
EDITORIAL TEAM

EDITOR IN CHIEF

[Assoc. Prof. Ali Çağlar ÇAKMAK](#), Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

EDİTÖR KURULU

BAŞ EDİTÖR

[Assoc. Prof. Ali Çağlar ÇAKMAK](#), Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Türkiye

EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mahir NAKİP, Çankaya University, Turkey

Prof. Dr. Mustafa GÜLMEZ, Akdeniz University, Faculty of Applied Sciences, Turkey

Assoc. Prof. Ali Çağlar ÇAKMAK, Bursa Technical University, Bursa, Turkey

Assist. Prof. Ramazan KURTOĞLU, Bozok University, Turkey

Assist. Prof. Ramazan NACAR, Bursa Technical University, Bursa, Turkey

Assist. Prof. Mustafa ŞEHİRLİ, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Turkey

Dr. Alain Michael MOMO, Cape Peninsula University of Technology Cape Town-South Africa, South Africa

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Mahir NAKİP, Çankaya Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Mustafa GÜLMEZ, Akdeniz Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Türkiye

Assoc. Prof. Ali Çağlar ÇAKMAK, Bursa Technical University, Bursa, Türkiye

Assist. Prof. Ramazan KURTOĞLU, Bozok Üniversitesi İIBF, İşletme Bölümü, Türkiye

Assist. Prof. Ramazan NACAR, Bursa Teknik Üniversitesi, İTBF, İşletme Bölümü, Türkiye

Assist. Prof. Mustafa ŞEHİRLİ, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Türkiye

Dr. Alain Michael MOMO, Cape Peninsula University of Technology Cape Town-South Africa, Güney Afrika

CONTENTS

	<u>Article Header</u>	<u>Page No</u>
1	CONCEPTUAL STUDY ON ECONOMIC CYCLES, AND DECISIONS OF THE FIRM INVESTMENTS IN TERMS OF THE FIRM STOCK MARKET INVESTMENTS	104-124
2	RECONSTRUCTION PROJECT OF LABOR-EMPLOYMENT EXCHANGE	125-155
3	DIFFERENCES OF PURCHASING BEHAVIOR OF IMPULSIVE BUYING BY DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS	156-167

İÇİNDEKİLER

	<u>Makale Başlığı</u>	<u>Sayfa No</u>
1	KONJONKTÜR HAREKETLER VE İŞLETMELERİN YATIRIM KARARLARININ FİRMA-MENKUL KIYMET YATIRIMLARI AÇISINDAN KAVRAMSAL İNCELEMESİ	104-124
2	TÜRKİYE İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMUNUN YENİDEN YAPILANMA SÜRECİ	125-155
3	PLANSIZ SATIN ALMA DAVRANIŞLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE FARKLILIKLARI	156-167

KONJONKTÜR HAREKETLER VE İŞLETMELERİN YATIRIM KARARLARININ FİRMA-MENKUL KIYMET YATIRIMLARI AÇISINDAN KAVRAMSAL İNCELEMESİ¹

Tahir BENLİ²

ÖZ

Ekonomide konjonktür hareketleri karar almada büyük önem taşımaktadır. Menkul kıymet yatırımcısı olarak işletmelerin genel ekonomik çevredeki oluşumları ve konjonktürel hareketleri işletme kararlarında önemli bir değişken şekilde ele almaları gereklidir. Bu bağlamda, konjonktürel dalgalanma tipleri, işletmelerin yatırım kararları ve firma menkul kıymet yatırımları incelenmiştir. Yatırım ilkeleri, yatırım türleri ve firmaların menkul kıymet olarak tercih ettikleri yatırım alanlarına, portföy yönetimi ve portföy çeşitleri ile portföy seçim yaklaşımlarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Konjonktür, Yatırım, Menkul Kıymet, Portföy

Jel Kodları: A10, G10, G11

CONCEPTUAL STUDY ON ECONOMIC CYCLES, AND DECISIONS OF THE FIRM INVESTMENTS IN TERMS OF THE FIRM STOCK MARKET INVESTMENTS

ABSTRACT

Economic Cycles in economy have great role in making decisions the formation and cycles of the Arms as stock market investors in the economical environment must take up very important thing changeable thing in business decisions. In this context, the types of economic cycles, the decisions of the firm investments and firm stock market investments have been studied. Investment principles, investment types, investment areas preferred by the firms as stock and investment funds, portfolio management, portfolio types, and portfolio selection approaches has been explained.

Key Words: Cycle, Investment, Stock, Portfolio

Jel Codes: A10, G10, G11

¹ Bu çalışma, "Konjonktür Hareketlerinin İşletmelerin Yatırım Kararları Üzerindeki Etkileri ve Firma-Menkul Kıymet Yatırımları Açısından Bir Analiz" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

² Yrd.Doç.Dr., Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, tbenli@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0001-6380-3562>

1. GİRİŞ

Sanayi devriminden sonra milli gelir, istihdam düzeyi ve fiyatlar gibi makro değişkenler yanında, kârlar gibi mikro değişkenler de dalgalanarak büyük işsizliklere neden olmuştur. Ekonomik dalgalanmalar, sosyal yapıları önemli ölçüde etkilemiş ve tarihsel dönüşümlerin yaşanmasına yol açmıştır. Tarih boyunca ekonomi; sosyal ve siyasal hayatın temel belirleyicisi olarak insanların ve Toplumların kaderini etkilemiştir.

Sürekli bir takım faktörlerin etkisiyle değişen ve yeniden biçimlenen toplumlar, faaliyet hacimlerindeki değişme ve gelişmelere bağlı olarak ekonomik açıdan sürekli bir dalgalanma içindedirler. Bu dalgalanmalar, tarih boyunca önemli maliyetleri beraberlerinde getirmişlerdir. Sosyal yapılar, dalgalanan ekonominin sonuçlarını zaman zaman çok ağır şekillerde ödemek zorunda kalmışlardır.

Ekonomik dalgalanmalar karşısında işletmelerin karar alma süreçleri büyük önem kazanmaktadır. Yatırım kararları, işletmeler açısından en önemli kararlar arasında yer almaktadır. Yatırım türlerinin çeşitli olması, birçok faktörden etkilenmesi ve yatırım tercih etme sürecinin bir takım ayrıntılı analizleri ve öngörülerini gerektirmesi, işletmelerin söz konusu kararlarda özenli davranmalarını zorunlu kılmaktadır. Yatırım, literatürde farklı içerik ve şekillerde tanımlanmakta ve İncelenmektedir. Çalışmada, tercih edilen yatırım türleri arasında, özellikle finansal nitelikteki yatırımlar, konjonktürel dalgalanmalar ve işletmelerin yatırım kararları değerlendirilmektedir.

Konjonktür kelimesi; Latince kaynaklıdır ve bağlantı, irtibat ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Konjonktür; içinde bulunulan genel durum anlamına gelmektedir. Ekonominin içinde bulunduğu durum için de ekonomik konjonktür ifadesi kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra konjonktür hareketleri, dalgalanmalar gibi sözcükler de ekonomik konjonktür kavramı yerine kullanılmaktadır.

Toplumların ekonomik faaliyet hacimleri, sürekli belli bir düzeyde kalmamakta ve zaman içinde dalgalanmaktadır. Bu, dalgalanmalar ekonomik hayat hakkındaki çeşitli gözlemler ve bilimsel çalışmalarca belirlenmiştir. Zaman zaman, ülke ekonomilerinde meydana gelen dalgalanmaların maliyeti çok yüksek olmuş, bir savaşın ekonomik ve sosyal yıkıntılarına benzer etkiler doğurmuştur.

1.1. Konjonktür Kavramı

Konjonktür kelimesi Latince kökenlidir. Bağlantı, irtibat anlamına gelmektedir. Yunan felsefesinde konjonktür; varoluş sırrı ve insanların kendilerini kurtaramayacağı zararlı bir talih zinciri olarak anlaşılırdı. Ortaçağ gökbiliminde ise; konjonktür denince, burçların birbirlerine olan ve insanlar üzerindeki etkisi anlaşılmaktaydı(Oğuz, 1961: 147).

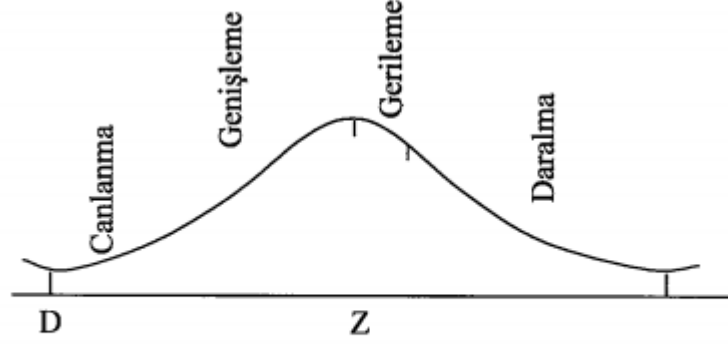
Günümüzde konjonktür, içinde bulunan genel durum anlamında kullanılmaktadır. Buna göre, ekonomik konjonktür denilince ekonominin içinde bulunduğu toplu ve genel durum anlaşılmaktadır. Ekonomik konjonktür yerine, konjonktür hareketleri, dalgalanmalar gibi sözcüklerinde kullanıldığı görülmektedir.

Genel olarak konjonktür refah ve bunalım dönemlerinin birbirini izlemesi şeklinde tanımlanabilir. Hensen (1968) 'e göre ise, konjonktür; bir ekonomideki istihdam, milli gelir ve fiyatlar düzeyindeki dalgalanmadır (Aktaran; Unay, 1993:107).

Meydana gelen ekonomik dalgalanmalar şiddet açısından düzenlilik gösteriyorsa devresel, zaman bakımından düzenlilik gösteriyorsa periyodik dalgalanma denir. Konjonktürel dalgalanmalar, ne tam devresel, ve ne de tam periyodik bir nitelik taşır.

Konjonktür devresi, ekonomik faaliyet hacminin birbirini takip eden iki en düşük noktası arasındaki uzaklıktır, şeklinde açıklanabilir. Konjonktür devresi dört aşamaya ayrılmaktadır(Aren, 1989: 75)

- a. Canlanma (yukarı dönüş),
- b. Refah ya da gelişme (yukarı çıkış),
- c. Duraklama ya da gerileme (aşağı dönüş),
- d. Bunalım ya da daralma (aşağı iniş).



Şekil 1 : Konjonktür Devresi ve aşamaları

Şekil 1’de konjonktür devresi ve aşamaları görülmektedir. D ve Z noktaları ekonomik faaliyet hacminin asgari ve azami olduğu dip (kriz) ve zirve (doruk, boom) noktalarını göstermektedir. Ekonomik faaliyet hacminin gelişme yönünü belirtmek için, bir konjonktür devresinin dip ve zirve noktaları arasındaki ilk yansıma refah ve diğer yansıma da bunalım aşamaları adı verilmektedir (Aren, 1989: 75).

Günümüze kadar çeşitli kriterlere dayandırılarak konjonktürel dalgalanma çeşitleri konusunda birçok sınıflandırma yapılmıştır. Bunlar, daha çok zaman boyutu veya dalgalanma nedenleri dikkate alınarak yapılan ayrımlar olduğu için tek tek ele alındığı zaman yetersiz sayılmaktadır. Çalışmada konjonktürel dalgalanmalar, genellikle kabul görmüş bir ayrıma ve önem sırasına göre beş sınıfta toplanarak incelenecektir.

1.1.1. Devresel Dalgalanmalar

Bu dalgalanmalar geneldirler, az çok bir düzenle yenilenirler ve serbest piyasa düzenine göre örgütlenmiş ülkelere özgüdürler. Ekonomik faaliyet hacminde biri minimum (dip) biri de maksimum (doruk) olmak üzere iki belirleyici nokta bulunmaktadır. Birbirini izleyen iki dip ya da iki doruk arasındaki uzaklığa konjonktür devresi denilir. Bu devreler sürekli olarak birbirini izleyerek ilerler. Birinin bittiği yerde diğeri başlar. Devresel dalgalanmaların kesin sürelerini belirlemek güçlükler gösterse de, bu devrelerin uzunluğu 2 (iki) ile 10 (on) yıl arasında değişip, ortalama olarak 8 (sekiz) yıldır (Aren, 1989 :67).

