Uygun Planlamak ve Yönetmek
Yükseköğretim kurumları dahilinde birimlerin ve programların açılması sürecinde açılan bu programlara öğrenci alımı noktasındaki taleplerin, ülke ve bölge planları ile iş dünyasının ihtiyaçlarının karşılanması bağlamında değerlendirilmesi
Yükseköğretim sisteminde yer alan beşeri sermaye varlığının kalitesini hem nitelik hem nicelik bakımından artırmak
Yükseköğretim sisteminde yer alan öğrenci kaynağının kalitesini hem nitelik hem nicelik bakımından artırmak
Türkiye yükseköğretim sisteminin uluslararasılaşma düzeyinin yükseltilmesini sağlamak, bu yönde politikalar geliştirmek
Yükseköğretim kurumlarının araştırma kapasitelerinin geliştirilmesi bağlamında stratejiler belirlemek, ilgili süreçleri tanımlamak ve izlemek
Yükseköğretim kurumlarının paydaşları ve işbirliklerinin geliştirilmesini sağlamak, bu yönde stratejiler belirlemek
Yükseköğretim Kurulu Kurumsal Kapasitesini Yükseltmek
Dijitalleşme süreci kapsamında yükseköğretim kurumlarından gelen talep ve işlemlerde bürokrasinin azaltılması ve bu sayede karar alma süreçlerinin hızlandırılmasını sağlamak

Kaynak: (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2018)

3.4.2.8. Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Türkiye'nin iktisadi ve sosyal kalkınmasını hızlandırmak, kalkınma sürecini dengeli ve sürdürülebilir kılmak misyonu doğrultusunda temel politika dokümanlarının hazırlanması, sektörel ve tematik politika ve stratejilerin geliştirilmesi, merkezi yönetim bütçesinin hazırlanarak uygulanması, kamu yatırım projelerinin kaynak tahsisinin plan, program, politika ve stratejilerinin uygulanmasının koordinasyonu ve uluslararası kalkınma işbirliği noktasında görevler üstlenmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021). Başkanlığın 2019-2023 Stratejik Planının dahilinde belirtilen amaç ve hedefleri tabloda görülmektedir.

Tablo 80. Strateji ve Bütçe Başkanlığı Hedefleri

Amaç ve Hedefler
Temel Politika Belgelerinin Hazırlanmasının Etkinliğini Artırmak
Plan ve programların hazırlık aşamasındaki süreçlerin iyileştirilmesi ve bu sayede temel politika belgelerinin etkinliğinin artırılması
2030 gündeminin ve sürdürülebilir kalkınma araçlarının uygulama sürecinin koordine edilmesi sayesinde temel politika belgelerinin ve sektörel strateji belgelerinin işlerliğinin artırılması
Kamuda Kaynak Tahsis Sürecinin Etkinliğini Artırmak
Program tanımlı bütçe sistemine geçilmesi
Kamu kesiminde stratejik yönetim uygulamalarının etkinliğinin artırılması
Mali disiplin ve tasarruf anlayışı çerçevesinde kamu kaynaklarının öncelikli alanlara yönlendirilmesi
Kamu kesiminde insan kaynağı tahsis sürecinin etkinliğinin artırılması
Temel Politika Belgelerini ve Kaynak Tahsisini Etkin Bir Şekilde Uygulamak, İzlemek ve Değerlendirmek
Kamu kaynak tahsisinin izleme ve değerlendirilme etkinliğinin artırılması
Plan ve programların izleme ve değerlendirilme etkinliğinin artırılması
İktisadi ve Sosyal Kalkınma Alanlarında Karar Sürecine Destek Sağlayacak Kısa, Orta ve Uzun Vadeli Tahmin, Analiz ve Araştırma Çalışmalarını Etkin Bir Şekilde Yürütmek
Başkanlığın sektörel izleme, analiz ve araştırma kapasitesinin artırılması
Büyük veri temelli politika ve etki analizi çalışmaları yapılması
Kalkınma planları ve diğer üst politika belgelerinde yer alan stratejik önceliklerin doğrultusunda somut politika önerileri geliştirilmesi adına konjonktürel gelişmeler ile iktisadi ve sosyal kalkınma konularında araştırmalar yapılması
İktisadi ve sosyal yapısal gelişmelerin takip edilmesi suretiyle bu alanlara yönelik olarak kısa, orta ve uzun vadeli öngörü modelleme çalışmalarının yapılması

Kaynak: (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021)

3.4.2.9. Yatırım Ofisi Başkanlığı

Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanlığı 10 Temmuz 2018 günü yürürlüğe giren kararname ile kurulmuştur. Yatırım Ofisi Başkanlığı'nın temel görevleri; ülkenin iktisadi kalkınmasında ihtiyaç duyulan yatırımların artırılması için Türkiye'de yatırım yapılmasını özendirmeye yönelik çalışmalar yapmak, kamu kurum-kuruluşları ile özel sektör kuruluşları tarafından yürütülen uluslararası ölçekteki yatırım ortamını tanıtım faaliyetleri kapsamındaki kurum ve kuruluşlarının arasında koordinasyonu sağlamak, yatırımcıların karşılaşılabilmeleri muhtemel engel ve problemleri tespit ederek bunların çözümü noktasında ilgili merciler nezdinde girişimlerde bulunmak, yatırım ortamının

iyileştirilmesi adına reform sürecine katkı sunmak, Türkiye ekonomisinde yatırımların artırılmasına katkı sağlayacak her türlü bilgiyi, belge ve veriyi toplamak, güncellemek dağıtmaktır (T.C. Sayıştay Başkanlığı, 2020).

Bu görevler bağlamında Yatırım Ofisi Başkanlığı ihtiyaca uygun danışmanlık hizmeti vermekte, paydaş koordinasyonu sağlamakta, yatırım destek hizmeti sunmakta, arazi bulma desteği vermekte, yatırım heyeti ziyaretleri gerçekleştirmekte, proje bazlı lansman organize etmekte, ortak bulma noktasında destek sağlamakta, yatırım sonrası hizmetler vermektedir. Yatırım Ofisi, danışmanlık hizmetlerinin kapsamında küresel ölçekte faaliyet gösteren yatırımcı aktörlerin Türkiye pazarını ve yatırım ortamını keşfetmesine yardımcı olmak için yatırımlarla alakalı yürürlüğe giren güncel mevzuat hakkında bilgi sunmanın yanında şirket kuruluşu, sektörler özelinde ve genel olarak makroiktisadi veriler, devlet teşvikleri, işletme maliyetleri ve vergilendirme gibi çeşitli konulardaki muhtelif bilgileri yatırımcılara temin etmekte, yatırımcılara yönelik olarak sektörel analiz yayımlamaktadır (Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanlığı, 2021).

Diğer taraftan Yatırım Ofisi, Türkiye pazarına yeni gelen ve Türkiye’de hali hazırda faaliyet göstermekte olan yatırımcılara kamu kurumları, yerel yönetimler, iş dernekleri ve üniversiteler, hizmet sağlayıcıları ile sivil toplum kuruluşları gibi diğer paydaşlarla koordinasyon sağlamaktadır. Bu bağlamda kamu kurumları ve özel sektör ile yatırımcılar arasında bir köprü vazifesi üstlenen Yatırım Ofisi, aynı zamanda gerek şirketler gerekse şirketler ile kamu kurumları arasında gereksinim duyulan toplantıların düzenlenmesinde kilit rol oynamakta, sorumluluk alanındaki yatırım süreçlerinin tüm aşamalarını takip etmektedir (Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanlığı, 2021).

3.5. Model Önerisi

20 Aralık 2021 günü Cumhurbaşkanımız Sn. Recep Tayyip Erdoğan tarafından Türkiye Ekonomi Modeli kamuoyuna duyurulmuştur. Modelin dinamiklerini yatırım, ihracat, üretim, istihdam, cari fazla başlığı teşkil etmektedir. Başka bir deyişle modelin temel dinamiğini makul cari işlemler dengesi hesabı açığı ve yüksek yıllık büyüme hızı patikası oluşturmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2022). Türkiye Ekonomi modelinin temelinde cari fazla hedefinin bulunmasının ardındaki sebep ekonominin öznel gerçeği üzerinden irdelenebilir.

Yeni Keynesyen Ekonomi genel çerçevesi üstünden ortaya konan makroiktisadi hedeflerden birisi uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddinin fiyat istikrarı patikası

ile eşdeğer düzeyde gerçekleşmesini sağlamak adına kamunun icra edeceği politikaları incelemek olarak tarif edilmektedir. Bu amaca yönelik olarak en önemli gereklilik cari işlemler hesabı dengesi açıklarının makul seviyelerde korunmasıdır. Dinamik Toplam Arz Eğrisi (Yeni Keynesyen Phillips Eğrisi) denkleminin beraberinde getirdiği üçüncü gerçekliğe göre ekonomide kısa/uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddi; beklenen enflasyona, reel hasılanın potansiyel reel hasıladan sapmasını yansıtan çıktı açığına ve muhtemel arz şokuna (geçmiş enflasyon endeklemesi, sepet döviz kuru, ithalat fiyatı, işlenmemiş gıda fiyatları, reel birim işgücü maliyeti ile kamu kesiminin fiyat ve vergi düzenlemeleri) bağlıdır. Bu gerçeklikten hareket edilerek Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) tarafından hazırlanan “Enflasyon Raporu 2021-I” raporu Ekonomik Görünüm bölümü içinde “**2020 Yılında Enflasyonun Temel Makro Belirleyicileri (Kutu 2.5)**” başlığı altında parametreleri zamana göre değişen indirgenmiş formda çeyrek dönemlik veriler kullanılarak bir Yeni Keynesyen Phillips Eğrisi modeli tahmin edilmiştir (TCMB, 2022).

$$\pi_t^D = \alpha_0 + \alpha_1 \pi_{t-1}^D + \alpha_2 y_t + \sum_{i=0}^2 \alpha_{i+3} \Delta e_{t-i}^{SEPET/TL} + \alpha_6 \Delta p_t^m + \alpha_7 \Delta w_{t-1} + \tau_t + u_t$$

Ekonometrik model tahmininin bağımlı değişkenini Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hesaplanan çekirdek enflasyon göstergelerinden TÜFE D endeksi (işlenmemiş gıda ve alkol-tütün hariç TÜFE) oluştururken; bağımsız değişkenlerini çıktı açığı, enflasyonun gecikmeli değeri, amerikan doları cinsinden ithalat fiyatı, sepet döviz kuru ve reel birim işgücü maliyeti teşkil etmiştir. İlâveten kamusal fiyat ve vergi düzenlemelerinin enflasyona etkisi de modelde dikkate alınmıştır (TCMB, 2022).

Tablo 81. Türkiye Ekonomisinde Enflasyon Haddinin Belirleyicileri

	TÜFE	Sabit	Çıktı Açığı	İşlen. Gıda	Döviz Kuru	İthalat Fiyatı	Reel İşgücü	Vergi	Diğer
2018	20,3	5,5	0,5	2,0	8,6	0,2	-0,2	-1,0	4,7
2019	11,8	5,7	-1,4	0,4	1,5	-0,6	0,9	1,7	3,6
2020	14,6	5,6	-0,4	2,1	6,2	0,0	0,8	0,00	0,3

Kaynak: (TCMB, 2022)

Model tahmin sonuçları arasında ilk vurgulanması gereken nokta zaman içinde değişen ama katılık taşıyan sabit parametredir. Yeni Keynesyen Phillips Eğrisi Modeli sabit parametresi, her ne kadar enflasyon oranının makroiktisadi değişkenler tarafından açıklanamayan kesimi gibi gözükmekte olsa bile asıl olarak söz konusu değişkenlerin

tarihsel ortalama hareketini daha başka bir deyişle uzun dönem enflasyon beklentilerini yansıtmaktadır. Tahmin sonuçları içerisinde yer alan diğer terimi ise üretici fiyatlarına yönelik olarak yöneltilecek fiyat ayarlamalarını, alkol-tütün ürünlerinin vergi ayarlaması haricindeki katkısını ve ekonometrik model tahmininin tahmin hatalarını içermektedir.

Modelin tahmin sonuçları çok önemli bir gerçekliğe işaret etmektedir. Öyle ki Türkiye Ekonomisinin özelinde 2020 Yılında enflasyonun temel makro belirleyicileri sorgulamak adına çeyrek dönemlik veriler kullanılarak gerçekleştirilen model tahmin sonuçlarına göre enflasyon gerçekleşmesinin en önemli sebeplerinden bir tanesi döviz kuru gelişmeleri özelinde ise cari dengesizliktir. Aslında anılan gerçeklik Türkiye Ekonomisi'nin yapısal bir sorunu olarak tüm dönemler için geçerliliğini korumaktadır. Yani alternatif yaklaşımla çeyrek dönemlik veriler kullanılarak parametreleri zamana göre değişen indirgenmiş formda tahmin edilen Yeni Keynesyen Phillips Eğrisi modeli üzerinden spesifik bir zaman dilimi için elde edilen bu sonuçlar yapısal dinamikleri kapsamakta, Türkiye ekonomisinde uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddinin, fiyat istikrarı patikası ile eşdeğer düzeyde gerçekleşmesinin önündeki en büyük engel cari işlemler hesabı dengesindeki açıkların yapısal bir hale bürünmesi olmaktadır. Zira bu ifadeler çok önemlidir. Çünkü Türkiye Ekonomisi özelinde yapısal cari işlemler hesabı dengesi açıkları ile uzun dönem fiyat istikrarı arasındaki süregelen bağıntı tam olarak burada belirginleşmektedir.