1.1.2. Mevsimlik Dalgalanmalar

Bu tür dalgalanmalar genel olarak iki nedene bağlı olarak doğar. Bunlardan biri doğal olaylar, ikincisi ise sosyal olay ve alışkanlıklardır. Doğal olaylar kapsamında ısı, yağmur, hava şartları gibi öğeler sayılabilmektedir. Doğal olaylar sadece tarımsal üretim ve faaliyetini

etkilemekle kalmayıp, tarım kesimi yoluyla tüm ekonomiyi etkileme eğilimi gösterirler. Doğal şartlar sosyal olaylar üzerinde de etkisini gösterir. Tüm turistik tesislerin faaliyetleri mevsimlere bağlıdır. Mevsimden mevsime genellikle düzenli olarak değişen doğal şartlar, ekonomide önceden öngörüsü yapılabilecek dalgalanmalar meydana getirir.

Doğal şartlar dışında mevsimlik dalgalanmalara yol açan ikinci neden sosyal alışkanlıklar ve davranışlardır. Bu kapsamda tatil, gezi, bayram, çalışma, öğretim yılı, dini gelenekler birçok ekonomik faaliyeti etkiler. Mevsimlik dalgalanmalar devresel dalgalanmalar kadar etkili ve önemli sayılmazlar, bunların oluşturduğu etkiler daha çok yerel ve sektörelidir. Mevsimlik dalgalanmalarda işsizliğin veya doğan faaliyetin bütün ekonomiye yayılması güçtür.

1.1.3. Rassal Dalgalanmalar

Bu tip dalgalanmalar düzenli olmayıp, nedenleri de sistemin işleyişine bağlı değildir. Nedenleri ekonomiden bağımsız bir biçimde doğar ve kendi aralarında da birbirlerine bağımlılıkları yoktur. Savaşlar, grevler, isyanlar, salgın hastalıklar, depremler, politik olaylar, su basması ve benzeri olayların önceden öngörülmesi olanaksız olduğu için bunların yol açtığı konjonktür tamamıyla rassaldır.

Bu tip dalgalanmalar, çoğu kez zaman ve yer yönünden öngörü olanağından yoksun olup, gözleme tabi tutulmaları da son derece zordur. Bunların açıklanması, yorumu ve öngörüsü ekonomiden çok diğer bilim dallarını ilgilendirir.

1.1.4. Trend

Ekonomik faaliyet hacmindeki uzun vadeli dalgalanmaları trend temsil etmektedir. Ekonomide 20-30 yıl gibi uzun bir dönemde oluşan dalgalanmalara trend denir. Uzun dönemde sermaye birikimi, nüfus artışı, teknolojik gelişme, eğitim, sanayileşme ve organizasyon gibi ekonomik büyüme ve kalkınmayı sağlayan içsel ve dışsal etkenler ve diğer dalgalanmaların durumu bu çeşit dalgalanmaların yönünü ve şiddetini belirlemektedir.

1.1.5. Kısmi Dalgalanmalar

Bazı ekonomik dalgalanmalar bütün faaliyet alanları üzerinde etkili olmayıp, genel olmadıklarından bir faaliyet kolu ya da bir mal piyasasını etkilerler. Bu tür dalgalanmalar süre bakımından 18-20 ay gibi bir uzunluğa sahiptirler. Bu tip dalgalanmalar daha çok moda göre üretimi, tüketimi, ihracat ve ithalatı değişen kısa ömürlü mal pazarlarında görülürler. Aynı zamanda bunlar az gelişmiş ülkelerden çok dinamik üretici ve tüketici kitlelerine sahip

ülkelerde ortaya çıkmaktadırlar. Bu dalgalanmalar genel değildirler, ekonominin bütünü üzerinde etkili olmayan ve bu nedenden dolayı etkileri ikinci derecede kalan bunalımlara yol açarlar.

1.2. Yatırım Kavramı

Ekonomi ve özellikle makroekonomide ülke üretim gücüne yapılan eklemeler şeklinde belirlenen yatırım, işletme ekonomisi açısından ise şahısların veya firmaların üretim güçlerinde artış hatta süreklilik sağlayan harcamaların tümü olarak tanımlanmaktadır (Peker, 1983: 325).

Yatırım, bilim disiplinlerinde ve halk arasında farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Örneğin halk arasında; sermayenin bir işte kullanılması anlamına gelirken, ekonomi bilimi açısından sermaye stokundaki artışı ifade etmekte ve herhangi bir kuruluşun sahip bulunduğu sermaye stokuna yapılan net ilave olarak kabul edilmektedir. Yatırım ayrıca üretim kapasitesi oluşturmaya yönelik harcamalar şeklinde de açıklanabilir (Tatar, 1993: 4). İşletme açısından diğer bir tanımlama ise; işletmeye uzun süre gelir (para girişi) sağlayacak her türlü harcamalar şeklindedir (Olalı ve Usta, 1987: 222-223).

Ayrıca yatırım, belirli bir dönemde gerçekleşeceği ümit edilen faydalar için kaynakların bağlanması şeklinde değerlendirilebilir. Uzun veya kısa sürelerde işletme tarafından yatırıma tahsis edilmiş üretim unsurlarının kullanılması ile paraya dönme şeklinden ibaret olan tüm işlemleri oluşturması nedeniyle yatırım, birbirini izleyen dinamik olaylar zinciri olarak belirtilmektedir (Tatar, 1993: 7).

Yatırımın bir alternatif maliyeti vardır. Bu alternatif maliyet, yatırıma ayrılacak sermayenin cari faiz oranı üzerinden getireceği faiz geliridir. Diğer bir alternatif maliyet de aynı yatırımın bir başka sektörde, yani yatırımın yapılması düşünülen A sektörü yerine B sektörüne yapılması halinde getireceği kazançtır. Girişimcinin yatırım yapmak istediği A üretim kesiminde kârlılık oranı cari faiz oranının altında iken B üretim kesiminde cari faiz oranının üstünde olabilir. Girişimci yapacağı yatırımlardan, bankaya ödemek zorunda olacağı faize oranla daha yüksek bir kazanç elde etmeyi bekler.

Bir girişimcinin yatırım konusunda vereceği karar aşağıdaki üç değişkene bağlıdır (Pekin, 1986: 160).

- a. Yatırım için gerekli bina, makine ve donanımın arz fiyatı,
- b. Yatırımın beklenen geliri,

c. Cari faiz oranı.

Bir yatırım sonunda elde edilen net gelirleri yatırım malının değerine eşitleyen iskonto oranına sermayenin marjinal etkinliği denilmektedir. Yani ilgili yatırımın getirmesi beklenen gelirin bugünkü değerini göstermektedir. Girişimci sermayenin marjinal etkinliğine göre yatırım kararını aşağıdaki şekillerde verebilir (Unay, 1993: 65).

a. Faiz oranı sermayenin marjinal etkinliğine eşitse girişimci yatırım yapmak konusunda kararsızdır. Parasını bankaya yatırarak aynı geliri sağlayabilir.

b. Sermayenin marjinal etkinliği faiz oranından yüksekse para faize verilmeyip yatırım yapılacaktır.

c. Sermayenin marjinal etkinliği faiz oranından küçükse yatırım yapılmayacaktır.

Likidite tercihi bireylerin ve işletmelerin yanlarında veya kasalarında nakit olarak para bulundurma veya tutma arzularını ifade eder. Likidite tercihi işlem, ihtiyaç, spekülasyon motiflerine bağlıdır. Birey ve işletmeler fiyat hareketlerinden yararlanmak ve fırsatları değerlendirmek için yanlarında para saklarlar. Keynes bireylerin ve işletmelerin tasarruflarını parasal tasarruf ve mali tasarruf olarak iki şekilde ele almıştır. Bunlardan parasal tasarruf, bireylerin ve işletmelerin yanlarında veya kasalarında nakit para (likidite) bulundurma arzularını; mali tasarruf ise faiz geliri elde etmek üzere tasarruflarını, plasman şeklinde kullanmalarını ifade eder (Yığıtbaşı, 1985: 4584-464).

Sermaye piyasası aktiflerin ve mal varlıklarının veya bunları temsil eden belgelerin alınıp satıldıkları organizasyonları ifade eder. Alınıp satılan belgeler ise kıymetli evrak veya menkul kıymetler olarak adlandırılan ve paraya en kolay çevrilebilen hisse senedi, tahvil, mevduat sertifikası gibi belgelerdir. Bunlar üzerinde alım satım işlemlerini mali kurumlar gerçekleştirir. Bu kurumların söz konusu belgeleri alıp sattıkları yerlere veya piyasalara da borsa (menkul kıymetler borsası) denir.

Yatırım için temel unsur, bir gelir elde etmek amacıyla peşin bir külfete katlanılması olarak belirlenebilir. Ancak söz konusu yatırım sayesinde elde edilmesi umulan gelirin, kesin olarak bu külfetten üstün olması beklenmektedir. Yatırımcı, bu anlamda sadece yatırdığı değerleri geri almayı değil, bu değerleri aşan pozitif bir fark (kâr) elde etmeyi amaçlamaktadır. Yatırımlar birçok şekilde sınıflara ayrılarak incelenmektedir. Yatırımları dört temel belirleyici altında sınıflamak olasıdır. Bu çalışmada yatırımlar; maddi, maddi olmayan ve finansal yatırımlar şeklinde bir sınıflama ile ele alınmıştır (Tatar, 1993: 8-18).

1.2.1. Maddi Yatırımlar

Maddi yatırımlar, işletme araçlarının ve hammaddelerinin sağlanmasına yönelik yatırımlar olarak kabul edilmektedir. Makine, teçhizat ve hammaddelere yönelik yatırımlar ile hammadde ve mamul depolamaya yönelik yatırımlar da bu kapsamda değerlendirilebilir. Söz konusu yatırımlar, kendi içinde ayrıca; maddi ve maddi olmayan (gayri maddi) olmak üzere, iki grup olarak da incelenmektedir (Altrogge, 1991: 8, Aktaran; Asunakutlu, 1997: 104).

1.2.2. Finansal Yatırımlar

Finansal yatırımlar ise, genel olarak katılım ve borç verme şeklinde gerçekleşen yatırımlar olarak belirtilebilir. Menkul değerler (Hisse senetleri vb.) ve borç verme anlaşmaları, bu yatırım türünün unsurları arasında yer almaktadır. Finansal yatırım, işletmenin maddesel niteliğinden çok, finansal niteliğinin ön planda bulunduğu alanlara yapılan yatırımlar olarak belirlenebilir.

İşletme, genelde finansal kıymetlere yönelik olarak yapmış olduğu yatırımlar yoluyla kazanç elde etmeyi ve mali yapısını olumlu yönde değiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla, diğer bir işletmeye katılma, hisse senedi satın alarak işletmeye ortak olma türünde gerçekleşen yatırımlar, finansal yatırımlar kapsamında değerlendirilmektedir (Weidtmann, 1991: 143, Aktaran; Asunakutlu, 1997: 106).

Maddi ve finansal yatırımların yanı sıra inceleme konusu yapılan maddi olmayan yatırımlar ise, araştırma geliştirme, reklam, işletme içi ve dışı eğitim ve sosyal hizmet yatırımları şeklinde alt gruplardan oluşmaktadır. Söz konusu yatırımların, maddi yatırımlara göre temel farkı, bilançodaki etkilerinin gözlenmesindeki güçlüktür (Follmer ve diğ., 1987: 120, Aktaran; Asunakutlu, 1997: 106).

2. Yatırım Planlaması ve Yatırım İlkeleri

2.1. Yatırım Planlaması

İşletmecilikte en kârlı yatırım alanının seçimi ve kaynakların bu seçilen yatırım alanına yönlendirilmesi işletme yönetimi açısından büyük önem taşımaktadır (Yozgat, 1983: 100). Bunu sağlamak için işletme yönetimleri belirli planlar yapmaktadırlar. Eldeki kaynakların kârlı yatırım alanlarına aktarılması işletmenin sürekliliğinin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Bunu sağlamanın şartı ise iyi bir yatırım planlaması sonucunda doğru ve tutarlı yatırım kararı almaktır.

İşletmeler yatırım kararı verirken birçok faktörden yararlanmaktadırlar. Yatırım kararının sağlıklı olması söz konusu faktörlerin iyi analiz edilmesine bağlıdır. Yatırım kararında önemli olan bir diğer unsur ise ekonomik çevrenin ve işletmenin faaliyet gösterdiği ekonomik ortamın niteliğidir. Konjonktürel dalgalanmalar bu açıdan işletmelerin yatırım kararında ekonomik çevrenin değerlendirilmesi konusunda büyük önem taşımaktadır. Yatırım kararlarının etkin ve sağlıklı olması konjonktürel dalgalanmaların yatırım kararları üzerindeki etkisini önceden belirlenmesine ve analiz edilmesine bağlıdır.