Nitekim ekonomide cari işlemler hesabı dengesi açıklarının yapısal bir hale bürünmesi ekonominin üretim yapabilmesi adına yabancı tasarrufa yani sermaye girişine gereksinimi olduğunu belirtir. Böylece küresel likidite koşullarına bağlı olarak Türkiye ekonomisine sermaye (yabancı tasarruf) girişi durduğu veya (yabancı tasarruf) çıkışı yaşandığı zaman döviz kuru yükselmekte ve ekonomi üretimde kullanacağı ithal girdileri temin edemeyeceğinden dolayı arz şoku kaynaklı enflasyon ve küçülme ile karşılaşmaktadır. İlaveten bu aşamada Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın fiyat istikrarını sağlamak adına duruma müdahale edip sıkılaştırıcı para politikası yönetişimi izlemesi söz konusu olursa iktisadi küçülmenin boyutu daha da derinleşmektedir.

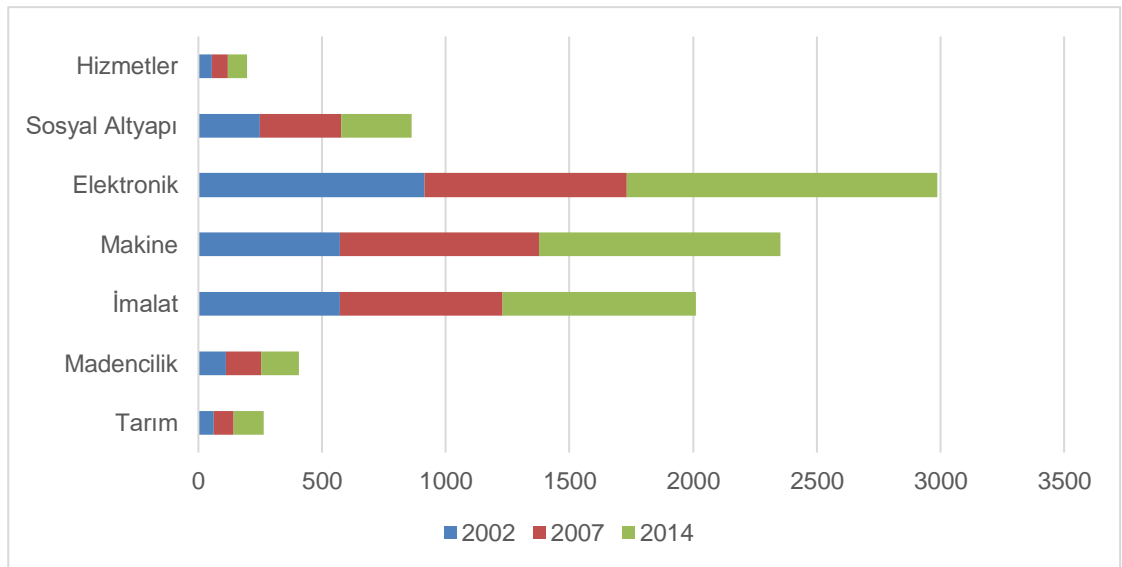
Haliyle Türkiye ekonomisinde uzun dönemde gerçekleşen enflasyon haddinin, fiyat istikrarı patikası ile eşdeğer bir düzeyde gerçekleşmesini sağlamak adına atılacak politika adımlarından en önemlisi cari işlemler hesabı dengesinde süregelen yapısal açıkları bertaraf etmekten geçmektedir. Bu amaç doğrultusunda geriye doğru

muhakeme yürütülmeli ve cari işlemler dengesinin yapısal olarak açık vermesine mahal veren sebeplerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu aşamada cari işlemler hesabı dengesi yurtiçi tasarruf-ulusal yatırım dengesi olarak kabul edilebileceği gibi dış ticaret dinamiklerinin bir yansıması olarak da kabul edilebilir.

Cari işlemler hesabı dengesinin yurtiçi tasarruf-ulusal yatırım dengesi olarak kabul edilmesi durumunda yapısal açıkları bertaraf etmek adına izlenecek yol yurtiçi tasarrufların (özel sektör ve kamu kesimi yurtiçi tasarrufları) artırılmasıdır. Bu politika bağlamında uzun dönemli tasarruf eğilimlerinin güçlendirilmesi, bireysel emeklilik sistemi katkı paylarının artırılması, bireysel emeklilik sistemine girişin kamu kesimi tarafından daha farklı alternatifler üzerinden teşvik edilmesi, bireysel ölçekte finansal okuryazarlık düzeyinin geliştirilmesi, yastık altındaki tasarrufların finans sistemine dahil edilmesi gibi adımlar atılması gerekmektedir.

Cari işlemler hesabı dengesinin dış ticaret dinamiklerinin bir yansıması olarak kabul edilmesi durumunda yapısal açıkları bertaraf etmek adına izlenecek yol ise üretimde yurtiçi katma değeri artırmak başka bir deyişle birim katma değer başına ithal girdi kullanımını azaltmaktır. Çünkü Türkiye Ekonomisi'nin üretim formunda yurtiçi katma değer azlığından yani birim katma değer başına ithal girdi kullanımını yüksek olduğundan dolayı ihracat performansı ithalat gerçekleştirmelerinin gerisinde kalmakta ve cari işlemler hesabı dengesi açık yönünde yapısal bir karaktere bürünmektedir.

Şekil 24. Türkiye Ekonomisi Birim Katma Değer Başına İthal Girdi



Kaynak: (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018)

On Birinci Kalkınma Planı'nın Enflasyonla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu raporu içerisinde yer verilen ve kaynağını Dünya Girdi-Çıktı Veritabanı'ndan (World Input-Output Database) alan şekildeki sonuçlar özellikle elektrik ve elektronik, makine ve otomotiv, imalat sanayi sektörlerinde gerçekleştirilen 1.000 amerikan doları katma değer üretime dayanak olarak yapılan ithalatın büyüklüğünü göstermektedir. Haliyle yapısal açıkları bertaraf etmek için izlenecek yol üretimde birim katma değer başına ithal girdi kullanımını yükselten etkenleri-sebepleri ortadan kaldırmaktır. Türkiye Ekonomisi üretim formunda birim katma değer başına ithal girdi kullanımını yükselten iki temel etken vardır. Bunlardan birincisi reel kur gelişmeleri olarak tarif edilebilirken diğeri uluslararası ölçekte etkinliği giderek yaygınlaşan dikey bütünleşme sürecidir. Haliyle iki etken bertaraf edildiğinde yurtiçi katma değer artışı yakalanacak ve yapısal açıklar bertaraf edilecektir.

Makroiktisadi teori kapsamında ekonomide reel döviz kuru zaman içerisinde sürekli azalış yaşayarak düşük bir değere erişmişse bu durum ihracat performansını olumsuz etkileyip, ithalatı teşvik edecek ve haliyle birim katma değer başına ithal girdi kullanımını yüksek seyredecektir. Zira bu şekilde reel döviz kurunun düşmesi *reel değer kazancı* olarak tarif edilmektedir. Böyle durumda yurtiçinde üretilen mal ve hizmetler yurtdışında üretilen mal ve hizmetlere göre pahalılaşır. Yani nispi fiyatlar düşer. Bu durumda yurtiçi yerleşikler yurtdışı yerleşik kesiminden daha fazla mal ve hizmet satın alırken yani ithalat artarken, yurtdışı yerleşikler yurtiçi yerleşiklerden daha az mal ve hizmet satın alır yani ihracat azalır.

Türkiye ekonomisinde, reel döviz kurunun düşüşü yani Türk lirasının reel değer kazanma eğilimlerini sürdürdüğü 2000'li yılların boyunca ithalatın kapasitesi her zaman ihracattan daha fazla artış yaşamış ve süregelen bu durum üretimde birim katma değer başına ithal girdi kullanımının yüksek seyretmesine neden olmuştur. Bu durumu önlemek adına atılacak politika adımı reel döviz kurunun yükselmesini sağlayacak tedbirleri uygulamaktır.

Reel döviz kurunun yükselmesi *reel değer kaybı* olarak tarif edilir. Böyle durumda yurtiçinde üretilen mal ve hizmetler yurtdışında üretilen mal ve hizmetlere göre ucuzlaşır. Yani nispi fiyat yükselir. Bu durumda ihracat performansı artış yaşarken, ithalat kapasitesi azalır ve net ihracat pozitif etkilenir haliyle yurtiçi katma değer artar.

Türkiye ekonomisindeki yurtiçi katma değer azlığının daha başka deyişle birim başına ithal girdi kullanımı yüksekliğinin diğer sebebi uluslararası dikey bütünleşme sürecidir. Geline zaman itibariyle hızla devam eden finansal küreselleşme, ülkelerin üretim süreçlerinde ve dış ticaret yapılarında farklı uzmanlaşma alanlarının gelişimine neden olmuştur.

Üretimde küreselleşme firmalara, ürünün bütün süreçlerini tek bir ülkede nihayete erdirmek yerine, nihai ürünün üretimi için farklı ülkelerde ya kendileri yahut başkaları tarafından üretilmiş olan parçaları kullanabilmeleri serbestliğini beraberinde getirmiştir. Bu durum sonucunda bir ülke herhangi bir ürünün herhangi bir sürecinde uzmanlaşabilmekte, nihai ürün üretimi için aşamalı bir üretim süreci icra edilmektedir. Bu süreçte herhangi bir ekonomi ihraç edeceği ürünün üretimini yapabilmek adına ithalat yapmakta bu ithalat-ihracat zinciri nihai ürünün üretimi tamamlanma aşamasına kadar birçok ülkede devam etmektedir. Sonuçta uluslararası ticarete dikey bütünleşme olarak tanımlanan bu işleyiş yurtiçi katma değeri azaltmakta yani daha başka deyişle birim katma değer başına ithal girdi kullanımını yükseltmektedir. Ayrıca uluslararası ticarete dikey bütünleşme süreci dış ticaret bileşenlerinin yani ithalat ve ihracatın reel döviz kuru esnekliğini azaltmaktadır. Nitekim Türkiye ekonomisi uluslararası ticarete dikey bütünleşme sürecinden etkilenmiş ve süregelen bu durum üretimde birim katma değer başına ithal girdi kullanımının yüksek seyretmesine neden olmuştur. Bu durumu önlemek adına atılacak politika adımı sektörler arası bağlantılar dikkate alınarak imalat sanayisi özelinde verimliliğin geliştirilmesi beraberinde rekabet gücünün yükseltilmesi sayesinde dikey bütünleşme sarmalının bir parçası olmaktan çıkmaktır.

Sonuç olarak Türkiye Ekonomisinde fiyat istikrarı, istihdam ve iktisadi büyüme hedeflerine bütüncül bir yoldan ilerlenebilmesi daha başka bir deyişle küresel likidite koşullarının işçevrimlerinin temel belirleyicisi olmaktan çıkması adına atılacak politika adımları arasından en önemlisi cari işlemler hesabı dengesinde süren yapısal açıkların bertaraf edilmesidir. Türkiye Ekonomi Modeli bu gerçeklikten dolayı temel dinamiğini makul cari işlemler dengesi hesabı açığı ve yüksek yıllık büyüme hızı patikası üzerine kurmaktadır.

Türkiye Ekonomi Modeli içerisinde “destekleyici politikalar” başlığının altında yer alan “İstihdam Politikası” ise “Temel Bilimler-Mesleki Eğitime Destek” politikası ile bağdaşık karakter çizmektedir. Alternatif politika aracı olarak Yeniden Yerleştirme

Danışmanlığı Modeli'nin işlerliğini Türkiye Ekonomisi öznel gerçeklikleri üzerinden kurgulayacak modelin bu politika önermesi altında yer alması, model önerisinin birinci adımını oluşturur. Daha başka bir deyişle Türkiye Ekonomisi'nin özelinde doğal eksik istihdam kapasitesini bertaraf etmek adına yürütülecek mücadele politikası kapsamında işsiz tüm beşeri sermayeyi kapsayacak Outplacement hizmeti bu başlıkta önerilmelidir.

Bu bağlamda önerilecek modelin genel çerçevesi modelin öncelikleri, modelin kapsamı, modelin finansmanı ve modelin işleyişi şeklinde dört temel başlık altında irdelenebilir. Söz konusu öncelikler, modelin salt insan kaynakları ve işgücü piyasası odaklı değil aynı zamanda sosyoiktisadî gerçeklikler ve beşeri sermaye politikaları ile yoğrulmuş bütüncül bir bakış açısının ürünü olduğunu göz önüne sermektedir.

Modelin Öncelikleri

Modelin öncelikleri *ekonominin istihdam kapasitesi, dijital dönüşüm süreci, kadın işgücü politikaları, eğitim politikaları, pozitif ayrımcılık, sosyal istikrar ve kayıt dışılık* şeklinde sıralanan yedi başlıktan teşkil olmalıdır. Modelin en önemli önceliği ekonominin istihdam sağlama kapasitesi olmalı bunu gerçekleştirebilmek için istihdam yoğun sektörlere öncelik tanınması gerekmektedir. Böylece fonksiyonel gelir dağılımı içerisinde ücret gelirlerinin payı artacak ve ekonominin faaliyet kapasitesindeki artışlar tabana yayılabilecektir. Modelin ikinci önceliği ise dijital dönüşüm sürecinin istihdam piyasasına yansımalarının ihmal edilmemesi üzerine kurgulanacak politika mekanizması işletmektir. Bu kapsamda ekonominin işgücü piyasasında dijitalleşme sürecinin tehdit ettiği meslekler yaş ve cinsiyet demografisi bağlamında önplana çıkarılmalı, buna göre yönlendirmeler yapılmalıdır.