İşletmeler için büyük önem taşıyan ve yaygın olarak kullanılan planlama, yatırımlar açısından özel bir önem taşımaktadır. Yatırım planlaması kavramı işletmenin elindeki kaynakları, işletmenin amaç ve beklentileri doğrultusunda hangi alanlarda değerlendirmesi gerektiği konusunda bir ön çalışma olarak ele alınabilir, işletme yönetimi tercih ettiği risk ve beklenti düzeyinde kaynaklarını değişik alanlara aktarmakta bununla birlikte belirli bir düzeyde risk üstlenmek suretiyle işletmeye getiri sağlamaya çalışmaktadır. Burada rasyonel yatırımcı olarak işletmenin yatırım planlaması, doğal olarak en düşük risk ile en yüksek getiriye elde etmeyi sağlayan bir nitelik taşımaktadır. Söz konusu planın, işletmenin amaçlarına ve beklentilerine uygun ve genel yapısı ile uyumlu olması gerekmektedir.

Genellikle bir yıldan daha az sürede işletmenin karşılaşılabileceği nakit fazlalığı ya da yetersizliğini önceden belirlemek için yapılan planlamaya kısa süreli finansal planlama denir. Burada amaç, işletmede fon açığı ya da fazlalığı belirlendiğinde finansman yöneticisinin gerekli önlemleri gecikmeden alabilmesini sağlamaktır. Finansman yöneticileri, kısa süreli fon ihtiyaçlarını belirlemede bir planlama aracı olan bütçeleme tekniklerinden ve özellikle de nakit bütçelerinden yararlanırlar. Nakit bütçeleri, işletmenin nakit girişlerinin kaynaklarıyla, söz konusu kaynakların nerelerde kullanılacağını gösterirler (Taner, 1992: 132 ve Doğan, 1995: 521).

Uzun süreli finansal planlama ise bir yıldan daha uzun sürede işletmenin gereksinim duyacağı fon miktarının önceden belirlenmesi amacıyla yapılır. Uzun süreli finansal fon ya da finansman ihtiyaçlarının öngörülmesinde proforma bilanço ve proforma fon akım tablosu araçlarından yararlanılır. Proforma bilanço, işletmenin uzun dönemdeki fon ya da kaynak ihtiyacını belirlemeye yardımcı olurken; proforma fon akım tablosu, işletmenin gelecek hesap dönemlerinde sağlaması öngörülen kaynaklarla (fonlarla) bunların olası kullanım yerlerinin saptanması işlevini görür. Gelecekteki fon ihtiyacını belirlemede bu iki araç birlikte kullanılmaktadır. Zira proforma bilanço olmadan proforma fon akım tablosunun hazırlanması düşünülemez(Cohen, Robbins ve Young, 1986: 168-170).

Gerek kâr planlamasında gerekse kısa ve uzun süreli finansal planlamada işletmenin satışlarının önceden sağlıklı bir biçimde öngörülmesi son derece önemlidir. Çünkü gelecek ay ve yıllarda ne kadar fona ihtiyaç duyulacağı, işletmenin söz konusu ay ve yıllarda faaliyet hacmine ve bunu belirleyen olası satış miktarlarına bağlı olmaktadır (Doğan, 1995: 521).

Amaç, uygun şartlarda elde edilen fonların işletmenin kuruluş döneminde kârlı ve verimli olabilecek yatırım projelerine tahsis edilmesi; kurulu işletmelerde de bu fonların, işletme faaliyetlerinin etkinliğini maksimum düzeye çıkaracak biçimde aktif değerler (varlıklar) arasında optimum dağılımını sağlamak, diğer bir deyişle işletme varlıklarına yapılacak harcamaların (yatırımların) etkinliğini artıracak şekilde bu fonları kullanmaktır (Doğan, 1995: 506).

Fonların işletmenin dönen varlıklarının temini için kullanımına, diğer bir deyişle dönen varlıklara yapılan fon harcamalarına "**dönen varlıklar yatırımı**" ya da "**işletme sermayesi yatırımı**" denir. Diğer yandan arsa, bina, makina, araç gereç, donatım ve diğer demirbaşlar gibi işletmeye uzun süreli hizmet eden maddi duran varlıklara ayrılan fonlar ya da yapılan harcamalar da "**duran varlıklara yatırım**" ya da "**sabit sermaye yatırımları**" olarak nitelendirilmektedir. Duran varlıklara yatırım konusu, yaygın olarak kabul gören terminoloji ile, literatürde "**sermaye bütçelemesi**" başlığı altında incelenmektedir (Bierman ve Smidt, 1993 ve Lee, 1985: 303-332).

2.2. İşletmelerde Yatırım İlkeleri

Yatırım kararlarında güvenlik, rantabilite ve likidite, önemli karar kriterleri arasında yer almaktadır. Ayrıca yatırımın riski de, yatırım kararlarında önemli rol oynamaktadır. Diğer yandan yatırım araçlarının optimum bileşimini sağlamak ve yatırım unsurları arasında riski dengeli bir şekilde dağıtmak, diğer bir ilke olarak belirtilmelidir.

Bu ilkelerden ilk sırada yer alan doğal olarak güvenlik ilkesidir. Güvenlik prensibi, yatırımcının riskten uzak olmasını sağlamaya yönelik yatırım ilkesini ifade etmektedir. Yatırım kararlarında önemli bir belirleyici olarak güvenlik ilkesi, öncelikli olarak dikkate alınmaktadır. Tercih edilen yatırımların olabildiğince en düşük risk düzeyinde bulunmaları güvenlik ilkesini sağlamak açısından önem taşımaktadır. İşletmeler varlıklarını sürdürmek, ortaklarının ve toplumun refahını yükseltmek ve kâr elde etmek amacıyla yatırım tercihlerinde risk ölçümlemesi yaparak en düşük düzeyde risk üstlenmek suretiyle kendilerini güvenceye almak durumundadırlar. Bunu sağlamanın yolu ise her açıdan güvenli yatırım portföyü oluşturmaktır.

Güvenlik ilkesinin yanı sıra yatırımlarda likidite ilkesinin de önemle dikkate alınması gereklidir. Likidite kavramı herhangi bir varlık kaleminin nakte dönüşme yeteneği olarak tanımlanabilir. Bir diğer tanımlama ise belirli bir zamanda işletmenin nakit varlığı (para) ile süresi gelmiş nakit yükümlülükleri arasındaki karşılama ilişkisi biçimindedir. Bu doğrultuda işletmenin yatırım tercihleri, temelde işletmenin likidite beklentisine hizmet edecek şekilde oluşturulmalıdır. İşletmelerin yatırım portföyü, genel olarak olağan dışı nakit gereksinimlerini zamanında karşılayabilecek şekilde, likidite prensibine uygun olarak oluşturulmalıdır. Bu sayede nakite dönüşme ve süresi gelen yükümlülükleri karşılama kolaylığı sunan yatırım araçlarının, belirli ölçüde yatırım portföyü içinde bulundurulmasına önem gösterilmelidir.

Güvenlik ve likiditenin yanı sıra rantabilite de yatırımlar için büyük önem taşımaktadır. Genel anlamıyla rantabilite, kullanılan sermaye ile elde edilen kazanç arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Bu anlamda, kârla sermaye arasındaki ilişki şeklinde açıklanan bu kavram, işletmeler açısından; net kârın (vergiden sonraki kârın) özsermayeye oranlanması sayesinde belirlenmektedir. Yatırımların gelir getirici yanının da bulunması ve işletmenin mali yapısını güçlendirici bir etkiye sahip olmaları gereklidir.

İfade edilen tüm ilkelerin yanı sıra işletmeler üstlenecekleri riski yatırım portföyünü oluşturan yatırım araçları arasında dengeli olarak dağıtmaları gerekmektedir. Yatırım araçları arasında güvenlik ve likidite ile rantabilite dengelenmeli ve işletme yatırım politikasına göre belirli düzeyde üstlenilen risk, yatırım araçları arasında dengeli olarak paylaşılmalıdır.

3. Menkul Kıymet Yatırımları ve Portföy Yönetimi

3.1. Menkul Kıymet Yatırımları

Menkul Kıymetler, kıymetli evrak çeşitlerindedir ve sermaye piyasalarında fonların arz ve talep edenler arasında el değiştirmesini sağlamaktadırlar. Menkul Kıymet Kavramının ilk tanımı 30 Temmuz 1981 tarihli Sermaye Piyasası Kanunu'nda yapılmıştır. Buna göre menkul kıymetler : “Ortaklık veya alacaklılık sağlayarak belli bir meblağı temsil eden, hisse senetleri tahviller ve hazine bonoları gibi kıymetlerdir”. Kanunda; “Bunlar dışında kalan kıymetli evrak ile mali değerleri temsil eden veya ihraç edenin mali yükümlülüklerini içeren her türlü evrakın halka arz ve bu yolla satışı da menkul kıymetler hükümlerine tabidir” denilmektedir.

3794 Sayılı Kanun'da menkul kıymet kavramı, “ortaklık veya alacaklılık sağlayan, belli bir meblağı temsil eden, yatırım aracı olarak kullanılan, dönemsel gelir getiren, misli

nitelikte, seri halinde çıkarılan, ibareleri aynı olan ve şartları kurulca belirlenen kıymetli evraktır” şeklinde tanımlanmaktadır. Menkul Kıymet çeşitleri şu şekilde sayılabilir. Hisse senetleri, tahviller, hazine bonoları, kâr ve zarar ortaklığı belgeleri, varlığa dayalı menkul kıymetler, gelir ortaklığı senetleri, iç tüzüğünde kurucu dışındaki aracı kuruluşlara serbestçe alım satımı öngörülen A Tipi yatırım fonu katılma belgeleri vb. başlıca menkul kıymet türleridir (İ.M.K.B., 1998: 130).

Menkul Kıymetlerin özellikleri şu şekilde sıralanabilir(Karşlı, 1989: 249):

- a. Menkul kıymetler hukuken kıymetli evrak niteliğindedir.
- b. Standart ve yuvarlak tutarlı, misli nitelikte, belli şekil şartlarını taşıyan kıymetlerdir.
- c. Çok sayıda ihraç edilip, halka arz edilen kitle senetleridir. Bono, poliçe gibi tek bir ticari ilişki için düzenlenmezler.
- d. Az veya çok devamlılık arz eder, alacak ya da ortaklık haklarını temsil ederler.
- e. Periyodik (Dönemsel) gelir sağlarlar.
- f. Her birinin bir itibari (nominal-üzerinde yazılı) değeri, bir de piyasada arz ve talebin oluşturduğu piyasa değeri vardır. Tahviller, ihraç eden tüzel kişi tarafından vade sonunda normal değer üzerinden ödendikleri için piyasa değerleri genellikle nominal değerden fazla altında veya üstünde oluşmaz.
- g. Menkul kıymetler nama ve hamiline yazılı olabilirler. Hamiline yazılı kıymetler para gibidir. Kimin elinde ise onun malı sayılır, sadece teslimle sahip değiştirir. Nama yazılı kıymetlerde ise ciro hanesi vardır, buraya ciro işlemi kaydedilir.
- h. Yatırım amacı ile kullanılırlar.

3.2. Portföy Yönetimi Ve Portföy Çeşitleri

İşletmeler yatırım politikalarına uygun olarak belirli yatırım araçları ile portföy oluşturmakta ve yatırım dönemi boyunca söz konusu portföyü yönetmektedirler. Portföyün yönetiminde ekonomik şartlar işletme politikaları ve işletmenin riske yönelik yaklaşımı belirgin rol oynamaktadır. Örneğin riskten kaçınan yatırımcı davranışına göre hareket eden yatırımcı portföyü riski düşük araçlardan oluşturmayı tercih ederken, risk seven yatırımcı yaklaşımına göre davranan yatırımcı ise yüksek getiri beklentisi ile portföye taşıdığı riski

yüksek olan yatırım araçlarını almaktadır. Riske duyarlı olmayan yatırımcının portföy yönetme biçiminde ise belirleyici olan işletmenin yatırım politikasıdır.

Sermaye piyasası araçlarına yatırım yapacak bir yatırımcı için farklı ihtiyaçları ve gelecekteki olayların belirsizliği nedeniyle karar vermek zor olmaktadır. Kazanç elde etmek için bazı risklerin üstlenilmesi gerektiği bilinmektedir. Portföy oluşturularak bu riskler bir ölçüde azaltılabilmektedir. Sahip olunan varlıkların en az iki kıymete (bu kıymetler aynı da olabilir) yatırılması sonucu oluşan bileşime portföy denir. Bu iki kıymetin farklı olması tercih edilmektedir. Bu işlem ise çeşitlendirme (farklılaştırma) olarak tanımlanır.

Bir yatırımcının yaptığı yatırım için olmasını arzuladığı özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak olasıdır (İ.M.K.B., 1998: 487).

- a. Bir veya birkaç kıymete yönlendirilen paranın satın alma gücünün en azından sabit kalması,
- b. Yatırım yapılan her kıymetin piyasa değerinin artması,
- c. Yatırım devam ederken elde edilen gelirin,
 - İstenmeyen olaylar gerçekleşse bile devam etmesi,
 - Dönemsel olarak farklılık göstermemesi,
 - Satın alma gücünün azalmaması,
 - Olabildiğince yüksek olması,
- d. Yatırım yapılan kıymetin vadesinin, portföyde tutulma süresi bakımından yatırımcının isteklerine uygun olması,
- e. Yatırım yapılan kıymetin, yatırımcının isteği dışında ihraç eden kuruluş tarafından erken itfa ile karşılaşmaması,
- f. Yatırım yapılan kıymetler satın alınırken veya satılırken zorluklarla karşılaşmayacak özellikte olması, portföyde çeşitlendirme yapmak için uygun olması,
- g. Yatırım yapıldıktan sonra, (sermaye artırımları, temettü dağıtımı, kupon ödemesi, itfa dışında) kıymetlere zaman ayırma ihtiyacının olmaması, bu konuda herhangi bir endişe duyulmaması,
- h. Yatırım yapılan kıymetlerin likit olması, piyasa değeri üzerinden satılabilmesi,
- i. Alım ve satımda ödenen komisyonların olabildiğince az olması,

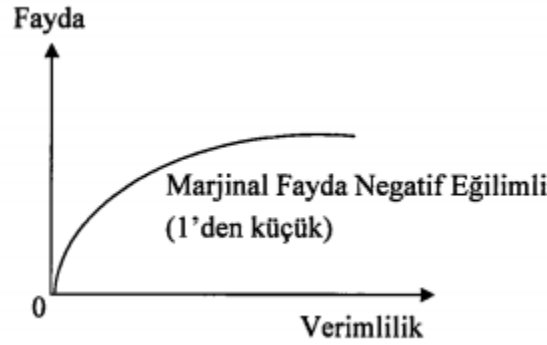
- j. Yatırım yapılan kıymeti ihraç eden kuruluşun yönetim, finansman, satış kadrosu vs. olarak sağlam, konusunda lider, ekonomik durgunluktan etkilenmeyen, ürettiği mal/hizmetlere her zaman talep olan, yüksek kâr marjı ile çalışan özelliklere sahip olması.

Yukarıda belirtilen açıklamaları aşağıdaki gibi özetlemek ve menkul kıymetlere yatırım yapan bir yatırımcının tercihlerini birkaç grupta toplamak olasıdır(Karslı, 1989: 433).

- a. Güvence,
- b. Gelir ve randıman,
- c. Değer artışı,
- d. Likidite.

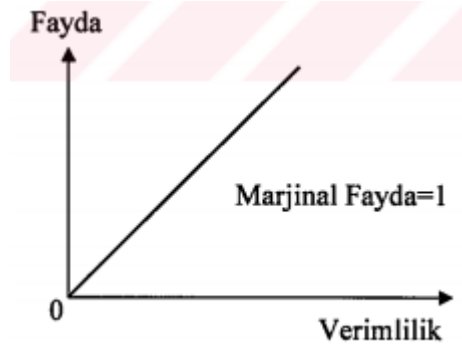
Risk karşısında üç tip yatırımcı vardır (Ceylan ve Korkmaz, 1995: 107-109);

- a. **Riskten kaçan yatırımcılar**; riskten hoşlanmazlar ve kaçarlar. Bu nedenle getirileri belli olan iki yatırımdan daha az riskli olanı tercih ederler. Söz konusu yatırımcıların davranışları Şekil 3'deki gibi gösterilebilir. Bu tip yatırımcılar riskli varlıklara yaptıkları yatırım miktarını, kazandıkları zaman azaltırlar.



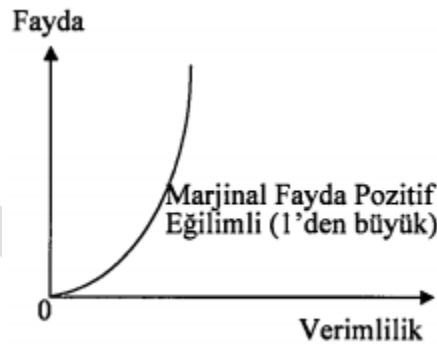
Şekil 2: Riskten kaçan yatırımcı

- b. **Riske kayıtsız kalan yatırımcılar**; riske karşı kayıtsızdırlar. Onlar için hangi yatırımın seçileceği önemli değildir. Yani yatırımcılar risk ve verim arasında kayıtsızdırlar. Bu tür yatırımcıların davranışları Şekil 4'deki gibidir. Bu tip yatırımcılar riskli varlıklara yaptıkları yatırım miktarını, kazandıkları zaman değiştirmezler.



Şekil 3: Risk Karşısında Kayıtsız Yatırımcı

- c. **Riskten kaçmayan yatırımcılar**; bu tür yatırımcılar için yatırımın beklenen faydası, yatırım yapmamanın beklenen faydasından daha büyüktür. Şekil 5’de bu tür yatırımcıların davranışları gösterilmiştir. Bu tip yatırımcılar riskli varlıklara yaptıkları yatırım miktarını, kazandıkları zaman artırırlar.



Şekil 4: Riski Seven Yatırımcı

Portföy seçiminde öncelikle portföyün hangi menkul kıymetlerden oluşacağına karar verilmektedir. Buna göre oluşturulacak portföyün ne tür bir portföy olacağı da belirlenmiş olmaktadır. Riski seven bir yatırımcı ile riskten kaçan bir yatırımcının oluşturacakları portföyler farklı olmaktadır

Yatırımcıların amaçları göz önüne alınarak farklı portföy sınıflandırmaları yapılmaktadır (Karşlı, 1989: 441 ve Ceylan ve Korkmaz, 1995: 26).

Tablo 2: Yatırımcı Tercihine Göre Portföy Sınıflaması

TİP	PORTFÖYDEKİ MENKUL KIYMET ORANLARI	YATIRIMCININ TERCİHLERİ
A	% 100 Tahvil	Verim - Emniyet
B	% 50 Tahvil % 50 Klasik Hisse Senedi	Verim - Değer Artışı
C	% 75 Klasik Hisse Senedi % 25 Tahvil	Değer Artışı - Verim - Az Risk
D	% 100 Klasik ve Değer Artışı Sağlayan Hisse Senetleri	Sınırlı Riskle Değer Artışı
E	% 100 Hızlı Değer Artışı Sağlayan Hisse Senetleri	Fazla Riskle Fazla Değer Artışı

Oluşturulacak portföye dahil edilecek menkul kıymet türleri yatırımcının davranışına göre aşağıdaki şekillerde olabilir (Karşlı, 1989: 433-434).

- Sıfır risk, sıfır değer artışı az gelir ve çok likidite (devlet tahvilleri),
- Az risk, az değer artışı, az gelir ve orta likidite (klasik hisse senetleri),
- Orta risk, orta değer artışı, orta gelir ve orta likidite (yıldan yıla kâr ve temettü artışı gösteren hisse senetleri),
- Orta risk, çok değer artışı, az gelir ve orta likidite (sermaye artırımını beklenen şirketlerin hisse senetleri),
- Çok risk, az veya sıfır gelir, çok değer artışı ve az veya sıfır likidite (spekülatif yatırım; şimdilik durumu kötüye giden ancak ileride düzelme beklentisi olan şirketlerin hisse senetleri).

Yatırımdan riske girmeksizin randıman bekleniyorsa, oluşturulacak portföyde sabit getirili menkul kıymetlere (tahvillere) ve kısmen de istikrarlı hisse senetlerine ağırlık verilmektedir. Değer artışı bekleniyorsa yani yatırılan fonun kısa sürede değerlenip çoğalması isteniyorsa hisse senetleri almak gerekmektedir.

Yapılan incelemeler, yatırımcıların, genellikle riskten kaçan bir tutuma sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle yatırımcılar portföy oluştururken çeşitlendirmeye gitmektedirler. İyi bir portföy oluşturmada dikkat edilmesi gereken hususlar şunlar olabilir (Ceylan ve Korkmaz, 1995: 265-269).

- Riskin sektörler ve işletmeler itibarıyla dağıtılması,

- b. Portföydeki grup sayısı,
- a. Dengeli gruplar yapmak,
- d. Alış ve satış zamanı,
- Genel ve sektörel konjonktür,
- Mevsimlik konjonktür,
- Kâra geçme, kâr dağıtma,
- Sermaye arttırımı,
- Temettü Dağıtımı,
- e. Portföyün likiditesi.

4. Portföy Analizi Yöntemi

Genel olarak her türlü riskli projelerin değerlendirilmesinde kullanılabilecek portföy analizinin esas uygulama alanı menkul kıymet yatırımlarıdır. Yatırım dönemi, istenildiği kadar tutulabilir. Dönem sonunda yeni bir analiz yapıp yatırımların durumu gözden geçirilir. Başka bir deyişle yatırımcı için menkul kıymetin uzun bir zaman süresi içinde her dönem sağlayacağı getiriden çok tek bir dönemde sağlayacağı getiri önem kazanmakta ve dönem sonunda yeni bir analiz yapılması gerekmektedir. Her dönemde getiri maksimizasyonu amacını sağlamaya çalışan yatırımcı, uzun vadeli kazanç maksimizasyonu amacını da gerçekleştirmiş olacaktır. Portföy analizinde iki yaklaşımdan söz etmek olasıdır(Bolak, 1994: 186).

- a. Geleneksel Yaklaşım,
- b. Modern Yaklaşım.

4.1. Geleneksel Yaklaşım

Geleneksel portföy yaklaşımı, portföydeki bütün menkul kıymetlerin getirilerinin aynı yönde hareket etmeyeceği, bazıları kazanç sağlarken bazılarının zarar edeceği varsayımdan hareketle, portföy içindeki menkul kıymet sayısının artırılması (çeşitlendirilmesi (farklılaştırılması)) ilkesine dayanır. Böylece, portföy oluşturmaktan sağlanacak fayda, riskin dağıtılmasıyla elde edilecektir ve portföyün riski tek bir menkul kıymetin riskinden daha küçük olacaktır. Bu yaklaşımı “bütün yumurtaları aynı sepete koymamak” şeklinde de tanımlamak olasıdır(Bolak, 1994: 194-195, Ceylan ve Korkmaz, 1995: 127).

Yatırımcının, portföye dahil edilecek hisse senetlerini seçerken ve ağırlıklarını belirlerken nitel yaklaşımların yanı sıra, büyüme, verimlilik, beklenen getiri, geçmişteki getiriler, beklenen temettüler gibi işletme faaliyetleri ile ilgili konulara ve nicel yaklaşımlara ihtiyacı vardır. Geleneksel portföy yaklaşımında karar verme sürecinde söz konusu nicel bilgi ve yaklaşımlardan yeterince faydalanılmamaktadır (Ceylan ve Korkmaz, 1995: 126).

Geleneksel portföy yaklaşımının temel amacı, kabul edilebilir en yüksek risk düzeyinde menkul kıymet portföyünden en yüksek getiri oranını elde etmektir. Portföy amaçlarının belirlenebilmesi için sınırlamaların ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bu sınırlamalar geleneksel portföy yaklaşımında şu şekilde belirlenmektedir (Ceylan ve Korkmaz, 1995: 119-121).

- a. Cari fiyatlarla gelir elde etme ihtiyacı,
- b. Sabit fiyatlarla gelir elde etme ihtiyacı,
- c. Cari fiyatlarla ana paranın korunma ihtiyacı,
- d. Sabit fiyatlarla ana paranın korunma ihtiyacı,
- e. Vergiden muafiyet ihtiyacı,
- f. Yatırımcının tavrı.

Bu sınırlamaları, gelir ihtiyacı, anaparanın korunma ihtiyacı ve yatırımcıların riskleri kabullenme isteği olmak üzere üç ana grupta toplamak olasıdır.