Modelin üçüncü önceliği kadın işgücü politikasına öncelik tanınması olmalıdır. Öyle ki alternatif politika aracı olarak Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı Modeli'nin işlerliğini Türkiye Ekonomisinin öznel gerçeklikleri üstünden kurgulamak adına kadın işgücü katılım oranının artırılması ihmal edilemez bir gerekliliktir. Bu durumun kadın bireylerin eğitim olanaklarına erişim imkanlarını artırmaktan geçtiği gerçeği göz önüne alındığı zaman, modelin dördüncü önceliğinin eğitim politikalarını geliştirmek olduğu gerçeği göz önüne çıkacaktır. Bu kapsamda eğitim politikaları, eğitim mekanizmasının temel fonksiyonunu sadece bireyleri işgücü piyasasının istediği nitelikte yetkinliklerle donatacak şekilde değil, ekonominin beşeri sermaye kaynağının çok boyutlu kalkınma ve sosyal gelişim politikalarının kapsamında belirtilen hedeflere kaynak sağlayabilecek

nitelikte yetişmesini kurgulayacak nitelikte olmalıdır. Zira dördüncü öncelik modelin temel çekirdeğini yansıtmaktadır. Modelin beşinci önceliği ise, kadınların ve gençlerin işgücü piyasasında pozitif ayrımcılığa bırakılması yönündedir. Ancak anılan grupların pozitif entegrasyonu sayesinde model belirli bir olgunluğa erişerek işlerlik kazanması mümkün bir hal alabilir.

Türkiye ekonomisi işgücü piyasasının önemli gerçekliklerinden birtanesi sosyal istikrar boyutuna odaklanması olduğundan bu kısım modelin altıncı önceliğini teşkil eder. Öyle ki Türkiye ekonomisi işgücü piyasasında istihdam edilen bireylerin yaklaşık üçte biri düşük gelir sunan, uzun mesai tutan ve sosyal güvenlik korumasından kısmen ve / veya tamamen yoksun kalınan işlerde çalışmaktadır. Bu gerçeğin modelde gözardı edilmesi en büyük yanılğı olacaktır. Modelin yedinci ve son önceliği ise kayıt dışılığa engel olacak politika tedbirleri ve mekanizmalarını içeriğinde muhteva etmesidir.

Modelin Kapsamı

Bir ekonominin işgücü kapasitesinin sivil nüfusa oranı, işgücüne katılım haddi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre işgücüne katılım haddi sivil nüfusun ne kadarlık bir kesimin çalışma isteği ve arzusunda olduğunu yansıtır. Haliyle de işgücü kapasitesi 15 yaş ve üzeri kimselerden şekillenmektedir. Ama 15-17 ila 65 ve üzeri yaş grubunun modele dahil edilmesi modelin gerek sosyal güvenlik yasaları ve gerekse sosyal adalet zemininde işleyişi bakımından belirli açmazları beraberinde getirme ihtimaline sahip olduğundan dolayı modelin kapsamının 18 – 64 yaş ve üzerinde iş arayan bütün nüfus olarak önerilmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Modelin Finansmanı

Modelin genel çerçevesini teşkil eden bir diğer önemli başlık, modelin işleyişi bakımından sunulacak hizmetlerin maliyetinin hangi kaynaklardan nasıl karşılanacağı hakkındadır. Bu çerçeveyi ortaya koyabilmek için öncelikle makroiktisadi genel denge üzerinden kamu kesimi genel dengesi anlayışına değinilmesi gerekir.

$$(S_G - I_G) = (I_P - S_P) + (XN) + NFP + NCT$$

Özdeşliğin bu haline göre kamu kesimi yurtiçi tasarrufu ve kamu kesimi ulusal yatırımı arasındaki fark, özel sektör ulusal yatırımı ile özel sektör yurtiçi tasarrufu arasında bulunan fark ile cari işlemler hesabı dengesinin toplamına eşittir. Elde edilen bu ifade kamu kesimi genel dengesi olarak ifade edilmekte, yurtiçi yerleşiklerin kamu

kesimi aktörünün gelirleri ve harcamaları arasındaki bağıntıyı yansıtmaktadır. Buna göre kamu kesimi yurtiçi tasarrufunun, kamu kesimi ulusal yatırımlarından büyük olduğu ekonomilerde kamu kesimi gelirlerinden daha az harcama yapmaktadır.

Kamu kesimi yurtiçi tasarrufunun, kamu kesimi ulusal yatırımlarından küçük olduğu ekonomilerde kamu kesimi gelirinden daha fazla harcama yapmaktadır. Kamu kesiminin gelirlerinden daha fazla harcama yapması durumunda yani kamu kesimi ulusal yatırımının, kamu kesimi yurtiçi tasarrufundan büyük olduğu ekonomilerinde, yaşanan böyle bir durum kamu kesiminin yurtiçi tasarruf eksiği içerisinde olduğunu yansıtmaktadır. Bu durumda kamu kesimi sahip olduğu yurtiçi tasarruf eksiğini, özel sektör yurtiçi tasarruf-ulusal yatırım fazlası ve dış tasarruf ile finanse edecektir.

$$(I_G - S_G) = (S_P - I_P) - (XN) - NFP - NCT$$

Bu gerçeklikler bağlamında Türkiye Ekonomisi kamu kesimi, merkezi yönetim, mahalli idareler, fonlar, işsizlik sigortası fonu, sosyal güvenlik kurumları, genel sağlık sigortası, döner sermayeler ve kamu iktisadi teşebbüslerinden meydana gelmektedir. Böylece kamu kesimi gayri safi milli harcanabilir gelirin bu aktörlerin her birinin ayrı ayrı elde etmiş olduğu gayri safi milli harcanabilir gelirlerin toplamından teşkil olduğu anlaşılır. Kamu kesimi gayri safi milli harcanabilir geliri; vasıtalı - vasıtasız vergi gelirlerinden, vergi harici normal gelirlerden, faktör gelirinden, fonlar ile cari transferlerden teşkil olmaktadır.

Türkiye ekonomisi kamu kesimi elde ettiği gayri safi milli harcanabilir gelirin bir kısmını tüketim harcamasında kullanırken kalan kısmını yatırım harcamalarında kullanmaktadır. Bu aşamada dikkat edilmesi gereken husus kamu kesiminin tüketim ve yatırım harcamaları toplamının kamu kesimi gayri safi milli harcanabilir gelirinden farklılık gösterebileceğidir. Nitekim kamu harcamalarının toplamı kamunun gelirinden büyük olabileceği gelirden küçük olabilir.

Kamu kesiminin gelirlerinden daha fazla harcama yapması durumunda yani kamu kesimi ulusal yatırımının, kamu kesimi yurtiçi tasarrufundan daha büyük olduğu ülke ekonomilerinde kamu kesimi yurtiçi tasarruf eksiğini, özel sektör yurtiçi tasarruf-ulusal yatırım fazlası ve dış tasarruf ile finanse edecektir. Bu sürecin finansman politikası sermaye transferi ile kasa-banka / borçlanma mekanizmasıdır. Makroiktisadi genel denge mantığının üzerinden vurgulanan Türkiye Ekonomisi kamu kesimi genel dengesi gerçekleşmesi aşağıdaki gibidir.

Tablo 82. Türkiye Ekonomisi Kamu Kesimi Genel Dengesi

Cari Fiyatlar Üzerinden	2018	2019	2020
Vergiler	607.524.105	659.180.496	774.553.840
Vergi Dışı Normal Gelirler	80.895.481	78.655.490	82.483.540
Faktör Gelirleri	104.681.460	167.940.536	150.117.395
Fonlar	-29.797.489	-60.316.795	-148.524.499
Cari Transferler	-301.559.175	-375.917.685	-458.566.407
Kamu Kesimi Gayri Safi Milli Harcanabilir Geliri	461.744.381	469.542.042	400.063.869
Cari Giderler (Kamu Kesimi Tüketim Harcamaları)	-397.505.178	-471.631.665	-553.910.203
Kamu Kesimi Yurtiçi Tasarrufu	64.239.204	-2.089.624	-153.846.334
Kamu Kesimi Ulusal Yatırımı	-165.032.692	-150.737.461	-155.912.742
Sabit Sermaye Yatırımı	-168.239.120	-141.425.485	-160.654.486
Stok Değişimi	3.206.427	-9.311.976	4.741.744
Kamu Kesimi Yurtiçi Tasarruf-Ulusal Yatırım Farkı	-100.793.489	-152.827.085	-309.759.076
Sermaye Transferleri	15.578.756	13.361.265	16.638.581
Servet Vergileri	24.841.221	28.120.668	32.605.572
Diğer Transferler	-9.344.832	-13.898.270	-14.793.213
Kamulaştırma ve S. Değer Artışı	82.366	-861.133	-1.173.779
Kasa/Banka - Borçlanma	85.214.733	139.465.820	293.120.496
Kasa-Banka Değişimi	16.657.412	3.889.695	8.825.222
Dış Borçlanma Net	14.282.550	35.545.151	-8.721.952
İç Borç / Alacak Net	60.863.803	100.835.825	296.638.298
Stok Değişim Fonu	-6.589.032	-804.851	-3.621.072

Kaynak: (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2022)

Tablo üzerinde yer verilen gerçekleştirmeler Türkiye Ekonomisi'nin kamu kesimi genel dengesinin pozitif bir ayrışma yaşadığının açık göstergesidir. Zira ekonominin kamu kesimi genel dengesinde yaşadığı berrak pozitif ayrışma, Türkiye Ekonomisinin özelinde doğal eksik istihdam kapasitesini bertaraf etmek adına yürütülecek mücadele politikası kapsamında işsiz tüm beşeri sermayeyi kapsayacak Outplacement hizmetinin finansmanının; ekonominin kamu kesimini teşkil eden merkezi yönetim, yerel idareler, fonlar, işsizlik sigortası fonu, sosyal güvenlik kurumları, genel sağlık sigortası, döner sermayeler, kamu iktisadi teşebbüsleri aktörlerine ilave edilecek dokuzuncu aktör, ki istihdam fonu olarak isimlendirilir, üzerinden sağlanabileceğini göstermektedir.

Kurulacak istihdam fonunun fon biriktirme yöntemi kapitalizasyon olarak teşkil edilmelidir. İlk birikim aşamasında T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından belirli düzeyde kaynak aktarımı yapılması gerekmektedir. Bu kaynak aktarımı pozitif kamu kesimi dengesi gerçekleşmesi ile dünya genelinden ayrışan Türkiye Ekonomisi adına ciddi bir yük teşkil etmeyecektir. İstihdam fonunun varlık göstermesi ve etkin işlerlik kazanması sayesinde işsizlik sigortası fonunun görevini üstleneceğinden, bu aktörün lağvedilmesi ve haliyle de istihdam fonu altında yeniden yapılandırılması söz konusu olacaktır. Bu aşamadan sonra işsizlik sigortası fonunun finansman kaynağının işleyişi, istihdam fonu için geçerli olacak, kayıtlı çalışan ve işverenden kesilen primler artık istihdam fonunda toplanacaktır. Toplanan fonlar ihtiyatlı şekilde işletilerek elde edilen kazançlar tekrardan fona kaynak olarak aktarılacaktır.

Burada dikkat edilmesi gereken husus fon toplamasının kişisel yapılması tercihinin fonun kapsamını daraltacağıdır. Bu sebepten dolayı istihdam fonunun finansmanında kapitalizasyon seçeneğinde toplu fon toplama seçeneği işletilmelidir. Fon toplama mekanizması bağlamında kamu kesiminin hem merkezi yönetim bütçe gerçekleşmesini zedelemeyecek hem dünyanın geneli ile uyum gösterecek şekilde fona kaynak aktarımı yapması da önemlidir. Özetle kurulacak istihdam fonunun kaynağı işveren, sigortalı çalışan ve kamu kesimi olmakla birlikte ilk zaman diliminde ise ağırlık kamu kesimi üzerinde yoğunlaşacaktır.

İhmal edilmemesi gereken, modelin etkin işlerlik kazanması sayesinde işgücü kapasitesinin artan şekilde istihdam edilmesi; fonksiyonel gelir dağılımında tabana yayılımı beraberinde getirdiği gibi aynı zamanda fona mali kaynaklık eden prim ödeyen çalışan sayısı üstünden artan prim geliri sayesinde fonun maddi büyüklüğünde artışı da beraberinde getirmektedir. Öyle ki bu çift yönlü dinamik fonun etkinliğini besleyen içsel ayrışma noktasıdır.

Modelin İşleyişi

Türkiye Ekonomisi özelinde süregelen doğal işsizliği azaltmak için yürütülecek mücadele politikası kapsamında işsiz olan beşeri sermayeyi kapsayacak Outplacement hizmetinin sunumu için önerilecek modelin; öncelikler, kapsam, finansman boyutunun ardından son olarak işleyişine değinilmesi gerekmektedir. Buna göre modelin işleyişi yürütücü idare, kapsam hakkı, başvuru süreci, etkinlik takvimi ve sonuç şeklinde tasnif edilebilen beş parçadan oluşmaktadır.

Yürütücü İdare

Zira Türkiye işgücü piyasasına önerilecek modelin ilgilisi olan kurumlar kamu kesimi başlığının altında belirlenmiştir. Buna göre Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalınma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, hassaten finansman boyutunda Hazine ve Maliye Bakanlığı beraberinde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanlığı bu kamu aktörleridir. Ancak modelin yürütücü fonksiyonu rolü sayılan tüm bu aktörlerin koordinesinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne atfedilebilir. Ortaya konulan modelin işleyiş ve birikimli etkilerinin periyodik aralıklarla gözden geçirilmesi ve lüzum görüldüğü zaman günün gerekliliklerine uygun olarak revize edilmesi adına Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü'nün sekreteryasını oluşturacağı İstihdam Koordinasyon Kurulu kurulabilir ve bu kurul hali hazırda faaliyet gösteren Ekonomi Koordinasyon Kurulu ile eşgüdüm içerisinde bulunabilir. Modelin yürürlüğe girmesi adına gerekli yasal düzenlemeler bu iki kurulun koordinasyonunda oluşturulacak temel çalışma grupları aracılığıyla ortaya konarak Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından çıkartılacak kanun ile işlerlik kazandırılabilir.

Kapsam Hakkı

Türkiye işgücü piyasasında 18-65 yaş arasında bulunan her işsiz kimse modelin kapsama hakkından yararlanabilir. Kapsam hakkından yararlanmak için özel kapsayıcı başka bir nitelik aranması gerekmez. Bu kapsam boyutunun ve demografik göstergeler bakımından serpilme ve seyrinin ortaya konması Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından sekreteryası yapılan İstihdam Koordinasyon Kurulu uhdesindedir.

Başvuru

Modelin kapsama hakkı bulunanların başvuruları 2008 yılında erişime açılan ve Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi'nin bünyesinde gelişimini sürdürerek kamu hizmetlerinin dijital ve etkin biçimde sürdürülmesine olanak tanıyan e-Devlet Kapısı (www.turkiye.gov.tr) üzerinden yapılacaktır. Başvuru sahibi kimse, modelin kapsama hakkında bulunup bulunmadığını, yetkinliklerini, mesleki becerilerini, çalışma hayatını ve diğer bilgilerini e-Devlet Kapısı altyapısının üzerinden halihazırda sorgulayabildiği

için, bu entegrasyon modelin başvuru aşamasından etkinlik takvimine geçiş aşamasına berrak bir altyapı sunacaktır.

Modelin kapsama hakkı bulunanların, başvurularının ardından ikametgah adresi en yakın İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yönlendirmesi yapılacaktır. Zira başvuruların e-Devlet Kapısı altyapısı üstünden elektronik olarak alınması sayesinde, başvuru sahibi kimselerin sisteme dahil olması adına gerekli görülen demografi, beceri, yetkinlikleri hakkındaki bilgiler elektronik ortamda ilgili müdürlükte fiziki varlık göstermesinden önce bulunacağı için, bu durum sürecin bürokratik işlem kısmının minimize olmasına olanak tanıyacaktır. Ancak bu aşamada belirli yaş grubunu aşmış başvuru sahiplerinin ilgili verilerinin e-Devlet Kapısı üzerinde bulunmaması durumunda müdürlükte fiziki varlık göstermesi ile birlikte veri işleme sürecinin tamamlanması mümkün olacaktır.

Etkinlik Takvimi

Model kapsamında başvuru yaparak ilgili müdürlükte fiziki varlık göstermeye başlayan her bir katılımcı, müdürlükte kendisi için tahsis edilmiş İstihdam Uzmanı'nın rehberliğinde etkinlik takvimine başlayacaktır. Etkinlik takviminin normal süreci sekiz haftadan teşkilidir. Belirlenen bu süre Türkiye Ekonomisi'nin işgücü piyasası ortalama istihdam imkanı ile uyumludur. Bu aşamada katılımcılar gruplara ayrılmadan, istihdam uzmanı ki bunlar eğitmen olarak isimlendirilebilir, tarafından yönlendirmesi aşağıdaki başlıklar doğrultusunda yapılacaktır.

1. Bireyin kendini tanınması adına karakter testi (1. Hafta)
2. Bireyin güçlü ve zayıf yönlerini kavraması adına yetkinlik testi (2. Hafta)
3. Bireyin kariyer ve geleceğine dair beklentilerinin kavranması adına beklenti testi (3. Hafta)
4. Bireye sosyal ve gerekli görülmesi durumunda psikolojik destek verilmesi (4. Hafta - Bu aşamada istihdam uzmanı haricinde psikologlardan destek alınması sağlanabilir.)
5. Bireyin karakter, yetkinlik ve becerileri ile uygun olacak şekilde İstihdam Uzmanı tarafından sektörel yönlendirmeler haritası sunulması (5.Hafta)
6. Bireyin sektörel yönlendirmeler haritası kapsamında yer alan firmalarla görüşmelere başlaması (6. – 8. Hafta)

7. Bireyin sekiz haftalık etkinlik takvimi sürecinde her bir katılım haftasından dolayı haftalık işsizlik ödeneği alması. (Tüm Haftalar - Haftalık işsizlik ödeneği ilgili yılın net asgari ücret düzeyinin %25'i kadardır.)

Etkinlik takviminde yedi basamakta bahsedilen iş-işlemlerin kırtasiye boyutunu minimal düzeye indirmek için bahsedilen tüm süreçler kurulacak elektronik platform üzerinden ilerler. Bu kapsamda www.istihdamharitam.gov.tr adresi açılacak, bu adres üzerinden katılımcı ile eğitmen iletişimi sürdürülecektir. Zira adresin teknik altyapısı e-Devlet Kapısı (www.turkiye.gov.tr) ile entegre edilecektir.

Modelde katılımcı bireylere sekiz haftalık etkinlik takviminin sürecinde her bir katılım haftasından dolayı ilgili yılın net asgari ücret düzeyinin %25'i kadar haftalık işsizlik ödeneği ödenmesi, günümüz koşullarında halihazırda süren işsizlik ödeneğinde ödenen miktardan kısmen düşüktür. Bu durum ilk başta olumsuz bir özellik şeklinde algılanabilse bile aslında çift yönlü bir etkinlik söz konusudur. Çünkü etkinlik takvimi sürecinde yapılacak ödemelerin görece yüksek olması ve daha geniş bir zaman dilimini kapsar nitelikte bulunması katılımcı bireylerin hedefini net biçimde ortaya koymasını zaafa uğratabileceği gibi kendilerini rahat davranmaya sevk ederek modelin amacından sapması ile sonuçlanabilir. Atılan bu adım etkinlik takvimindeki bireyin temel geçimde zorluk çekmeden sisteme devamlılığını esas aldığı gibi onu bu şekilde ödenek gibi geçici çözümlerden bir an önce kurtulmaya sevk ederek istihdama kavuşmasına katkı sunar.

Etkinlik Sonucu

Etkinlik takvimi sonucu katılımcı bireylerin bir istihdam imkanına kavuşması söz konusu olabileceği, amaca erişememesi de söz konusu olabilir. İstihdam imkanına erişemeyen birey, kendisine etkinlik takvimi boyunca rehberlik eden İstihdam Uzmanı tarafından verilecek rapor dahilinde bir defa daha etkinlik takvimine başyalabilir.

SONUÇ

1687 yılında Isaac Newton, bilimsel hareket yasalarını öne sürmüş, «*doğal felsefenin matematiksel prensipleri*» adlı eserinde matematik hareket yasalarını kuramsal çerçeveye oturtmuştur. Newton'un öncülük ettiği bilimsel devrim, uzay ve maddenin bağımsız olduğunu, hiçbir şeyin zaman içerisinde değişmeyeceğini, hareket ve ilişkilerin sonsuz tekrarlar şeklinde süreceğini öne sürmektedir. Özetle Newtoncu bilimsel devrim, doğanın düzenleyici gücü (doğal düzen) kavramını vurgulamış, bu çerçevenin sosyal bilimlerdeki erdemin en yüksek hali olduğuna inanmışlardır. Buna göre doğal evrensel yasalar, insanların eylemlerine ve iktisadi sistemlere yön veren dinamik ve doktrindir.

Jeremy Bentham'ın, ileriki dönemlerde neoklasik iktisadın kuramsal çerçevesini teşkil edecek faydacı felsefesinin temeli, bireylerin davranışlarını yönlendiren güdünün, mutluluğa yönelmek, mutsuzluktan kaçmak ilkesi olduğu doktrininde belirginleşir. Ona göre akılcı davranış sergileyen bireyler tercihlerini yaparken, zevklerini azami, zahmetlerini asgari düzeyde tutmaya çaba gösterecektir. Mutluluğunu azamiye çıkarmak adına çaba sarf eden birey için, bunun yolu bireysel çıkarını gözeterek çalışmaktır. Ona göre toplumdaki bütün bireylerin mutluluğunu, dolayısı ile kişisel çıkarını azamiye çıkarma güdüsü ile hareket etmesi, bireyler arasında çıkar çatışmasına yol açmayacaktır ki *doğal öz çıkar yasası* olarak isimlendirilen bu anlayış doğal düzen felsefesinin *doğal uyum ilkesinin* bir tezahüründen ibarettir.

Varlık felsefesi yaklaşımlarından Ludwig Andreas Feuerbach'ın öncülük ettiği materyalizm (maddecilik), maddeye, reel nesnelere ve gerçekler dünyasına vurgu yaparak, maddi alemin ötesindeki herhangi bir varlık alanını kabul etmez. Başka bir deyişle Alman felsefe ekolünde Friedrich Hegel'in öncülük ettiği idealizm yaklaşımının karşıt aktörüdür. Özetle, idealizm fikirler, materyalizm maddeler dünyasıdır. Karl Marx, Hegel'in idealizmi ve Feuerbach'ın materyalizm çerçevesini sentezleyerek diyalektik materyalizm anlayışını ortaya koymuştur. Marx, Hegel'in diyalektik anlayışını kabul etmiş olsa bile, ortaya koyduğu teorik çerçevede Hegel'in fikir kavramı yerine Feuerbach'ın maddeciliğini (üretim ilişkileri) koymuştur.

Modelde Faydacı felsefe, feuerbach materyalizmi ile birlikte düşünüldüğünde ortaya çıkan sentez; «*dünya maddeler dünyasından ibaret olduğuna göre, bireyin*

mutluluğunu azamiye çıkarma çabası, tüketim malları edinimine aşırı önem vermek eğiliminde belirginleşecektir» görüşünü öne sürmektedir. Bu anlayış materyalizmin, varlık felsefesi alanından çıkarılarak, günlük konuşma diline indirgenmesidir. Batının ekonomisi, batının ideolojisinden ayrı düşünülmemeyeceğine göre, kapitalist iktisadi sistemin (iktisadi faaliyetlerin) amacı, üretimi böylece tüketim ve refahı artırmaktır. Bu çerçevede, kapitalist iktisadi sistemin insana (homo economicus) bakış açısıdır. Özetle kapitalist iktisadi sistem, iktisadi büyümeyi yöneten doğal ve evrensel yasaların araştırılmasına odaklanan doktrindir.

Sermaye birikiminin ve özel mülkiyetin bulunduğu bir toplumda değer; emek, toprak ve sermaye (sermaye ve müteşebbis) tarafından (klasik emek – değer teorisi) topluca üretilmektedir. O halde değer (üretilebilir hasıla), onu üretenler arasındaki dağılımı da ücret, rant ve sermaye (faiz ve kâr) şeklinde taksim (fonksiyonel gelir dağılımı) edilecektir. Özetle toplum sınıflara ayrılmakta, bir tarafta ücretle geçinen işçi sınıfı, diğer tarafta rant ile geçinen toprak sahipleri, bir başka tarafta faiz ve kâr ile geçimini sağlayan sermaye sınıfı bulunmaktadır.

Sınıflı toplum yapısını beraberinde getiren klasik bölüşüm teorisi, emek, toprak ve sermaye sahiplerinin arasında çıkar uyumu (doğal öz çıkar yasası) bulunduğunu ortaya koyar. Buna göre kişisel çıkarına uygun hareket eden işçi sınıfının emeklerini arz etmek istemesinin sebebi ücret elde etmektir. Toprak sahiplerinin toprağını kiraya vermesinin nedeni rant geliri kazanmaktır. Sermaye sınıfının, mal üretimi gerçekleştirmesi kâr elde etme güdüsünden kaynaklanmaktadır. Diğer boyutta tüketiciler, üretilen malları isteklerini karşılamak adına satın almaktadır. O halde rekabetçi piyasalarda, çıkarlar arasında doğal bir uyum söz konusudur. Bireyler kendi çıkarlarının peşinde koşarken, toplumun tamamının çıkarlarına (doğal öz çıkar yasası) hizmet ederler.

Bölüşüm teorisinden ayrı düşünülmemeyecek bir konu, sanayi kapitalizminin sermaye birikim esaslarıdır. Piyasalar genişledikçe işbölümü artmakta, artan işbölümü beraberinde iktisadi artı değeri (üretimi) yükseltmektedir. Emek kesimi üretime sadece ücret fonu büyüklüğünde katkı sağlarken, toprak sahipleri, arazilerini kiraya vererek üretime katkı sunmalarına rağmen, israfa düşkün verimsiz kişiler olarak kabul edildiklerinden dolayı, üretim fonksiyonundaki rolünü kaybetmektedirler. O halde

sanayi kapitalizminde üretim fonksiyonunun dinamiği sermaye sınıfı üzerinden belirginleşmektedir. Sermaye kapitalizmi, sermaye sınıfının ekonomik doktrindir.

Çünkü sermaye sınıfının en önemli karakteristiği, tasarruf ederek bu sayede sermaye birikimini sağlamaktır. O halde işçi sınıfı, toprak sahipleri ve sermaye sınıfı arasından, tasarruf ederek sermaye birikimine katkı sağlayan başat aktör sermaye sahipleridir. Toplumun bir yıl içerisinde elde ettiği gelir, brüt (gayrisafi) gelirdir. Buna göre üretim masrafları ile artı değer toplamından oluşmaktadır.