Geleneksel portföy yaklaşımında hisse senetlerine yatırım yapılırken, daha çok sayıda ve farklı sektörlere ait hisse senetlerinin seçilmesi (çeşitlendirilmesi) gerekmektedir. Geleneksel yaklaşımda riski yaymak ve azaltmak amacıyla çeşitlendirme; farklı sektörlerden farklı menkul kıymetlerin portföye alınmasıdır. Çeşitlendirme yapılırken aşağıdaki stratejiler izlenebilir (Ceylan ve Korkmaz, 1995: 128-129 ve İ.M.K.B., 1998: 489):

- a. Farklı sektörlerdeki işletmelerin hisse senetlerini almak,
- b. Farklı işletmelerin hisse senetlerini almak,
- c. Farklı bölge ve ülkelerdeki işletmelerin hisse senetlerini almak,
- d. Hisse senedi tahvil gibi farklı menkul kıymetleri portföye dahil etmek,
- e. Yatırım ortaklığı, holding ve diğer yatırım şirketlerinin hisse senetlerini veya yatırım fonu katılım belgelerini almak,

- f. Çeşitli ürünleri olan işletmelerin hisse senetlerini satın almak,
- g. Geçmişte fiyatları birlikte ve aynı yönde hareket etmeyen işletmelerin hisse senetlerini satın almak.

Ayrıca çeşitlendirme; mevsimsel, sektöre özel ve portföyde hisse senedi bulunan işletmelerde oluşabilecek konjonktürel dalgalanmalardan dolayı karşılaşılabilecek bazı zararlardan da korunmayı sağlar.

4.2. Modern Yaklaşım

Modern portföy yaklaşımı üzerinde ilk çalışan ve bu yaklaşımın oluşmasını sağlayan Harry Markowitz'dir. Markowitz, portföyde yer alan menkul kıymetlerin, belirli risk seviyelerinde olası maksimum getiri oranını nasıl sağlayabileceklerini araştırmıştır. Buna göre yöntemin temel amacının; yüksek getiri ve minimum risk olduğu söylenebilir (Taner, 1994: 153).

Modern yaklaşımda Markowitz'in geliştirdiği yöntem, karmaşık bir takım hesaplamaları ve çok sayıda veri kullanımını gerektirmektedir. Bu nedenle Markowitz'in modelini biraz daha geliştirerek William Sharpe, tek indeksli modelini ortaya koymuştur. Modern yaklaşımda, Litner, Mossin ve Richard Roll'de çalışmıştır. Ayrıca, portföy performansının ölçülmesi konusunda Sharpe performans ölçüsü, Treynier performans ölçüsü ve Tense performans ölçüsünden söz edilebilir. Modern yaklaşımda pratik yaklaşımlar olarak da aşağıdaki portföy stratejileri sıralanabilir (Ceylan ve Korkmaz, 1995: 237-249).

- a. Satın al ve elde tut stratejisi,
- b. Maliyeti ortalama stratejisi,
- c. Gelecekteki yükümlülükleri karşılama stratejisi,
- d. Analiz yöntemlerine dayanan stratejiler,
- e. Sabit değer stratejisi,
- f. Sabit oran stratejisi,
- g. Değişken oran stratejisi,
- h. Endeks içerikli fon stratejisi.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Konjonktürel dalgalanmaların ülke ekonomilerine önemli ölçüde etkileri vardır. Ekonomik konjonktürden her sektör farklı şekilde etkilenmektedir. İşletmeler de, sektörün ve dolayısıyla ekonominin önemli parçaları olarak konjonktürel dalgalanmalardan büyük ölçüde etkilenmektedirler. Bu nedenle makroekonomik göstergelere bağlı olarak işletmeler de çeşitli şekillerde tepki vermektedirler. Bu dönemlerde, işletmelerin stratejileri geleceğe dönük planları ve yatırım kararlarında değişikliklerin olması zorunluluğu doğmaktadır.

İşletmeler, buldukları sektörün durumu, rekabet şartları ve gelecekle ilgili hedefleri gereğince zaman zaman yatırım planlaması yapmaktadırlar. Bu planlama dönemlerinde, ekonomik bazı göstergeleri öngörerek belirli analiz teknikleri kullanmaktadırlar. Buna göre yatırım planlaması ve yatırım kararları oluşturmaktadırlar. Yatırım kararları ve kullanılan analiz teknikleri yatırımın türüne göre değişmektedir. İşletmelerin yatırım planlamaları ve çeşitli dönemler itibarı ile yatırım karşısında sergiledikleri davranışları da değişkenlik göstermektedir. Çalışmada, yatırım çeşitlerinden menkul kıymet yatırımları, portföy kavramı, amaçları ve çeşitleri üzerinde durulmuştur. Portföy kavramı ve portföy seçiminin menkul kıymet yatırımlarının çok önemli bir unsuru olması nedeniyle portföy analizi ve yaklaşımları incelenmiştir. Portföy analizlerinden geleneksel yaklaşım, modern yaklaşım gibi kantitatif teknikler gerektirmemektedir, daha anlaşılır ve uygulanabilirdir. Ancak, her iki yaklaşımda subjektif varsayımlar içermektedir.

KAYNAKLAR

- AREN, S. (1989). “**İstihdam, Para ve İktisadi Politika**”, 9. Baskı, Savaş Yayınları, Ankara, 1989
- ASUNAKUTLU, T. (1997). “**Sigorta İşletmelerinde Yatırım Yaklaşımları: Alternatif Modeller ve Türkiye Uygulaması**”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1997
- BIERMAN, H. ve SMIDT, S. (1993). “**The Capital Budgeting Decision**”, 8 th Edition, New York, Macmillan Publishing Company, 1993
- BOLAK, M. (1994). “**Sermaye Piyasası Menkul Kıymetler ve Portföy Analizi**”, Beta Basım Yayın Dağıtım Yayın No: 428, Hukuk Dizisi 36,3. Baskı, İstanbul, 1994
- CEYLAN, A. ve KORKMAZ, T. (1995). “**Borsada Uygulamalı Porföy Yönetimi**”, Ekin Kitabevi Yayınları, 3. Baskı, Bursa, 1995
- COHEN, J., ROBBINS, S. ve YOUNG, A. (1986). “**The Financial Manager**”, Ohio, Publishing Horizons Inc., 1986
- DOĞAN, M. (1995). “**İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**”, Genişletilmiş Yeni Baskı, İzmir, 1995
- KARSLI, M. (1989). “**Sermaye Piyasası Borsa Menkul Kıymetler**”, Beta Basım Yayın Dağıtım,3. Baskı, İstanbul, 1989
- LEE, C.F. (1985). “**Financial Analysis and Planning Theory and Application**”, California, Addison-Wesley Publishing Company, 1985
- OĞUZ, O. (1961). “**Umumi İktisat Nazariyesi**”, II. Kitap, Eskişehir, 1961
- OLALI, H. ve USTA, Ö. (1987). “**İşletme Finansmanı ve Finansal Yönetim**”, 2. Baskı, İstiklal Matbaası, İzmir, 1987
- PEKER, A. (1986). “**Modern Yönetim Muhasebesi**”, 3.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1983
- PEKİN, T. (1986). “**Makro Ekonomi**”, İstiklâl Matbaası, İzmir, 1986
- Sermaye Piyasası ve Borsa Temel Bilgiler Klavuzu**, İ.M.K.B. Yayınları, 13. Basım, 1998
- TANER, B. (1992). “**Finansal Planlamada Finansal Projeksiyonlardan Finansal Modellere**”, D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 7, Sayı: II, 1992
- TANER, B. (1994). “**Etkin Piyasa Teorisi ve Portföy Modelleri**”, D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı: II, 1994
- TATAR, T. (1993). “**Yatırımların Seçimi ve Değerlendirme Teknikleri**”, Gazi Üniversitesi Yayın No: 182, Ankara, 1993
- UNAY, C. (1993). “**Makro Ekonomi**”, 5. Baskı, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1993
- YİĞİTBAŞI, Ş. (1985). “**Mikro İktisat**”, Barış Yayınları, İzmir, 1985
- YOZGAT, O. (1983). “**İşletme Yönetimi**”, Nihat Sayar Yayını ve Yardım Vakfı İşletmesi Yayınları No:375-608, İstanbul, 1983

TÜRKİYE İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMUNUN YENİDEN YAPILANMA SÜRECİ¹

Bayram COŞKUN²

ÖZ

1936 tarihli İş Kanunu Türkiye’de bir istihdam kurumunun kurulmasını öngörüp, bunun görevlerini tanımlamasına rağmen, istihdam hizmetlerini yürütecek bir kamu teşkilatı ancak İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) adı altında 1946 yılında kurulabilmiştir. İİBK örgütlenmesini tamamladıktan sonra mevzuatın öngördüğü görevlerini yerine getirme yanında, 1960’lı ve 70’li yıllarda yurtdışına işçi gönderme işlemi ile de yoğun bir biçimde uğraşmıştır. 1980’li ve 90’lı yıllarda Türkiye’de ekonomik sistem ile piyasa şartlarının değişmesinin de etkisiyle İİBK’nun istihdam piyasasına ilişkin hizmetleri yetersiz hale gelmeye başlamıştır. Bu nedenle İİBK’nun yeniden yapılandırılması yönünde Kurum içinden ve dışından çalışmalar başlamıştır. Bu çalışmalar İİBK’nun 2000 yılında Türkiye İş Kurumuna dönüşmesi ile sonuçlanmıştır. Böylece İİBK günümüz ihtiyaçlarına uygun istihdam hizmetleri üretebilen bir kamu teşkilatına dönüşmüştür. İİBK’nun yeniden yapılandırılmasına Alman istihdam Kurumu (Bundesanstalt Für Arbeit/ Bundesagentur für Arbeit) ile yürütülen “İİBK’nun Reorganizasyonu Projesi” ile Dünya Bankası’nın finansal desteği ile yürütülen “İstihdam ve Eğitim Projesi”nin önemli katkı yaptığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İş ve İşçi Bulma Kurumu, İŞKUR, Yeniden Yapılanma

RECONSTRUCTION PROJECT OF LABOR-EMPLOYMENT EXCHANGE

ABSTRACT

Although 1936 Labor Act anticipates the establishment of an employment agency in Turkey and it defines its functions, a public organization to succeed employment services was established in 1946 under the name of the “Labor-employment Exchange (İş ve İşçi Bulma Kurumu -İİBK). After carrying out the organization of İİBK, besides fulfilling the duties stipulated by the legislation, it also operated extensively with the transporting of workers abroad in the 1960s and 70s. In the 1980s and 1990s, the economic system in Turkey and the changing market conditions have started to make the services of İİBK on the employment market inadequate. Therefore, studies have been initiated both inside and outside the institution to restructure the İİBK. These studies have resulted in the transformation of the İİBK to the Turkish Employment Agency in 2000. Thus, İİBK has become a public organization that can produce employment services suitable for today's needs. It can be said that "Reconstruction Project of İİBK", which is carried out with the German Employment Agency (Bundesanstalt für Arbeit/Bundesagentur für Arbeit), and "Employment and Education Project" carried out with the financial support of the World Bank have made significant contribution to the restructuring of the İİBK.

Key Words: Employment, İş ve İşçi Bulma Kurumu, İŞKUR, Reconstruction

¹ Bu makale, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından 12-15 Ekim 2017 tarihinde Fethiye/Muğla’da düzenlenen III. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi’ne sunulan bildirinin gözden geçirilmiş halidir.

² Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü, bcoskun@mu.edu.tr

1. GİRİŞ

Klasik anlamda istihdam hizmetleriyle amaçlanan; iş ve personel arayanları bir istihdam ilişkisi kurarak işgücü piyasasında³ bir araya getirmektir. Emek faktörünün arz ve talebinin bulunduğu işgücü piyasası kendine özgü özelliklere sahiptir (Fırat, 2001). Türkiye'nin İstihdam Kurumu olarak, İş ve İşçi Bulma Kurumu 1946 yılında kurulmuş, 2000'li yılların başında hizmet etkinliğini arttırmak ve değişen yeni sosyal ve ekonomik şartlara uyumunu sağlamak için yeniden yapılandırılmış, ismi Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilmiştir. Bu değişim ile birlikte Kurumun fonksiyon alanı genişlemiş ve istihdam piyasasındaki tekeli sona ermiştir. İş ve işçi Bulma Kurumunun değişim öyküsü, özellikle çevresel şartlar ile piyasanın yapısındaki değişimin, kamu örgütleri üzerindeki etkisi açısından ilginç bir örnek olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmada İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK)'ndan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'na dönüşüm süreci ana hatlarıyla ortaya konacaktır. Bu kapsamda önce İİBK'nun kurulması ve örgütlenmesi üzerinde durulacak, bunun devamında kuruluş sonrası gerçekleşen değişimler ve mevzuat düzenlemeleri değerlendirilecektir.

İİBK'ndaki yeniden yapılanmada, ekonomik sistem ve piyasa şartlarında meydana gelen değişimlerin etkisi yanında, içsel faktörlerin de etkisi vardır. Bu kapsamda Kurumun uluslararası destekle yürüttüğü iki önemli projenin, Kuruma değişim gücü kazandırdığı söylenebilir. Çalışmada bu projeler üzerinde de durulacak ve genel tanıtımı yapılacaktır.

İnceleme yöntemi olarak, yazılı kaynaklardan yararlanma, gereksinim duyulan alanlarda yüz yüze görüşme ve gözlem tekniği kullanılmıştır.

2. İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMUNUN KURULMASI

Cumhuriyetin ilk yıllarında bazı özel alanlara yönelik istihdam yapısını düzenleyen yasalar çıkarılmakla birlikte⁴, iş piyasasını düzenleyici nitelikte bir genel yasa ancak 1936 yılında çıkarılabılmıştır. Bu yasadan önce ilk olarak 1920 yılından beri üzerinde çalışılan bir "Umumi İş Kanunu" tasarısı 1924 yılında tamamlanarak TBMM'ne sunulmuştur. Tasarı ilgili komisyonda görüşülüp bazı düzeltmeler yapıldıktan sonra Genel Kurul gündemine gelmiş, ancak ne hükümetin ne de Meclisin böyle bir yasanın gerekliliğine henüz tamamıyla kanaat

³ İşgücü piyasası kavramı; "işgücü sahipleri ile sermaye sahipleri arasında çalışma (istihdam) ilişkisinin kurulmasına ve sürdürülmesine ilişkin tarafların farklı güç ve seçeneklere sahip oldukları, ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuksal etmenlerin belirlendiği bir alan olarak tanımlanabilir." Bu bağlamda kavramdaki "piyasa" deyimini, yeni liberal anlayışın ortaya koyduğu piyasa kavramından farklılaşmakta, alışıldık mübadele ilişkilerinin gerçekleştiği analitik bir kurgu olmaktan çıkıp, sosyal yapı ile sosyal ilişkileri de kapsayan bir kurumsal dönüşüm olarak görülmektedir. (Kapar, 2003: 27)

⁴ Örneğin 1921 yılında yürürlüğe konulan "Ereğli Havza-i Fahmiye Amelesinin Hukukuna Mütelik Kanun" gibi.

getirmemiş oldukları anlaşıldığından, tasarı hükümetçe 1926 yılında geri çekilmiştir (İstihdamda 25 Yıl, 1971: 27).

Daha sonra, 1929 yılında dönemin İktisat Vekaletince ikinci defa olarak 36 maddeden oluşan kısa bir İş Kanunu tasarısı hazırlanmış ve Danıştay'a incelenmek amacıyla gönderildikten sonra geri çekilmiştir. Yine 1932 yılında yeni bir tasarı daha hazırlanmış ve TBMM'ne sunulmuştur. Fakat daha sonra tasarının da yasalaşması mümkün olmamıştır.⁵

Ancak buna karşın, istihdam hizmetleri ve istihdam yapısı ile ilgili dolaylı da olsa bazı düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda, yetişkin işçilerin yanı sıra, ilk kez kadın, genç ve çocuk işçileri, çalışma yaşı, süreleri, işin nitelik ve koşulları yönünden koruyan "Umumi Hıfzısıhha Kanunu" 1930 yılında çıkarılmış, aynı yıl kabul edilen 1580 sayılı Belediye Kanunu'nda da belediyelere istihdam hizmetlerine yönelik bazı görevler verilmiştir.⁶

Türkiye 9 Temmuz 1932 tarihinde 726 sayılı Genel Kurul Kararıyla Milletler Cemiyeti'ne kabul edilmiş, aynı zamanda, o dönemde bu kuruluşa bağlı olan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne kendiliğinden üye olmuştur. Türkiye ilk olarak, ILO'nun "Kadının Maden Ocaklarında ve Yer Altında Çalıştırılmaması"na ilişkin 45 No.lu Sözleşmesini onaylayarak ulusal mevzuatına katmıştır (Altan, 1997).

Bir iş ve işçi bulma servisinin kurulmasını öngören 3008 sayılı İş Kanunu'ndan⁷ önce hazırlanan farklı tarihlerdeki iş yasası tasarılarına bir istihdam servisi kurulması düzenlemesi hep yer almıştır. Bu tasarılar da istihdam hizmetleri için kâr amacı güdülmemesi ilkesinin benimsendiği görülmektedir (Gülmez, 1991: 222).⁸

Cumhuriyet tarihi boyunca kabul edilen iş yasaları ve bunlara dayalı olarak çıkarılan diğer mevzuat İş ve İşçi Bulma Kurumu açısından temel düzenlemeler niteliğindedir. Bu nedenle İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kuruluş yasasından önce 3008 sayılı Kanun'un ilgili düzenlemelerine değinmek, daha sonra İİBK'nun kuruluş yasası ile iş mevzuatındaki temel değişiklikleri kronolojik bir sırada ele almak, konunun anlaşılabilirliğini sağlamak bakımından yararlı olacaktır.

⁵ Bu tasarılar dışında 1936 yılından önce iki tasarı daha hazırlanmıştır. Ayrıca bu konuda bkz. Mesut Gülmez, "Amele Teali Cemiyetinin 1927 İş Yasası Tasarısına Karşı Hazırladığı 'İşçi Layihası'", *Amme İdaresi Dergisi*, C: 16, S: 2, Haziran 1983; Mesut Gülmez, "1932 İş Yasası Tasarısı ve İzmir İşçilerinin Görüş ve Dilekleri", *Amme İdaresi Dergisi*, C: 18, S: 1, Mart 1985

⁶ Belediye Kanunu'nda sayma yolu ile 15. madde de belirtilen belediyelerin görevleri arasında 48. sırada "yersiz yurtsuz olanlara iş bulmak, bunlardan garip olup çalışmayacakları memleketine göndermek, kimsesiz kadın ve çocukları korumak" görevi yer almıştır. Yine 15/8'e göre, mürebbiye, hizmetçi, çamaşırçı, hamal, berber, gibi kişilerin sağlık kontrolünü yapmak ve bunları kayıt altında tutmak belediyelerin görevleri arasında sayılmıştır.

⁷ 15.06.1936 tarih ve 3330 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁸ II. Dünya savaşı sonrasında ise, Türkiye'de ilk defa olarak çalışma sorunları bir bakanlık düzeyinde ele alınmaya değer bulunmuş ve Çalışma Bakanlığı Kurulmuştur (1946). Aynı dönemde "İşçi Sigortaları Kurumu" (1946) ve "İş Mahkemeleri" oluşturulmuştur. Nitekim İş ve İşçi Bulma Kurumunun kuruluşu da aynı döneme rastlamaktadır (Ekin, 1989: 236).

2.1. 3008 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan İİBK'na İlişkin Düzenlemeler

İstihdam hizmetlerine yönelik ilk sistematik yaklaşım 3008 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır (Tezmen ve Atakan, 1965). Kanunun "Dördüncü Faslı" "İş ve İşçi Bulma" başlığını taşımış ve 63-71. maddelerde iş ve işçi bulma ile ilgili konular düzenlenmiştir. Kanunun 63. maddesinde, iş aracılığı hizmetinin bir kamu hizmeti olduğu ve bunun Devlet tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Yine aynı maddede, bu hizmetin nasıl örgütleneceği de düzenlemiştir. Maddede, iş ve işçi bulma hizmetinin yürütülmesi için İktisat Bakanlığı'na bağlı olarak, iş ve işçi bulma merkez teşkilatı ve ihtiyaca göre, çeşitli şehir ve kasabalarda şubelerin kurulması öngörülmüştür. Yine 63. maddeye göre, bir şubenin kuruluş ve faaliyetlerinin finansmanı için Genel Bütçeden ayrılan payların yanında, mümkün olduğu ölçüde il ve belediye bütçelerinden katkı sağlanacaktır.

Kanunun 64. maddesinde ise, iş ve işçi bulma teşkilatının görevleri sayılmıştır. Genel olarak iki kategoride ifade edilen görevlerin birinci kategorisinde, işçilerin elverişli oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek biçimindeki klasik hizmetler yer almıştır.

İkinci kategoride yer alan görevler ise, işçilere mesleki eğitim verilmesi, istatistiki bilgi toplanması ve analizi, iş piyasasının düzenlenmesi gibi, klasik aracılık faaliyeti dışında yer alan görevlerdir. Burada dikkat çeken bir nokta, Yasada istihdam örgütüne verilen istatistiki bilgi toplama görevinin, iş arayan işçi sayısını, bunların hangi işlerde görevlendirileceklerini, işçi arayan işverenlerin kimler olduğu ve ne tür işleri gördürmek için işçi aradıklarını saptamaya yönelik istatistikler olmanın ötesinde, işçi ücretlerindeki artış çıkışların gözlenmesini de kapsıyor olmasıdır (Başterzi ve Şuğle, 1999: 63).

65. maddede ise, kazanç gayesi güden iş ve işçi bulma bürolarının açılması yasaklanmış, işletilmekte olanların da, üç yıl sonra Bakanlar Kurulunun vereceği kararla kapatılması öngörülmüştür. Buna karşılık Kanunun 68. maddesinde, işçi ve işveren kuruluşlarının, kamuya yararlı dernekler ve hayır derneklerinin iş ve işçi bulma konusunda faaliyet göstermelerine; bu hizmetin ücretsiz olması, idari makamlardan izin alınması ve ilgili makamın denetimine tabi olunması koşuluyla izin verilmiştir.

3008 sayılı Kanunda yer alan bu düzenlemelerle o dönemde Türkiye'de ılımlı tekel modeli benimsendiği söylenebilir. 1933 tarih ve 34 No.lu ILO sözleşmesinde kazanç amaçlı ücretli iş bulma bürolarının kapatılmasının öngörüldüğü ve bunun için üç yıllık bir sürenin

tanındığı güz önünde bulundurulacak olursa, o tarihte Türkiye henüz 34 No.lu Sözleşmeyi onaylamamış olmakla birlikte, dönemin uluslararası standartlarına uygun bir düzenleme getirilmiş olmaktadır (Başterzi ve Şuğle, 1999: 62).

Burada vurgulanması gereken önemli bir nokta da 3008 sayılı Kanunun 69. maddesinde öngörülen düzenlemedir. Anılan maddeye göre, işverenlerin işçi ihtiyaçlarını her halde resmi iş ve işçi bulma örgütüne bildirmeleri gerekmektedir. İşçiler için ise, herhangi bir işe girmeden önce, kendilerini resmi iş ve işçi bulma örgütüne kaydettirmeleri yükümlülüğü getirilmiştir.

Görüldüğü gibi, 3008 sayılı Yasa, bir iş ve işçi bulma örgütü kurulmadan, iş ve işçi bulma hizmetleri ile ilgili temel ilkeleri ortaya koymuştur. Dolayısıyla bu yasadan sonra çıkarılan 4837 sayılı Yasa ile, İş ve İşçi Bulma Kurumunu bu ilkeler doğrultusunda oluşturulmuştur.

2.2. 4837 Sayılı Kanunun Kabulü

3008 sayılı Kanun, 146. maddesi ile iş ve işçi bulma örgütünün kurulmasını öngören 63. ve 64. maddelerinin üç yıl sonra yürürlüğe gireceği düzenlemesini getirmiştir. Bu düzenleme ile dolaylı olarak, üç yıl içinde iş ve işçi bulma örgütünün kurulması için hükümete süre tanınmıştır.

Daha sonra, bu amaçla bir tasarı hazırlanmış, ancak hazırlanan tasarı yeterli görülmeyerek 1940 yılında geri çekilmiştir. II. Dünya savaşının etkisiyle İş Kanunu'nun öngördüğü sürede gecikme yaşanmış, ancak 26.11.1945 yılında dönemin hükümetince yeni bir tasarı TBMM'ye sunulabilmiş ve 21.01.1946 tarihinde 4837 sayılı "İş ve İşçi Bulma Kurumunun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" kabul edilmiştir (Umutlu, 1996: 33). 15.3.1946 tarihinde faaliyete geçen İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) dönemin ulusal olduğu kadar, uluslararası koşulları da göz önünde tutularak işe aracılıkta kamu tekeli ilkesi çerçevesinde kamu hizmeti görmek üzere kurulmuştur (Erdut, 2000).