Brüt gelirden bir kısmı işçi sınıfına ayrılan ücret fonuna giderken, bir kısmı sermaye ve toprak sahiplerinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan harcamalara ayrılmaktadır. Sabit sermayenin aşınma payı ve hammadde masrafları da bu basamağa eklendiği zaman üretim masrafları elde edilecektir. O halde brüt gelir, üretim masraflarına eşit olduğu zaman, bir sonraki yıl ancak bu yılki kadar üretim yapılabilecek, ekonomi büyümeyecektir. Brüt gelirden üretim masrafları düşüldüğünde geriye kalan büyüklük artı değer (net gelir) olarak isimlendirilir. O halde sermaye sınıfı ve toprak sahipleri, artı değeri tasarruf ederlerse, bu tasarruflar yeni yatırım harcamalarının finansmanında kullanılacağından, sermaye birikimi böylece iktisadi büyüme sağlanacaktır.

Ancak toprak sahipleri, israfa meyilli olduğundan tasarruf etme potansiyelleri çok zayıftır. O halde, sanayi kapitalizminde marjinal tasarruf eğilimi yüksek olan ve bu tasarruflarını yatırıma dönüştürme kabiliyetine sahip olan kimseler sermaye sınıfıdır. Sermaye sınıfının; tasarruf ederek, bu tasarruflarını yatırım harcamalarına (sermaye birikimine) yönlendirmelerini sağlayan kâr güdüsüdür. O halde tasarruf, gelir ırmağından ayrılan ve atıl tutulan bir aktör değildir. Tasarruf etmek, yatırım harcaması yapmaktır. Kuramsal çerçevesi Adam Smith tarafından ortaya konulan bu anlayışın (tasarrufun otomatik yatırıma dönüşmesi), metodolojik çerçevesi Jean-Baptiste Say tarafından say yasası çerçevesinde ele alınmıştır.

Sanayi kapitalizminde, sermaye sınıfının kâr peşinde koşması yani serbest rekabetçi piyasa güçlerinin varlığı iktisadi büyüme meselesini çözüme kavuşturduğundan dolayı, rekabetçi bir ekonomiyi engelleyen bütün faktörler özetle kamu kesiminin iktisadi yaşama müdahalesi ortadan kaldırılmalıdır. O halde kamu müdahalesi tekelci ekonomiyi beraberinde getirerek, rekabet şartlarını ortadan kaldıracak, rekabetin ortadan kalkması kâr fırsatlarını azamiye çıkarmayı engelleyerek

iktisadi büyüme yavaşlatacaktır. Kamu kesiminin görevi, adalet, savunma, eğitim vb. alanlara odaklanmaktır. O halde en iyi devlet, en az yöneten devlettir.

Tasarrufu, yatırım harcamalarını böylece iktisadi büyüme sağlayan kesim, sermaye sahipleri olduğundan dolayı, hasılanın fonksiyonel bölüşümü iktisadi büyüme etkileyen en önemli faktör olarak belirginleşmektedir. Daha berrak bir şekilde ifade edilecek olunursa, gelirden işçi kesiminin (ücret) ve toprak sahiplerinin (rant) aldığı pay artarsa, sermaye sahiplerinin (kâr) gelirinin azalacağı açıktır. Azalan kâr haddi ise, tasarrufları düşürecek, böylece yatırım harcamaları azalarak ekonomik büyüme yavaşlayacaktır. Özetle iktisadi büyümenin sürmesi için, gelirden işçi kesiminin (ücret) ve toprak sahiplerinin (rant) aldığı payın düşmesi, sermaye sahiplerinin (kâr) aldığı payın yükseltilmesi bir zorunluluktur. Kâr haddi sıfırlanır, sistem çökecektir.

Klasik ekol, iktisadi büyüme döneminin sonucunda kâr haddinin azalacağı görüşüne inanır. Bunun ilk sebebi, sermaye sahiplerinin kendi arasında yapacağı rekabettir. İkinci sebep, en kârlı yatırım alanlarının kullanılmasından sonra geriye daha az kâr marjı olan sahanın kalacak olmasıdır. Özetle, sanayi kapitalizminin dinamiğini oluşturan rekabet (piyasa mekanizması), sistemin sonunu getirecektir. Bu silsile büyüyen ekonomi, durağan ekonomi (büyüme durmuştur, brüt gelir = üretim masrafları) ve gerileyen ekonomiler şeklinde işlerlik kazanacaktır. Ancak Adam Smith, sanayi ve tarım sektörlerinin artan getiri ile çalışmasından dolayı, bu ihtimalin gerçekleşmesinin uzun zaman alacağına inanır.

İktisadi büyümenin işlerlik kazanması, ancak kâr haddinin ve tasarruf haddinin artması ile mümkündür. Kâr haddinin artmasını mümkün kılan yol, ücret haddinin geçimlik seviyede düşük tutulmasıdır. Tasarrufların artmasını mümkün kılan yol, gelir dağılımının adaletsiz olmasıdır. Özetle, kapitalist iktisadi sistem gelir pastasının büyümesini, ancak bu pastadan en çok payı sermaye sahiplerinin almasını isteyen iktisadi doktrindir.

Piyasa kapitalizmi, gelir pastasında büyüme başarmış ancak yoğun büyüme döneminin getirdiği refah artışının bölgesel yansımaları aynı nicelikte olmamıştır. Başka bir deyişle refah (fert başına reel hasıla) düzeyi açısından dünyanın çeşitli bölgeleri arasında varlığını bugün de sürdüren muazzam ayrışmaların (büyük iraksama) ilk adımı o dönemden itibaren belirginleşmeye başlamıştır. Özetle iktisadi

büyüme, ülkeler arasındaki refah düzeyi farklılaşmasının zaman içerisinde azalmasına değil, tersine artmasına yol açmıştır.

Gelir pastasında büyüme amacı, piyasa kapitalizminin, işsizlik üreten bir mekanizma haline gelmesini sağlamıştır.

Piyasa kapitalizmi, gelir pastasının büyümesini başardığı gibi, bu pastadan en çok payı sermaye sahiplerinin almasını da sağlamıştır. Düşük ücret ve gelir dağılımındaki eşitsizlik, günümüzde devam eden *işçi sınıfının ezilmesi* politikası ile sonuçlanmıştır.

Gelir pastasından en çok payı sermaye sahiplerinin alması amacı, iktisadi etkinsizlik ve enflasyonist eğilimleri beraberinde getirmiştir. Bu aşamada bu meselenin detayına girilmesine gerek yoktur.

Klasik iktisatçılardan Jean-Baptiste Say, bir malın değerinin belirlenmesinde emek, sermaye ve toprak faktörüne eşit önem vermiş, bu görüşlerini alternatif maliyet teorisi çerçevesinde kurumsallaştırmıştır. Aynı zamanda iktisadi mantık çerçevesinin birinci adımını oluşturan alternatif maliyet teorisine göre herhangi bir mala sahip olmanın maliyeti, bu işlemde dolayı satın almaktan vazgeçilen malın değeridir. Muz ve karpuz gibi iki mal arasında tercih yapmak durumunda kalan tüketicinin muz alması durumunda, muz maliyeti almaktan vazgeçtiği karpuzun değerine eşittir.

Klasik iktisatçılardan William Nassau Senior, emek- eğer ilişkisi çerçevesinde ortaya koyduğu imsak teorisinde değer sadece emek faktörü ile değil emeğe ilaveten sermaye ve toprak faktörlerinin bütüncüllüğü ile sağlanacağını öne sürmüştür. Senior, bu çerçeve dahilinde arzının hemen artırılması mümkün olmayan kaynakların gelir elde etmesinin son derece normal olduğuna dikkat çeker. Emek faktörünün ücret, sermaye faktörünün kâr gelirinin haklılığını ortaya koymak adına bir çerçeve çizer. Çerçevenin girişinde, üretim faaliyetleri esnasında emek ve sermaye kesiminin (faktörünün) her ikisinin de hem sıkıntı hem mücadele içerisinde olduğunu vurgular.

Neo-Klasik iktisatçılardan William Stanley Jevons ve Carl Menger tarafından geliştirilen marjinal fayda teorisine göre (aynı zamanda iktisadi mantık çerçevesinin üçüncü adımını ve neo-klasik iktisadın temelini teşkil eder) bir malın değerinin belirlenmesinde emek faktörünün hiçbir rolü bulunmamaktadır. Bir malın değeri, tüketici kesiminin o maldan elde ettiği marjinal fayda tarafından belirlenmektedir. O

halde tüketici kesimi herhangi bir malı kendisine faydalı bulduğunda, o mal görece değerli olacaktır. Böylece emek faktörü, malların – üretim meselesinin değerini belirleyen bir üretim faktörü olmaktan tamamen uzaklaşmış, emek değerini (ücret haddini) bile tüketicilerin marjinal faydası belirler hale gelmiştir.

Marx'a göre mallar, ortalama sosyal gerekli emek-zaman değerinden satılmaktadır, değer belirleyicisi emektir. Değerin üretilmesinde kapitalistin payı bulunmadığına göre, üretim sürecinde ancak kendisine bedel olarak ödenen değerden daha fazla bir değer üretebilme kabiliyetine sahip bir üretim faktörü kullanması durumunda kâr etmesi mümkündür. Marx'ın sömürü teorisinin temelini oluşturan bu çerçeveye göre aranan üretim faktörü emektir. O halde emeğin verimliliği kendisine ve ailesinin geçimini sağlamaya ancak yetiyorsa bu emeğin sömürülmesi gerekmez.

Saatlik 50 lira ücret alan bir işçi, bunun karşılığında 50 lira değerinde katma değer üretiyorsa; emeğinin değeri emek zamanına eşit olan bu işçinin sömürülmesi bir anlam ifade etmeyecektir. Saatlik 50 lira ücret alan bir işçi, bunun karşılığında 200 lira değerinde katma değer üretiyorsa sermaye kesiminin sömürü çerçevesi belirginleşecektir. Bu şekilde emek sahibi işçinin aldığı ücretten daha fazlasını üretmesi durumunda aradaki fark, Marx tarafından artık değer olarak tarif edilir. Özetle piyasa kapitalizminde sermaye kesimi, emek kesiminin artı değerine el koymakta böylece emek-sermaye çatışmasının başlangıç noktası sömürü başlamaktadır.

Artık değer değişken sermayeye oranı artık değer oranını yansıtırken, artık değer toplam sermayeye oranı kar haddi olarak tarif edilmektedir. Üretim fonksiyonunda emeğin yanında bir bakıma emekten tasarrufu simgeleyen teknik ilerleme (makineleşme) aktörünün de yer alması ile birlikte kâr haddi uzun dönemde düşüş eğilimine girecektir. Bu durumun izah edilebilmesi sermayenin organik bileşimi meselesine açıklık getirmekle olur. Sabit sermayenin, toplam sermayeye oranı sermayenin organik bileşimini verir.

Özetle kâr haddi, artık değer arttıkça artar, sermayenin organik bileşimi arttıkça azalır. O halde sermaye sahibi kapitalistlerin, üretim fonksiyonunda teknik ilerlemeye daha fazla yer verirken emek faktörüne görece az yer vermesi sonucunda sermayenin organik bileşimi yükselecek ve kâr haddi düşecektir. Çünkü emek, artık değer dahil tüm değerlerin kaynağı olduğundan, daha az emek kullanımı kâr haddinin düşmesini beraberinde getirecektir.

Kapitalistlerin bu davranışı benimsemesi, sistemin içsel dinamiklerinin bir tezahürüdür. Yani kapitalistler kaçınılmaz olarak üretim fonksiyonunda teknik ilerlemeye daha fazla yer verirken, emeğe daha az yer verecekler, böylece sermayenin organik bileşimi yükselirken ve kâr haddi düşecektir. Bu durumun iki önemli nedeni vardır. Birincisi sermaye sahipleri, daha az maliyetli üretim yapmak istediğinden kısa dönemli çıkarlarını (kâr) gözetir. İkincisi, teknik ilerlemeye bağlı olarak üretimin verimliliği arttıkça, işçi kesiminin geçimlik ücretini temin edebilmek için harcayacağı zaman azalacak böylece artık değer ve kâr haddi artacaktır. Sonuçta piyasa kapitalizmi, (büyüme) işsizlik üreten bir mekanizmadır.

Sanayi kapitalizmi, 1960'lı yıllardan itibaren körü körüne kabul ettiği tam istihdam inancından vazgeçmiş, ekonomide her zaman yapısal ve geçici işsizliğin toplamından oluşan doğal işsizlik oranı yaşanabileceğini kabul etmiştir. Parasal iktisat ekolünün öncüsü Milton Friedman tarafından ortaya atılan doğal işsizlik haddi, enflasyonist baskılara yol açmadan piyasayı dengeleyen işsizlik oranıdır. Sonraki dönemde yeni keynesyen iktisatçılar, doğal işsizlik oranı yerine NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment), enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı kavramını kullanmaya başlamışlardır.

Doğal işsizlik ve NAIRU, tümevarıldığında aynı noktaya dikkat çekmekte ancak aralarında ihmal edilebilecek bir farklılık bulunmaktadır. Öyle ki doğal işsizlik haddi tam rekabet piyasaları için tanımlanırken, NAIRU eksik rekabet piyasaları için işsizlik meselesini karşılamaktadır. 1970'li yıllarda sendikaların güçlü varlığı, asgari ücret yasaları, kamunun iktisadi yaşam üzerindeki aşırı müdahaleleri, yüksek vergiler vb. sebeplerden dolayı işsizlik oranının artış yaşadığı düşünülmekteydi. Ancak 80 ve 90'lı yılların hemen başında yaşanan resesyon dönemleri ile birlikte işsizlik oranının daha da yükselmesi, yeni keynesyen iktisatçıları meseleye yönelik yeni bir çerçeve ortaya koymayı zorlaştırmıştır. Yeni keynesyenlerin hysteresis etkisi olarak açıklamaya çalıştıkları anlayışa göre, bu yıl ve geçen yılın doğal işsizlik haddi arasındaki fark; geçen yılın cari işsizlik haddi ile geçen yılın doğal işsizlik haddi arasındaki farkın artan bir fonksiyonu kabul edilir. Buna göre geçen yılın cari işsizlik haddi, doğal işsizlik haddinin üzerine çıkmış ise, bu yılın doğal işsizlik haddi, bir önceki yılın doğal işsizlik haddine göre yükselme eğilimine girecektir. Özetle, 80'li ve 90'lı yıllarda cari işsizliğin yükselerek doğal işsizlik oranını aşması, hysteresis etkisi nedeniyle NAIRU'nun yükselmesine bağlanmıştır.

Doğal işsizlik kavramına dair düşülen en büyük yanlışlık kavramda kullanılan «doğal» terimidir. Kavramda yer alan doğal terimi, kabullenilmesi gereken bir oranı değil, parasal değişkenler yerine reel değişkenler tarafından belirlenen bir işsizlik kapasitesini yansıtmaktadır. Bu sebeple doğal işsizlik oranını, muhafazakar iktisat politikası araçları (para ve maliye politikası) kullanarak azaltmak mümkün değildir. Türkiye ekonomisi özelinde işsizlik haddinin, doğal seviyesine yaklaştığı gerçeğinden hareket edilerek, ekonominin öznel dinamiklerini merkezine alan reel mücadele politikası kurgulanması önem arz eden bir konudur.

Kaleme alınan tezin amacı, yeni keynesyen ekonomi kuramının çerçevesinde, enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı ile mücadele sürecinde reel politika aracı olarak yeniden yerleştirme danışmanlığı (outplacement) modeli'nin işlerliğini Türkiye ekonomisinin öznel gerçeklikleri üzerinden kurgulamak olmuştur. Modelin, istenen etkiyi verebilmesi için öncelikle Türkiye işgücü piyasası görünümü ana parametler üzerinden incelenmiş, sebep ve sonuç mekanizması işler kılınmıştır. Tespit edilen bu nedenler üzerinden politikası genel çerçevesi çizilmiştir ki reel istihdam model önerisi çerçeveyi merkez odağına almaktadır.

Son bir adım olarak, ekonomideki işsiz bireylerin davranış ve beklentileri ile düzenleyici rolünü taşıyan kamu ve kuruluşlarının istihdam kapasitesine yönelik politika uygulamalarının, politika genel çerçevesine uyumu tespit edilmiştir. Model önerisi öncelikler, kapsam, finansman ve işleyiş şeklinde dört temel başlık altında irdelenmiştir. Modelin en önemli farklılığı; salt insan kaynağı ve işgücü piyasası odaklı değil aynı zamanda Türkiye'nin sosyoiktisadî gerçeklikler ve beşeri sermaye politikaları ile yoğrulmuş bütüncül bir bakış açısının ürünü olduğudur.

KAYNAKÇA

- AK Parti. (2017). *Halk Oylamasına Doğru Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi*. Ankara: Adalet ve Kalkınma Partisi Genel Merkezi.
- Allinson, G. D. (1997). *Japan's Postwar History*. Ithaca: Cornell University Press.
- Amundson, N. E., & Borgen, W. A. (1982). The Dynamics of Unemployment: Job Loss and Job Search. *Personnel & Guidance Journal*, 60(9), 562-564.
- Andrica, D. (2001). Out of a Job: Outplacement and Severance Arrangements. *Nursing Economic\$, Vol.19, Issue 1*, 35.
- Aquilanti, T., & Leroux, J. (1999). An Integrated Model of Outplacement Counseling. *Journal of Employment Counseling, Dec.99, Vol. 36 Issue 4*, 178.
- Arnold, J. (1997). *Managing Careers Into the 21st Century*. London: Paul Chapman Pub. Ltd.
- Ataman, G. (2009). *İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar* (3. Baskı b.). Beyazıt, Fatih, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Attwood, M. (1987). *Personnel Management*. London: Macmillan.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Ball, L. (1996). *Disinflation And The NAIRU*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Bambra, C. (2007). Going beyond The three worlds of welfare capitalism: regime theory and public health research. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(12), 1098-1102.
- Barro, R. J., & Sala-i-Martin, X. I. (1997). Technological Diffusion, Convergence, and Growth. *Journal of Economic Growth*, 1-27.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Biçerli, M. K. (2019). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Blanchard, O. (2003). *Macroeconomics*. New Jersey: Prentice Hall.
- Borgen, W. (1997). People Caught in Changing Career Opportunities: A Counseling Process. *Journal of Employment Counseling, Vol.34, Issue 3*, 141.
- Bovee, C. L., Thill, J. V., Wood, M. B., & Dovel, G. P. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill Incorporated.
- Bratton, J., & Gold, J. (1999). *Human Resource Management: Theory and Practice*. London: Macmillan Business Press,.

- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C., & Bies, R. J. (1994). Interactive Effects of Procedural Justice and Outcome Negativity on Victims and. *The Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 2, 397-409.
- Budros, A. (2002). The Mean and Lean Firm and Downsizing”, Causes of Involuntary and Voluntary Downsizing Strategies. *Sociological Forum*, Vol.17, 317.
- Burda, J. M., & Wyplosz, C. (2005). *Macroeconomics*. Oxford: Oxford University Press.
- Byars, L. L. (1991). *Strategic Management: Planning and Implementation*. Broadway: Harpercollins College Division.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2006). *Human Resources Management*. Boston: McGraw – Hill.
- Carrillo, M. (2005). Outplacement Assistance Good For Everyone. *Business Credit*, 107/7, 32.
- Cascio, W. F. (1989). *Managing Human Resources*. Singapore: McGraw-Hill.
- Case, K. E., Fair, R. C., & Oster, S. E. (2017). *Principles of Economics*. London: Pearson.
- Challenger, J. E. (1989). When Outplacement Is A Sham. *Personnel Journal*, 68/2, 27-30.
- Chang, E. (2002). Distributive Justice and Organizational Commitment Revisited: Moderation by Layoff in the Case of Korean Employees. *Human Resource Management*, Vol.41, No.2, 265.
- Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2014). An EmpricalStudy of Career Anchorsthat Govern Career Decissions. *Personnel Review* Vol.43/5, 717-740.
- Cowden, P. (1992). Outplacement Services Assessment. *HR Magazine*, vol. 37, 69-70.
- Crofts, P. (1992). Outplacement: A Way of Never Having to Say You're Sorry? *Personel Management*, 24/5, 46-50.
- Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanlığı. (2021, 05 27). *Hizmetlerimiz*. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi:
<https://www.invest.gov.tr/tr/sayfalar/how-we-help.aspx> adresinden alındı
- Çalık, T., & Eriş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi, Tanımlar Kavramlar İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çetin, C., Dinç, E., & Arslan, M. L. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Daft, R. L. (2000). *Management*. Dryden Press.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1996). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons Incorporated.
- Dereli, T. (1976). *Organizasyonlarda Davranış*. Beyazıt, Fatih, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management*. Essex: Pearson Education Limited.
- Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı. (2009). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*. Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.
- Dinler, Z. (2011). *İktisada Giriş* (Gözden Geçirilmiş Onyedinci Basım b.). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Dolgun, U. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Dornbusch, R., Fischer, S., & Startz, R. (2001). *Macroeconomics*. McGraw Hill Incorporation.
- Drake Beam Morin Consulting Incorporated. (2000). *The Impact of Career Transition on Family, Finances and Health*. Drake Beam Morin Consulting Incorporated.
- Dündar, G. İ. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: 2015.
- Eby, L. T., & Buch, K. (1994). The Effect of Job Search Method, Sex, Activity Level, and Emotional Acceptance on New Job Characteristics: Implications for Counseling Unemployed Professionals. *Journal of Employment Counseling*, Vol.31, Issue 2, 69-82.
- Enders, W. (2009). *Applied Econometrics Time Series* (Third Edition b.). Hoboken: Wiley.
- Eurostat. (2020, 11 12). *Employment rate by sex, % of population aged 20 to 64*. Eurostat Data Browser:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_30/default/table?lang=en adresinden alındı
- Eurostat. (2020, 11 13). *Monthly minimum wages - bi-annual data*. Eurostat Data Browser:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en adresinden alındı

- Eurostat. (2020, 11 11). *Young people neither in employment nor in education and training by sex (NEET)*. Eurostat Data Browser:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_20/default/table?lang=en
 n adresinden alındı
- Feldman, D., & Leana, C. (2000). Whatever Happened to Laid-off Executives? A Study of Reemployment Challenges after Downsizing. *Organizational Dynamics, Vol.29, No.1*, 73.
- Ferris, G. R., Buckley, M. R., & Fedor, D. B. (2002). *Human Resources Management - Perspectives, Context, Functions, & Outcomes*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fındıkcı, İ. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Fischer, S. (1977). Long-Term Contracts, Rational Expectations, and the Optimal Money Supply Rule. *Journal of Political Economy, 85 (1)*, 191-205.
- Flouzat, D. (1994). *Analyse économique: micro-économie et macro-économie. Comptabilité nationale : le système élargi*. Paris: Masson.
- Fowler, A. (1999). *Managing Redundancy (Developing Practice)*. Londra: Chartered Institute of Personnel & Development.
- Frank, W. S. (2003). Make The Most Of Your Outplacement Program. *Academic Search Elite, EBSCO*.
- Freedman, L. (2013). *Strategy: A History*. Oxford: Oxford University Press.
- Freeman, S. J. (1999). The Gestalt of Organizational Downsizing: Downsizing Strategies as Packages of Change. *Human Relations, Vol.52, No.12*, 1514.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation*. Oxford: Oxford Martin Programme on Technology and Employment, Oxford Martin School, Oxford University.
- Fuller, W. A. (2009). *Sampling Statistics*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Furler, C. (1980). Outplacement: A Blessing in Disguise. *American Journal of Psychotherapy, Vol.34, No.3*, 364.
- Gerdesmeier, D. (2009). *Price Stability: Why is it important for you?* Frankfurt: European Central Bank.
- Gibson, V. M. (1991). The Ins and Outs of Outplacement. *Management Review, Vol. 80, No.10*, 59-61.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2001). *Managing Human Resources*. Londra: Pearson Education.

- Gordon, R. J. (2003). *Macroeconomics*. Boston: Addison Wesley.
- Gowan, M. A., & Nassar - McMillan, S. C. (2001). Examination of Individual Differences in Participation in Outplacement Program Activities After a Job Loss. *Journal of Employment Counseling, Vol 38*, 185.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2020, 11 11). *Geçici Koruma*. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü: <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> adresinden alındı
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2021, 05 26). *Hakkımızda*. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü: <https://www.goc.gov.tr/hakkimizda> adresinden alındı
- Göğüş, S. (2009). İşten Çıkarılanlara Destek Hizmeti Verilmesi (Outplacement) ve Türkiye'deki Uygulamalara İlişkin Bir Araştırma. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Guinn, S. L. (1988). Outplacement Programs: Separating Myth from Reality. *Training & Development Journal, Vol. 42, Issue 8*, 48-49.
- Gürsoy, C. T. (1976). İşletme Yönetimi Ders Notları. İstanbul.
- Hagevik, S. (1998). Choosing a Career Counseling Service. *Journal of Environmental Health, Vol. 61, No. 4*, 31-47.
- Hammer, M., & Champy, J. (1993). *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution*. New York: HarperCollins Publishers.
- Healy, C. C. (1982). *Career Development: Counseling Through the Life Stages*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hedley, B. (1977). Strategy and the “Business Portfolio”. *Long Range Planning, Volume 10, Issue 1*, 9-15.
- Hill, C. J., & Fannin, W. R. (1991). Management of the Corporate Layoff: Developing and Effective Outplacement Program. *Business Forum, Winter*, 14-17.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2016). *Strategic Management: Concepts: Competitiveness and Globalization*. Boston, Massachusetts: Cengage Learning.
- Hobsbawm, E. (1999). *Industry and Empire: From 1750 to the Present Day*. New York: The New Press.
- Hodrick, R. J., & Prescott, E. C. (1997). Postwar U.S. Business Cycles: An Empirical Investigation. *Journal of Money, Credit and Banking, Vol. 29, No. 1*, 1-16.
- ILO. (2020). *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. Geneva: International Labour Organization - International Labour Office.