4837 Sayılı Kanun, yürürlük maddesi dahil toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Kanun genel olarak, istihdam hizmetlerine yönelik oluşturulan Kurumun temel yapısı ve bu kurumun görev ve gelirlerini düzenlemiştir. Ancak daha sonra 4837 Sayılı Kanun, 1950 yılında kabul edilen 5562 sayılı Kanun'la bazı önemli değişikliklere uğramıştır. 4837 sayılı Kanun'a göre (md. 1), İİBK Çalışma Bakanlığına bağlı, tüzel kişilik sahibi, idari ve mali yönden özerk bir devlet kurumudur. Kanun, idari iş gören memur ve hizmetlileri kapsam

dışında tutmuş, dolayısıyla İş Kanunu'na bağlı olarak çalışanların bu kurumun hizmetlerinden yararlanacağı kabul edilmiştir.

3008 sayılı Yasa iş ve işçi bulma örgütünün İktisat Bakanlığına bağlı olarak örgütleneceğini ifade etmekle birlikte, 28.01.1946 tarihinde kabul edilen 4841 sayılı “Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun”la Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. 4841 sayılı Kanunun 10. maddesi “iş ve işçi bulma”ya ilişkin işleri Çalışma Bakanlığının merkez teşkilatı içinde yer alan “İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü”nün görevleri arasında saymıştır. Aynı zamanda Kanunun 1. maddesi çalışma yaşamı ile ilgili konularda Bakanlık genel görevli saymış ve yine Kanunun geçici 1. maddesi de yürürlükte bulunan yasalardaki çalışma yaşamı ile ilgili yetkilerin Çalışma Bakanlığına geçtiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu da doğal olarak Çalışma Bakanlığına bağlı hale getirilmiştir.

4837 sayılı Kanunda İİBK'nun Genel Müdürlük biçiminde örgütleneceği, merkez ve taşra birimlerinden oluşacağı, “Kurum şubelerinin nerelerde kurulacağı ve her bir şubenin hangi il ve belediyelerin sınırları içinde faaliyette bulunacağı Genel Müdürlüğün teklifi ve Çalışma Bakanlığı'nın kararı ile” olacağı hüküm altına alınmıştır (md. 6). Bu düzenleme ile başlangıçta büyük merkezlerde bir iki şube açmak, daha sonra buralarda elde edilecek deneyimler ve karşılaşılan sorunların değerlendirilmesi yoluyla daha sağlıklı bir biçimde örgütsel genişlemeye gitmek yolu tercih edilmiştir (İstihdamda 25. Yıl, 1971: 35). Kurumun ilk şubesi 6.03.1946 yılında İstanbul'da açılmış ve bunu sırasıyla 18.03.1946'da İzmir, 22.03.1946'da Seyhan, 09.04.1946'da Konya ve 19.09.1946'da Eskişehir şubelerinin kurulması takip etmiştir (İstihdamda 25. Yıl, 1971: 35). Kurumun Merkez teşkilatı fiilen 15. 3. 1946 tarihinde çalışmaya başlamıştır (İstihdamda 25. Yıl, 1971: 31). Merkez teşkilatının faaliyete geçmesinden önce İstanbul şubesinin kurulması ve İzmir'den sonra 3. sırada Seyhan şubesinin kurulması olgusu dikkat çekicidir. Böylelikle ilk şubelerin sanayinin ve tarımsal işgücünün yoğunlaştığı yerlerde kurulduğu görülmektedir.

Yasanın 6. maddesinde “Genel Müdürlük kuruluşu Genel Müdür ile iki yardımcısından⁹ ve Genel Merkez kuruluşu ile şubelerden meydana gelir” denmiş, örgütlenme ile ilgili daha ayrıntılı bir bilgi Yasada yer almamıştır. Dolayısıyla Kurum kendi iç örgütlenmesini düzenleme yönünde bir serbestlik alanına sahip olmuştur. 1978 yılından önceye ait Kurumun merkez teşkilatına bakıldığında müdürlükler biçiminde bir örgütlenmenin var olduğu görülmektedir. İlgili kaynaklardan saptanabildiği kadarıyla

⁹ Genel Müdür Yardımcısı kadrosu 21. 11. 1997 tarih ve 97/48354 sayılı Kararname ile iki'den üç'e çıkarılmıştır (R.G.: 23/11/1997 - 23179)

İİBK'nun 1978 yılına kadar olan merkez teşkilatı birimleri şunlardır: İki Genel Müdür Yardımcısı, Genel Müdür Müşavirleri, Genel Sekreter, Savunma Sekreteri, Hukuk Müşavirliği, Teftiş Heyeti Müdürlüğü, Personel Müdürlüğü, Plasman Müdürlüğü, Muhasebe Müdürlüğü, İş Piyasası ve İstatistik Müdürlüğü, Etüd ve Meslekler Müdürlüğü, Eğitim Müdürlüğü, Dış Münasebetler Müdürlüğü, Evrak ve Arşiv Müdürlüğü, Levazım Müdürlüğü, Daire Müdürlüğü.¹⁰

1950 yılında 4837 Sayılı Kanunda yapılan değişiklikle İİBK'nun çalışma alanıyla ilgili olarak "Danışma Kurulu" ve "Mahalli Danışma Komisyonları" oluşturulmuştur. Danışma Kurulu merkezde, Mahalli Danışma Komisyonları ise, yerelde (taşrada) görev yapan danışma birimi niteliğindedir.

Yasanın 10. maddesine göre Danışma kurulu:

- İşçi çalıştırılan müesseselerin bağlı bulunduğu Bakanlıklar ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, il genel meclisleri ile belediyelerin değişim yöntemiyle davet edilecek birer temsilcilerinden;

- Çalışma Bakanlığınca uygun görülecek sırayla davet edilecek ticaret ve sanayi odalarıyla işçi sendikaları ve benzeri kurumları temsilcilerinden, oluşur.

İşçi ve işverenlerin temsilci üyelerinin görev süreleri üç yıl olarak belirlenmiş, Kurulun Başkanının Çalışma Bakanı veya görevlendireceği kimsenin olacağı ve Kurulun, Çalışma Bakanlığının çağrısı üzerine yılda bir defa olağan ve gerekli görüldükçe her zaman olağanüstü toplanacağı hüküm altına alınmıştır.

Danışma Kurulunun görevi, Kurulun faaliyet konusu ile ilgili meseleleri inceleyerek bu hususta Bakanlığa tekliflerde bulunmak ve Bakanlıkça verilecek konular hakkında görüşünü bildirmek olarak ifade edilmiştir. (Md.11).

Mahalli Danışma Komisyonları ise; yasaya göre, gerek görülecek yerlerde Genel Müdürlüğün teklifi ve Çalışma Bakanlığının onayıyla oluşturulur. Bunların görev, oluşum ve faaliyet tarzlarıyla üyelerine ödenecek yol giderleri ve günlük ödeneklerinin belirlenmesi çıkarılacak tüzüğe bırakılmıştır. Yasada ifade edilen bu tüzük ancak 17 yıl sonra, 29. 8. 1967 tarihinde "İş ve İşçi Bulma Kurumu Mahalli Danışma Komisyonları Hakkında Tüzük" adıyla çıkarılabilmektedir.

¹⁰ *İstihdamda 25 Yıl*, a. g. k., s. 11-15'ten yararlanılarak bu birimler tespit edilmiştir.

4837 Sayılı Kanun İİBK'nun gelir kaynaklarını da düzenlemiş, genel bütçeden ayrılan pay dışında, Kuruma özgü bazı gelir kaynakları oluşturmuştur. Yasanın ilk biçiminde, İİBK'nun gelirleri;

- Her yıl Çalışma Bakanlığı bütçesine İİBK'na yardım adıyla açılacak özel bölüme konulacak ödenek,
- Kurumun şubesinin açılmasına karar verilen yerlerdeki il ve belediyelerin bütçe gelirlerinin % 1'nden çok olmamak üzere konulacak ödenekler,
- Gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılacak bağışlar ve vasiyetler,
- Diğer gelirler, biçiminde belirtilmiş, daha sonra 1950 yılında 5562 sayılı Yasa ile "İşçi Sigortaları Kurumu gelirlerinin % 1'nden çok olamamak üzere ödenek konulması" biçimindeki bir düzenleme ile, İİBK'nun gelir kalemleri arttırılmıştır (Fişek vd., 1998: 153).

İşsizliği gidermek, istihdamı düzenlemek ve belde halkının refahını geliştirmek genel olarak yerel yönetimlerin ilgi alanları arasında da yer alan konulardır. İİBK'nda taşrada kurulduğu yerde bu işlerle uğraşacağından, belediye ve il bütçelerinden İİBK'na pay transfer edilmesi doğru bir düzenleme olarak değerlendirilmiştir. Yine işçi sigortalarının kurulması, İİBK servis ve hizmetlerinin önemini arttırmıştır. Bundan dolayı işçi sigortalarının bir kısım gelirlerinin, işlevlerine katkıda bulunan İİBK'na aktarılması uygun görülmüştür (Fişek vd., 1998: 154).

Ancak gerçekçi ve adil nedenlere dayanan bu düzenleme uygulamada zorluklarla karşılaşmış, hem yerel yönetimler hem de İşçi Sigortaları Genel Kurulunda söz alan bazı delegeler bu kaynak aktarımından hoşnut olmadıklarını ve kesilmesi gerektiğini çok kez dile getirmişlerdir. Bu baskıların sonucunda önce 1965 yılında yerel yönetimlerce ödenen paylar kesilmiş, ardından 1976 yılında da SSK'dan İİBK'na kaynak aktarımına son verilmiştir (Fişek vd., 1998: 154).

3008 sayılı Kanununun 69. maddesinde işveren ve işçilerin kuruma müracaatları zorunlu bir işlem olarak ifade edilmesine karşın, 4837 sayılı Kanunda böyle bir zorunluluk yer almamıştır. Kanununun 2. maddesinde genel olarak "memur ve hizmetlilerin" kanunun kapsamı dışında olduğu ifade edilmiştir.

Ancak daha sonra, 19. 2. 1962 tarih ve 6/221 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile, "Devlet, İktisadi Devlet Teşekkülleri, özel idareler, belediyeler ve kanunla kurulan

kurumlarla, sermayesinin yarısından çoğu resmi sektöre ait ortaklıkların işçi ihtiyaçlarını; teknisyen, ustabaşı, usta gibi vasıflı işçiler dahil, meslek, yaş, cinsiyet, ücret ve işe dair hususiyetlerini belirtmek suretiyle, İş ve İşçi Bulma Kurumu mahalli teşkilatına bildirmeleri ve bu ihtiyaçlarını teşkilatı bulunmayan yerlerde ve münhallerin, kurumca verilen süre içinde karşılanmaması halinde, şimdiye kadar uygulanan usullerle işe almaya devam etmeleri...” biçiminde bir düzenleme yapılmış, böylece sadece kamu kurumları için işçi alımının Kurum aracılığıyla gerçekleştirmeleri zorunlu hale getirilmiştir. Bu düzenlemeyi takiben, İş ve İşçi Bulma Kurumu 1963 tarihinde “Kamu İşyerlerine İşçi Yerleştirme Talimatı” hazırlamış ve yürürlüğe sokmuştur (Zaim, 1997: 81).

İİBK, 1946 yılında faaliyete 86 personel, 6 şube ve 2 büro ile başlamıştır. Kurum ancak 20 yıl içerisinde bütün illerde örgütlenebilmiş, 1966 yılında, her ilde bir şube ve iş ve işgücü yönünden önem taşıyan bazı ilçelerde de birer büro açmıştır. İİBK başlangıçta çok az olan personel sayısını yıllar itibariyle arttırmış, bütün illerde şube açtığı yıl olan 1966 yılında personel sayısı 962 kişiye çıkmıştır. 1976 yılında bu rakam 2194 kişiye çıkmıştır. 1981 yılında ise Kurumun kadro sayısı 2682 kişiye, istihdam edilen personel sayısı 2393’e ulaşmıştır (İş ve İşçi Bulma Hizmetleri, 1982: 10-12).

Kurum, 1978 yılında bir yapısal değişikliğe gitmiş, Genel Müdürlük daire başkanlıkları biçiminde örgütlenme yolunu tercih etmiştir. Bu doğrultuda mevcut danışma ve denetim birimlerine ek olarak; İşgücü Eğitimi ve Mesleki Rehabilitasyon Dairesi Başkanlığı, İstihdam Dairesi Başkanlığı, APK Dairesi Başkanlığı, Personel Dairesi Başkanlığı, Mali İşler ve Destek Hizmetler Dairesi Başkanlığı adları altında 5 daire başkanlığı ile bunlara bağlı 23 şube müdürlüğü oluşturulmuştur. Ayrıca hizmetlerin daha etkin bir biçimde yürütülmesi amacıyla 12 il merkezinde (Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Malatya, Sakarya, Samsun ve Trabzon) Bölge Müdürlükleri kurulmuştur (İş ve İşçi Bulma Hizmetleri, 1982: 10-12). Görüldüğü gibi, İİBK kuruluşundan sonra en büyük değişimi 1978 yılında yaşamıştır. Bu yılda hem merkez örgütü genişlemiş hem de il ve ilçe örgütleri ile merkez örgütü arasında ara bir kademe olarak bölge teşkilatları kurulmuştur.