- IMF. (2020, 11 5). *Unemployment Rate*. IMF Datamapper:
<https://www.imf.org/external/datamapper/LUR@WEO/TUR> adresinden alındı
- IMF. (2021, 05 23). *Inflation rate, end of period consumer prices*. IMF Datamapper:
[https://www.imf.org/external/datamapper/PCPIEPCH@WEO/OEMDC/ADVE
C/WEO WORLD](https://www.imf.org/external/datamapper/PCPIEPCH@WEO/OEMDC/ADVEC/WEO WORLD) adresinden alındı
- İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi (İTÜ BMT-KAUM) ve Levy Ekonomi Enstitüsü.
(2015). *Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği*. İstanbul.
- Jauch, L. R., & Glueck, W. F. (1988). *Business Policy and Strategic Management*. New York: McGraw-Hill.
- Jayson, S. (1990). When You Lose Your Job. *Management Accounting*, 71/11, 25-27.
- Kazmierczyk, J., Tarasova, A., Andrianova, E., & Baszyński, A. (2019). Factors Affecting the Use of Outplacement in the Banking Sectors of Poland and Russia. *Management*, Vol. 23, No. 2, 263-280.
- Kelada, J. N. (1994). Is Re-engineering Replacing Total Quality. *Quality Progress*, Vol. 27, No:12, 80.
- Kirk, J. J. (1994). Putting Outplacement in Its Place. *Journal of Employment Counseling*, Vol.31, Issue 1, 10-18.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Koeber, C. (2002). Corporate Restructuring, Downsizing, and the Middle Class: The Process and Meaning of Worker Displacement in the “New” Economy. *Qualitative Sociology*, Vol. 25, 217-246.
- Kübler-Ross, E. (2014). *On Death and Dying: What the Dying Have to Teach Doctors, Nurses, Clergy and Their Own Families* (Reissue Edition b.). Scribner.
- Latack, J. C., & Dozier, J. B. (1986). After the Ax Falls: Job Loss As a Career Transition. *Academy of Management Review*, Vol.11, No. 2, 386.
- Leana, C. R., & Ivancevich, J. M. (1987). Involuntary Job Loss: Institutional Interventions and a Research Agenda. *Academy of Management Review*, Vol.12, No:2, 306.
- Lewis, R. (1993). *Networking: New Tactics Lift Older Job Seekers*. AARP Bulletin, vol.34, 2.

- London, M. (1996). Redeployment and Continuous Learning in the 21st Century: Hard Lessons and Positive Examples from the Downsizing Era. *Academy of Management Executive, Vol 10, No:4*, 68.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., & Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Maddison, A. (2003). *The World Economy: Historical Statistics*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development Centre.
- Mankiw, N. G. (2000). *Macro Economics*. New York: Worth Publishers.
- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, No. 2*, 407-437.
- Marx, K. (1990). *Capital: A Critique of Political Economy Voll*. Penguin Books.
- McFarland, D. (1974). *Management Principles and Practices* (Fourth Edition b.). New York: Macmillan Pud. Co.
- Measuring Worth*. (2020, 10 19). What Was the U.S. GDP Then?:
<https://www.measuringworth.com/datasets/usgdp/result.php> adresinden alındı
- Mendleson, J. L. (1975). Does Your Company Need Outplacement. *S.A.M Advanced Management Journal*, 6.
- Meyer, J. L., & Shadle, C. C. (1994). *The Changing Outplacement Process: New Methods and Opportunities for Transition Management*. Connecticut: Greenwood Publishing Group.
- Miller, M. V., & Robinson, C. (2004). Managing the Disappointment of Job Termination: Outplacement as a Cooling-Out. *The Journal of Applied Behavioral Science, 40/ 1*, 49-65.
- Mills, T. C. (2003). *Modelling Trends and Cycles in Economic Time Series*. London: Palgrave Macmillan.
- Mintzberg, H., & Quinn, J. B. (1996). *The Strategy Process: Concepts, Context, Cases*. Englewood Cliff: Prentice Hall Incorporated.
- Mirabile, R. (1984). Outplacement as Transition Counseling. *Career Planning and Adult Development Journal, No. 2(1)*, 7-11.
- Montana, P. J., & Charnov, B. H. (2008). *Management, Barron's Business Review Series* (4th edition b.). Hauppauge, New York: Barron's Educational Series.

- Morin, W. J. (1977). Outplacement Counseling: What Is It? *Personnel and Guidance Journal*, 553-555.
- Mucuk, İ. (2011). *Modern İşletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Newman, L. (1989). Outplacement The Right Way. *The Personnel Administrator*, 34/2, 83-86.
- Niles, S., & Harris-Bowlsbey, J. (2016). *Career Development Interventions* (5th Edition b.). London: Pearson.
- Noe, R. A. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*. (C. Çetin, Çev.) İstanbul: Beta Basım Yayım.
- O'Callaghan, J., & Pickard, E. (1995). Reconstruction for Re-engagement: Stress Management Transition. *Employee Counselling Today*, Vol.7, No:5, 22.
- OECD. (2020, 11 13). *Average annual hours actually worked per worker* . OECD Data: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS adresinden alındı
- OECD. (2020, 11 16). *OECD Indicators of Employment Protection*. OECD: <https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> adresinden alındı
- OECD. (2020, 11 13). *Strictness of employment protection – temporary contracts & Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)*. OECD Stats: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV adresinden alındı
- OECD. (2020, 11 13). *Unit labour costs*. OECD Data: <https://data.oecd.org/lprdy/unit-labour-costs.htm> adresinden alındı
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (1958). *Industrial Statistics*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Önalın, G. O. (2020). *İktisadi Düşünce Tarihi Teori ve Politika*. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Özen, E. N. (2014). *Türkiye'nin Yenilikçi Sınıfı - 1: Yenilikçi Sınıf ve Bölgesel Gelişme ile İlişkisi*. Ankara: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- Özen, E. N. (2017). *Bilgisayarlı Otomasyon Ve Türkiye'de İşgücü Piyasasının Geleceği*. Ankara: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- Parasız, İ. (2013). *Makro Ekonomi Teori ve Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Parker, C., & Lewis, R. (1981). Beyond the Peter Principle: Managing Successful Transition. *Leadership and Organisational Development Journal*, No.5(6), 17-21.
- Parkin, M. (2010). *Economics*. Boston: Pearson.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2014). *Strategic Management : Formulation, Implementation, and Control*. New York: McGraw-Hill Education.
- Pickman, J. A. (1996). *The Complete Guide To Outplacement Counseling*. New Jersey: Lawrence Elbaum Associates Inc.
- Ravn, M., & Uhlig, H. (2002). On Adjusting the Hodrick-Prescott Filter for the Frequency of Observations. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 84, No. 2, 371-375.
- Redstrom-Plourd, M. A. (1998). A History of the Outplacement Industry 1960-1997 from Job Search Counseling to Career Management A New Curriculum of Adult Learning. 19-24. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Uygulamalı*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım.
- Sak, G. (2018, 02 05). Türkiye neden içinden değer zinciri geçen bir ülke olamadı? dunya.com/kose-yazisi/turkiye-neden-icinden-deger-zinciri-gecen-bir-ulke-olamadi/401626 adresinden alındı
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. S. D. (Editor), & R. W. (Editor) içinde, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (s. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Schein, E. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego: Pfeiffer & Company University Associates Inc.
- Schumpeter, J. A. (1975). *From Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper Publishing.
- Scott, W. R. (2006). *Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open System Perspectives*. Abingdon: Routledge.
- Segers, J., & Incelioğlu, I. (2012). Exploring Supportive and Developmental Career Management Through Business Strategies and Coaching. *Human Resources Management Vol.51/1*, 99-120.

- Selamoğlu, A. (1998). *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*. İstanbul: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Simon, D. R. (1988). Outplacement: Meeting Needs, Matching Services. *Training & Development Journal*, 42/ 8, 52-57.
- Simper, T. (2000). Outplacement - A Justifiable Expense? *Insurance Brokers' Monthly and Insurance Adviser* 50/6, 31.
- Sloman, J. (2000). *Economics*. Edinburgh: Financial Times Prentice Hall.
- Solow, R. M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 70, No. 1, 65-94.
- Solow, R. M. (1957). Technical Change and the Aggregate Production Function. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 39, No. 3, 312-320.
- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. (2020, 11 18). *İş'te Teşvik: Sigorta Prim Teşvikleri*. Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/ist-tesvikleri> adresinden alındı
- Soukup, W. R., Rothman, M., & Brisco, D. R. (1987). Outplacement Services: A Vital Component of Personnel Policy. *SAM Advanced Management Journal*, Vol. 52, Issue 4, 19-23.
- Soysal, A. (2016). Örgütlerde Kariyer Planlama ve Geliştirme. Ş. Şimşek, A. Çelik, & A. Akatay içinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Starkey, K., & McKinlay, A. (1993). *Strategy and the Human Resource: Ford and the Search for Competitive*. Cambridge: Blackwell .
- Stegman, T., & Junor, B. (1997). *Introductory Macroeconomics*. London: Harcourt Brace.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2021). *2020 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2022). *Kamu Kesimi Genel Dengesi*. Ankara: Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, vol.16, 282-298.

- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., & Niles, S. G. (1992).
Developmental career assessment and counseling: the C-DAC model. *Journal of Counseling & Development*, vol.71, 75-80.
- Swinburne, P. (1981). The Psychological Impact of Unemployment on Managers and Professional Staff. *Journal of Occupational Psychology*, 54 (1), 47-64.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2021, 05 24). *Misyon ve Vizyonumuz*. T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı:
<https://www.aile.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz/> adresinden alındı
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). *2019-2023 Stratejik Plan*. Ankara: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. Ankara: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı. (2022, 02 21). *Ülkemizi yatırım, istihdam, üretim, ihracat, cari fazla temelli bir büyüme sürecine sokarak, ekonomide tarihî bir dönüşümü başlattık*. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı:
<https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/134164/-ulkemizi-yatirim-istihdam-uretim-ihracat-cari-fazla-temelli-bir-buyume-surecine-sokarak-ekonomide-tarih-bir-donusumu-baslattik-> adresinden alındı
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2021, 05 24). *Misyon ve Vizyonumuz*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı:
<https://www.csgeb.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz> adresinden alındı
- T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2020, 11 08). *Ekonomik Göstergeler, Temel Ekonomik Göstergeler*. T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı:
<https://www.hmb.gov.tr/ekonomik-gostergeler> adresinden alındı
- T.C. İçişleri Bakanlığı. (2019). *İçişleri Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı*. Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On Birinci Kalkınma Planı, Enflasyonla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı ve Dünya Bankası. (2013). *Türkiye'de Kırılgan Kişilerin İyi İşlerde Etkin Hale Getirilmesi*. Dünya Bankası Avrupa ve Orta Asya Bölgesi Beşeri Kalkınma Sektör Birimi.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). *Milli Eğitim Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı*. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2019). *Stratejik Plan 2020-2024*. Ankara: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2021). *2020 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı.
- T.C. Sayıştay Başkanlığı. (2020). *Yatırım Ofisi Başkanlığı 2019 Yılı Sayıştay Denetim Raporu*. Ankara: T.C. Sayıştay Başkanlığı.
- T.C. Ticaret Bakanlığı. (2018). *Ticaret Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı*. Ankara: T.C. Ticaret Bakanlığı.
- Tabakoğlu, A. (2016). *İslâm İktisadına Giriş*. Sultanahmet, Fatih, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Tatoğlu, F. Y. (2020). *Ekonometri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- TCMB. (2022, 02 21). *Enflasyon Raporu 2018-IV, Enflasyon Gelişmeleri, Yakın Dönem Enflasyon Gelişmelerine Dair Model*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası - TCMB: https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/6df1a952-f680-4a30-9fa4-4bd188d32efd/Kutu+3.1_2018-4.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-6df1a952-f680-4a30-9fa4-4bd188d32efd-mr9cZ0D adresinden alındı
- TCMB. (2022, 02 21). *Enflasyon Raporu 2021-I, Ekonomik Görünüm, 2020 Yılında Enflasyonun Temel Makro Belirleyicileri*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası - TCMB: https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/7a9e5b86-bf56-4ce1-8e5b-9e0e12bce773/Kutu_2.5_2021_i.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-7a9e5b86-bf56-4ce1-8e5b-9e0e12bce773-nt8aNcx adresinden alındı
- Thompson, J. L. (2001). *Understanding Corporate Strategy*. Australia: Thomson Learning.

- Toynbee, A. J. (2009). *Lectures on the Industrial Revolution in England*. Dodo Press.
- TÜİK. (2020, 10 09). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2019*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2019-33705> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 14). *Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi Araştırma Sonuçları, II. Çeyrek: Nisan - Haziran, 2016*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21865> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 10 09). *İstatistiklerle Aile, 2019*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Aile-2019-33730> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 10). *İstatistiklerle Kadın, 2019*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2019-33732> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 10). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret - 15+ Yaştaki Nüfusun İşgücü Durumu*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 18). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret - 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun İşgücü Durumu*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 12). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret - Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Ortalama Çalışma Süreleri ve Aylık Ortalama Brüt Ücret*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 12). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret - Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 17). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret - İstihdam edilenlerden işbaşında olanların ortalama fiili çalışma süreleri*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden alındı

- TÜİK. (2020, 11 12). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret - İş Arama Sürelerine Göre İşsizler*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK:
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucet-108&dil=1> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 22). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret - İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK:
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucet-108&dil=1> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 12). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret - Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Sektör ve İşteki Durumu*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK:
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucet-108&dil=1> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 09). *İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2020*. 07 25, 2020 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK:
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Temmuz-2020-33791> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 12). *Kültürel İstihdam, 2019*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK:
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kulturel-Istihdam-2019-33619> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 09). *Senaryolara Göre Seçilmiş Yaş Grupları Nüfusları*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK:
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1> adresinden alındı
- TÜİK. (2020, 11 04). *Yıllık Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2019*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33671> adresinden alındı
- TÜİK. (2021, 09 19). *İşgücü İstatistikleri, Haziran 2021*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Haziran-2021-37482> adresinden alındı
- Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR). (2019). *İşgücü Piyasası Araştırması*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR).

- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR). (2020). *İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR). (2020, 10 26). *ÖSDP-2 Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri Sonuç ve Değerlendirme*.
<https://statik.iskur.gov.tr/tr/ihale/osdp2/3.blm.pdf> adresinden alındı
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR). (2020, 10 26). *Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP-1)*.
https://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/osdp_1.htm adresinden alındı
- United Nations Development Programme. (2020, 11 12). *Human Development Data (1990-2018) - Vulnerable employment (% of total employment)*. United Nations Development Programme Human Development Reports:
<http://hdr.undp.org/en/data#> adresinden alındı
- Ülgen, H., & Mirze, K. (2013). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ülgener, S. F. (1981). *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*. Beyazıt, Fatih, İstanbul: Der Yayınları.
- Ünal, M. (2012). *Stratejik Yönetim ve Liderlik*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ünsal, E. (2011). *Makro İktisat*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Veterans Benefits Administration. (1995). *The Veterans Benefits Administration: an Organizational History: 1776–1994*. World War II and the Korean Conflict. Washington: Veterans Benefits Administration.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and Social Support: Determinants of Job-Seeking Behavior and Well-Being among the Unemployed. *Journal of Applied Social Psychology, Volume17, Issue12*, 1007-1024.
- World Inequality Lab. (2018). *World Inequality Report*. Paris: World Inequality Lab at the Paris School of Economics.
- Wynne, M. P. (1989). A Group Approach to Outplacement. *Management World, 18*, 29-30.
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2018). *Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı 2019-2023 Stratejik Planı*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı.
- Zeffane, R., & Mayo, G. (1994). Rightsizing: The Human Resource Management Challenge of the 1990s. *Management Decision Vol.32, No.9*, 9.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. ABD ve Birleşik Krallık Ekonomilerinin Makroiktisadi Göstergeleri	85
Tablo 2. Temel İktisadi Sistemlerin Karşılaştırılması	86
Tablo 3. Toplam Sanayi Üretim Endeksi (1929=100)	88
Tablo 4. Amerika Birleşik Devletleri Ekonomisi GSYİH Verileri	88
Tablo 5. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı Modelleri	96
Tablo 6. İstihdamı Son Bulan Personelin Muhtemel Zorlukları	139
Tablo 7. Personelin İstihdamının Kesilmesi ve Yeni İstihdama Erişmesi.....	140
Tablo 8. Türkiye Ekonomisinde Gelir Yönetimine Göre GSYİH.....	180
Tablo 9. Türkiye Ekonomisinin İktisadi Büyüme Performansı	189
Tablo 10. Türkiye Senaryolara Göre Seçilmiş Yaş Grupları	191
Tablo 11. Türkiye İşgücü Piyasası İşgücüne Katılma Hadleri.....	193
Tablo 12. Türkiye İşgücü Piyasası Eğitim Demografisi.....	194
Tablo 13. Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Gençlerin Genç Nüfusa Oranı	196
Tablo 14. Avrupa Ülkelerinde İstihdamın Cinsiyet Demografisi	198
Tablo 15. Türkiye İşgücü Piyasası İstihdamın Eğitim Demografisi	199
Tablo 16. Türkiye İşgücü Piyasası İstihdamın İktisadi Faaliyet Demografisi	200
Tablo 17. Türkiye İşgücü Piyasası İstihdamın İş Durumu Demografisi	201
Tablo 18. Türkiye İşgücü Piyasası Kırılgan İstihdam Demografisi	202
Tablo 19. Dünya Ülkelerinin Kırılgan İstihdam Hadleri	203
Tablo 20. Türkiye İşgücü Piyasası Kayıt Dışı İstihdam	204
Tablo 21. Türkiye İşgücü Piyasası İşsizliğin Eğitim Demografisi.....	208
Tablo 22. Türkiye İşgücü Piyasası İşsiz Kalma Süresi Dağılımı	209
Tablo 23. Cinsiyet ve Eğitim Demografisine Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret.....	211
Tablo 24. Dünya Ülkelerinde Asgari Ücret	212
Tablo 25. Dünya Ülkelerinde İşgücü Piyasası Katılığı	214
Tablo 26. Dünya Ülkelerinde Birim İşgücü Maliyetleri.....	216
Tablo 27. Dünya Ülkelerinde Ortalama Çalışma Süreleri	217
Tablo 28. Türkiye Ekonomisinde İktisadi Büyüme ve İstihdam Kapasitesi.....	219
Tablo 29. Eleman Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri.....	220
Tablo 30. Meslek Kategorilerinin Bilgisayar Tarafından Yapılma İhtimali.....	229
Tablo 31. Meslek İcrasında Bilgisayar İhtimali ve İstihdam Payı	231
Tablo 32. Türkiye İşgücü Piyasasına Dahil Olmama Nedenleri	233

Tablo 33. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler	235
Tablo 34. Değişken Çeşitleri.....	249
Tablo 35. Frekans Tablosu – Bölge / İl / İlçe / Mahalle Dağılımı	250
Tablo 36. Frekans Tablosu – Cinsiyet Demografisi	256
Tablo 37. Frekans Tablosu – Yaş Grubu Demografisi	257
Tablo 38. Frekans Tablosu – Eğitim Durumu Demografisi.....	257
Tablo 39. Frekans Tablosu – Medeni Durum Demografisi	257
Tablo 40. Frekans Tablosu – İstihdam Edilmeme Durumu	257
Tablo 41. Frekans Tablosu – Gelir Durumu	258
Tablo 42. Frekans Tablosu – İş Arama Kanalı.....	258
Tablo 43. Frekans Tablosu – Birinci Araştırma Sorusu	259
Tablo 44. Frekans Tablosu – İkinci Araştırma Sorusu	259
Tablo 45. Frekans Tablosu – Üçüncü Araştırma Sorusu	260
Tablo 46. Frekans Tablosu – Dördüncü Araştırma Sorusu.....	261
Tablo 47. Frekans Tablosu – Beşinci Araştırma Sorusu	261
Tablo 48. Frekans Tablosu – Altıncı Araştırma Sorusu	262
Tablo 49. Frekans Tablosu – Yedinci Araştırma Sorusu.....	263
Tablo 50. Frekans Tablosu – Sekizinci Araştırma Sorusu.....	263
Tablo 51. Frekans Tablosu – Dokuzuncu Araştırma Sorusu	264
Tablo 52. Frekans Tablosu – Onuncu Araştırma Sorusu.....	265
Tablo 53. Frekans Tablosu – On Birinci Araştırma Sorusu.....	266
Tablo 54. Frekans Tablosu – On İkinci Araştırma Sorusu	266
Tablo 55. Frekans Tablosu – On Üçüncü Araştırma Sorusu	267
Tablo 56. Frekans Tablosu – On Dördüncü Araştırma Sorusu.....	268
Tablo 57. Frekans Tablosu – On Beşinci Araştırma Sorusu.....	269
Tablo 58. Örneklem Planı	278
Tablo 59. Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri	284
Tablo 60. Ki-kare Bağımsızlık Testi Beklenen Sıklık.....	285
Tablo 61. DS6 – AS13 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	286
Tablo 62. DS6 – AS14 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	287
Tablo 63. DS9 – AS13 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	288
Tablo 64. DS9 – AS14 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	289
Tablo 65. DS11 – AS13 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	290

Tablo 66. DS11 – AS14 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	291
Tablo 67. AS1 – AS2 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	292
Tablo 68. AS1 – AS13 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	293
Tablo 69. AS1 – AS14 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	294
Tablo 70. AS2 – AS13 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	295
Tablo 71. AS2 – AS14 Değişkenleri Ki-kare Bağımsızlık Testi	296
Tablo 72. Kontenjans Katsayısı.....	297
Tablo 73. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Hedefleri	299
Tablo 74. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hedefleri	300
Tablo 75. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Hedefleri.....	301
Tablo 76. Milli Eğitim Bakanlığı Hedefleri.....	302
Tablo 77. Ticaret Bakanlığı Hedefleri	304
Tablo 78. İçişleri Bakanlığı Hedefleri	305
Tablo 79. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Hedefleri.....	306
Tablo 80. Strateji ve Bütçe Başkanlığı Hedefleri.....	307
Tablo 81. Türkiye Ekonomisinde Enflasyon Haddinin Belirleyicileri	309
Tablo 82. Türkiye Ekonomisi Kamu Kesimi Genel Dengesi	317

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Genel Solow Modeli Diyagramı	67
Şekil 2. Genel Solow Modeli Değiştirilmiş Diyagramı	68
Şekil 3. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı'nın Teorik İzahatı.....	81
Şekil 4. İktisadi Dalgalanmalar.....	94
Şekil 5. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığı: Entegre Model.....	108
Şekil 6. İşletmelerde Stratejik Yönetim Süreci.....	112
Şekil 7. Çekilme Stratejileri.....	116
Şekil 8. Yeniden Yerleştirme Danışmanlığında Roller.....	132
Şekil 9. Rekabetçi Emek Piyasası.....	158
Şekil 10. Emek Piyasası ve Yapısal İşsizlik	160
Şekil 11. Yapışkan Ücret Modeli Kısa Dönem Toplam Arz Eğrisi.....	168
Şekil 12. Kısa Dönem Toplam Arz Eğrisinin Konumu	169
Şekil 13. Uzun Dönem Toplam Arz Eğrisi	170
Şekil 14. Uzun Dönem Toplam Arz Eğrisindeki Kaymalar.....	170
Şekil 15. Yeni Keynesyen Modelde Fiyat ve Hasıla Düzeyi	171
Şekil 16. Bekleyişlerin Dahil Edildiği Phillips Eğrisi.....	174
Şekil 17. Dinamik Toplam Arz Eğrisi ve Phillips Eğrisi	175
Şekil 18. Kısa ve Uzun Dönem Phillips Eğrileri	176
Şekil 19. Hızlandırma Hipotezi	177
Şekil 20. Türkiye İşgücü Piyasası Doğal Eksik İstihdam Haddi Patikası.....	186
Şekil 21. Türkiye İşgücü Piyasası Doğal Eksik İstihdam Haddi.....	187
Şekil 22. Türkiye Nüfus Projeksiyonu	192
Şekil 23. Türkiye İşgücü Piyasası İşsizlik Oranları.....	207
Şekil 24. Türkiye Ekonomisi Birim Katma Değer Başına İthal Girdi	311

EKLER

Ek 1: Türkiye Ekonomisi İşsizlik ve Doğal İşsizlik Dinamikleri

Yıl	Eksik İstihdam Haddi	Doğal Eksik İstihdam Haddi	Yıl	Eksik İstihdam Haddi	Doğal Eksik İstihdam Haddi
1980	7,2	7,3	2000	6	7,7
1981	7,2	7,3	2001	7,8	8,0
1982	7,6	7,4	2002	9,8	8,4
1983	7,5	7,5	2003	9,9	8,7
1984	7,4	7,6	2004	9,7	9,0
1985	6,9	7,7	2005	9,5	9,3
1986	7,7	7,8	2006	9	9,5
1987	8,1	7,8	2007	9,2	9,7
1988	8,7	7,9	2008	10	9,8
1989	8,6	7,9	2009	13,1	9,9
1990	8	7,8	2010	11,1	9,9
1991	7,7	7,7	2011	9,1	10,0
1992	7,9	7,6	2012	8,4	10,1
1993	8,4	7,5	2013	9	10,2
1994	8	7,4	2014	9,9	10,3
1995	7,1	7,3	2015	10,3	10,6
1996	6,1	7,2	2016	10,9	10,9
1997	6,3	7,2	2017	10,9	11,2
1998	6,4	7,3	2018	11	11,5
1999	7,2	7,5	2019	13,7	11,9

ÖZGEÇMİŞ

1993 yılında Karabük’de doğan Gökhan Oruç Önalın, 2007 yılında TED Karabük Koleji Vakfı Özel İlköğretim Okulu’ndan, 2011 yılında TED Karabük Koleji Vakfı Özel Lisesi’nden mezun oldu. Lisans eğitimini 2015 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri Bölümü’nde onur öğrenci olarak tamamlayan Önalın aynı yıl içerisinde İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İngilizce İktisat Bölümü’ndeki öğrencilik hayatını da birincilikle tamamlayarak mezun oldu.

Yüksek lisans eğitimini Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Politik Ekonomi Ana Bilim Dalı bünyesinde doğu Akdeniz havzasında bulunan doğalgaz rezervlerinin hem bölgesel hem küresel açısından siyasi, iktisadi, askeri ve sosyolojik etkilerini incelediği “Enerji Denklemine Kıbrıs Sorunu” başlıklı tezini savunarak 2017 yılında tamamladı. Doktora eğitimini Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı bünyesinde Türkiye Ekonomisi’de sürdürülen işsizlikle mücadele politika yönetimi çerçevesine, ekonominin nesnel gerçekliklerini beşeri sermayenin öznel karakteri ile bütünleştiren bir istihdam modeli önerisi yaptığı “İnsan Kaynakları Yönetim Sürecinde Beşeri Sermayenin Sürekliliğine Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: İşten Çıkarılan Personelin Yeniden İşgücüne Kazandırılması (Outplacement) ve Türkiye Uygulaması” başlıklı tezini savunarak 2022 yılında tamamladı.

Bugüne kadar Temel Makroekonomi (2018), Merkez Bankacılığı (2019), İktisadi Düşünce Tarihi (2020) ve Gelirin Sosyolojik Dağılımı (2020) ismini taşıyan dört kitabı daha basılan Önalın’ın, ulusal/uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleleri ve akademik dergilerde üstlendiği hakemlik görevleri de bulunmaktadır. Önalın, özel bir şirkette yönetici olarak çalışmaktadır.