Kurum, 1961 yılından itibaren yurt dışından yapılan işçi istekleri ve yurt dışına gidecek işçiler için yapılan işlemlerle de uğraşmış, böylece faaliyet alanı yurtiçi işe yerleştirme ve yurt dışı işe yerleştirme olarak iki temel alana ayrılmıştır. 1973 yılı sonuna kadar yurt dışı işe yerleştirme ile ilgili hizmetler Kurumu daha fazla meşgul etmiş, bu tarihten sonra yurt dışı plasmanların (işe yerleştirmelerin) azalmasıyla birlikte yeniden yurt içi hizmetlere bir yönelme olmuştur.

2.3. 1475 Sayılı İş Kanunu Düzenlemeleri

1961 Anayasa'sında sosyal devlet ilkesinin ilk kez yer alması, Anayasa'nın grev hakkı ile donatılmış sendikal ve toplu pazarlık haklarını tanıması, sendikal hakları düzenleyen yeni yasalar yanında; değişen siyasal, toplumsal ve ekonomik koşulların etkisiyle yetersiz kalan 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerini alacak yeni bir yasa gerektirmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, 2003: 90).

Bu gerekliliğin bir sonucu olarak, dönemin Bakanlar Kurulunca 21.04.1964 yılında TBMM'ne yeni iş kanunu tasarısı sunulmuştur. Uzun süren Meclis ve Senato çalışmalarından sonra, İş Kanunu Tasarısı, 931 sayılı İş Kanunu olarak 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı İş Kanunu yaklaşık üç yıllık bir uygulamadan sonra, Türkiye İşçi Partisinin yasanın tümünün iptali isteğiyle Anayasa Mahkemesinde açtığı dava 14 Mayıs 1970 tarihinde sonuçlanmış, Anayasa Mahkemesi Kanunun şekil yönünden iptaline karar vermiştir. Bu iptal üzerine, bu yasanın birkaç hükmünün değiştirilmesi suretiyle hazırlanan 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında çıkarılmıştır (Çelik, 1996: 11-12).

25.8.1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu'nda¹¹ istihdam servisi ve hizmetleri konusu "İş ve İşçi Bulma" başlığını taşıyan "Altıncı Bölüm"de düzenlenmiştir. Bu başlık altında yer alan 83-87. maddeler iş ve işçi bulma hizmetleri ile İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevlerinin tanımlanmasını düzenlemiştir. Bu Kanununun 83. maddesine göre "İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına, aracılık etme hususlarının düzenlenmesi; kamu görevi olarak Devletçe yapılır." Görüldüğü gibi, 3008 sayılı Yasa gibi, 1475 sayılı Yasa da aracılık hizmetlerini bir kamu hizmeti olarak tanımlamaktadır. Yine aynı maddede yer alan düzenlemeye göre, devlete ait olan bu görev, İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yerine getirilir.

1475 sayılı Kanun 84. madde İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevlerini:

- Her çeşit ekonomik işletmelerle serbest sanat niteliğinde olan öbür işler için bilgi toplamak,
- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak,
- İşçi ücretlerinin iniş çıkışlarını izleyip, geçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştırılarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün yurtda yahut bir

¹¹ 1. 9. 1971 tarih ve 13943 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

bölgede veya belediye çevresinde alınması gereken tedbirleri tespit ve bunların uygulanmasına yardım etmek,

- Çeşitli iş kollarındaki işverenlerle işçileri gösteren cetvelleri yayınlamak,
- Mesleğe yöneltmek,
- İşçilerin mesleki eğitimlerinin yükselmesi ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmak,
- Hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, biçiminde belirtmiştir.

Kurum bu ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yerine getirecektir. Ancak Yasada 1985 yılında 3199 sayılı Yasayla yapılan bir değişiklikle, Kuruma, işverenlerden, verdiği hizmetlerle ilgili masrafları isteyebilme hakkı tanınmıştır.

85. maddede kazanç amaçlı veya kazanç amacı gütmeyen aracılık hizmetleri ve özel bürolar yasaklanmış¹², bir istisna olarak, “tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına” İş ve İşçi Bulma Kurumu iznine bağlı olarak müsaade edilmiştir. Yine aynı maddede İş ve İşçi Bulma Kurumunun izin ve denetimine tabi olmak ve kazanç sağlanmaması koşuluyla, bir işverenin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesine izin verilmiştir.

Yasanın 86. maddesinde ise, İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevlerinin yerine getirilmesine ilişkin tüzük çıkarılacağı hüküm altına alınmıştır. Kanunun 25. maddesinde 1983 yılında yapılan bir değişiklikle, belli sayıda (50 kişi ve daha yukarısı) işçi çalıştıran işyerleri için “sakat” ve “eski hükümlü” işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiş, bu işlemin takibi de İş ve İşçi Bulma Kurumuna görev olarak verilmiştir.

1475 sayılı Kanun, iş ve işçi bulma hizmetleri açısından, 3008 sayılı Kanunun düzenlemelerine benzer bir yapı getirmiştir. İş ve işçi bulma örgütü için belirlenen görevler neredeyse aynıdır. 1475 sayılı Yasa’da farklı ve yeni bir olgu olarak, görev olarak “mesleğe yöneltme” İİBK’nun görevleri arasında sayılmıştır. Buda her iki yasa arasında yer alan yaklaşık 35 yıllık bir zaman diliminde iş ve işçi bulma hizmetleri alanında pek bir anlayış değişikliğinin olmadığını göstermektedir.

¹² 1983 yılında yapılan değişiklikten önceki düzenlemede 3008 sayılı Yasada olduğu gibi, iş ve işçi teşekküllerinin, kamu yararı ya da sadece hayır amacıyla çalışan derneklerin ücretsiz olması koşuluyla aracılık hizmetleri yürütmesine izin veriliyordu.

2.4. 1475 sayılı İş Kanunu'na Dayanılarak Çıkarılan Tüzükler

İşverenlerin İşçi İsteklerini İİBK'na Bildirmeleri Hakkında Tüzük: 1475 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak 29.06.1973 Tarihinde 7/6787 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla çıkarılan bu Tüzük,¹³ kamu kesiminin her türlü işçi isteklerini Kuruma bildirme ve bazı istisnalar hariç olmak üzere, işçi alımının Kurum aracılığıyla alınması zorunluluğu getirmiştir. Özel sektör için ise, bildim zorunluluğu konmuş ancak, eleman alımında serbestlik tanınmıştır.

Tüzüğün 4. ve 5. Maddeleri ile özel kesim işyerlerinin işverenleri; vasıflı, vasıfsız bütün işçi isteklerini; iş kolu, meslek, meslek pozisyonu, öğrenim, iş tecrübesi, ücret, sosyal yardımlar, yaş ve cinsiyet gibi ayrıntılarla bölgelerindeki İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorunda tutulmuştur. Ancak, özel kesim işyerlerinin işverenleri, işçi ihtiyaçlarını, Kurum aracılığıyla veya kendileri doğrudan doğruya karşılayabilecekleri hüküm altına alınmıştır.

Yine tüzüğün 7. maddesiyle, Kurum, kamu ve özel kesim işyerlerinin işverenlerinden, iş ve işgücü konularında etüt amacı ile ayrıntılı bilgi istediğinde, belirtilen süre içinde bilgi verilmesi zorunluluğu getirilmiştir.

Bu tüzükte dikkat çekici olan konu, özel kesim işverenlerine, vasıflı ve vasıfsız tüm işgücü isteklerinin kuruma bildirilmesi zorunluluğunun getirilmesi olmuştur. Ancak uygulamada bu düzenlemeye uyulduğu söylenemez. Tüzükte bu düzenlemeye aykırı davranışlara yönelik bir denetim ve yaptırım öngörülmemesi, işin takibinde olumsuz bir durum doğurmuştur. Dolayısıyla işgücü verilerinin toplanması görevini, Kurum ancak kendisine bildirilen bilgilere dayalı olarak yapmak durumunda kalmış, bu da bu alanda eksik verilerin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkında Tüzük: 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra, 86. madde gereği olarak bu Tüzük çıkarılmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde, Tüzükte, İş ve İşçi Bulma Kurumunun ayrıntılı bir görev tanımlaması yapıldığı ve Kurumun iş sürecinin nasıl olması gerektiğinin ortaya konduğu görülmektedir.

Tüzüğün 3. ve 4. maddelerinde, İİBK'ya, işyerleri ve işçiler hakkında istihdam hizmetleri kapsamındaki her türlü bilgiyi toplama görevi verilmekte ve bu bilginin sistematik bir biçimde kullanıma hazır tutulmasından Kurum yükümlü tutulmaktadır. Tüzüğün 7.

¹³ Tüzük 6. 8. 1973 tarih ve 14617 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

maddesine göre Kurum, “edineceği temel verilere dayanarak, orta ve uzun vadedeki istihdam seyirlerini tasarlar”. Yine 8. maddeye göre Kurum, açık işlerin elverişli işçilerle kısa sürede kapatılmasında, işsizliğin azaltılmasında, dolayısıyla ekonomik ve sosyal gelişmenin hızlandırılmasında, işgücünün, meslekler ve bölgeler arası hareketliliğinin etkili bir şekilde sağlanmasında uygun ve kolaylaştırıcı çalışmalar yapar.”

İİBK’nun mesleğe yöneltme hizmetlerini nasıl yerine getireceği Tüzüğün 38. maddesinde şöyle düzenlemektedir: “Kurumun mesleğe yöneltme hizmetleri, iş isteminde bulunan gençlerin ve yetişkinlerin, bilgi, yetenek ve becerilerini saptamak suretiyle mesleğe uyum koşullarının belirlenebilmesine, meslek seçimlerine, meslek değiştirme yeteneklerinin anlaşılabilmesine, iş eğitimlerine ve kişisel gelişmelerine ilişkin sorunların cevaplandırılmasına yardım edilmesidir.” İş gücünün mesleki eğitimi konusunu ise Tüzüğün 41. maddesinde düzenlenmiştir.

Görüldüğü gibi, 1973 yılında çıkarılan bu tüzük, İİBK görev ve hizmetlerini ayrıntılandırarak, istihdam piyasası ve aynı zamanda ekonominin bütünü için son derece önemli olan iş ve hizmetleri, Kurumun görevleri arasında saymaktadır. Ancak, Kurum bütün bu görevleri gereğince yapacak yeterli nitelikli personel, güçlü bir örgüt ve mali kaynaklara sahip olmadığından, Tüzükle ifade edilen görevlerin ancak sınırlı bir kısmını yerine getirebilmiştir.

2.6. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Düzenlemeleri

Teknolojik gelişmenin kazandığı boyut ve yoğunluk, yeni çalışma biçim ve koşullarını beraberinde getirmiştir. Bu yeni çalışma biçim ve koşullarının çeşitli ülkelerde yasalara yansımaları gecikmemiştir. Öte yandan otuz yıldan fazla bir süreden beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu, zaman zaman yapılan değişikliklere karşın çağdaş gelişmeleri yeterince yansıtamadığı gibi, içerdiği bazı hükümler uygulamada önemini tümüyle yitirmiştir (4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, 2003: 94).

İş yaşamında teknolojiye dayalı olarak ortaya çıkan yeni durumun değişimi dayatması yanında, Ülkemizde yeni bir iş yasasına olan gereksinimi zorunlu kılan bir başka gelişme de Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne aday ülkeler arasına alınmasıdır. Böylece bir taraftan; Türkiye’nin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirme gerekliliği, diğer taraftan da Avrupa sosyal normlarına uyum sağlaması gereği ortaya çıkmıştır (4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, 2003: 94). Bu gelişme ve yeni koşullar altında

yeni bir iş yasasına gereksinim duyulmuş ve bu gereksinimin bir sonucu olarak, 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.

22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹⁴ altıncı bölümü "İş ve İşçi Bulma" başlığını taşımaktadır. Ancak bu başlığın altında yer alan 90. maddede diğer iş yasalarında olduğu gibi, iş ve işçi bulma hizmetleri için belli bir düzenleme yapılmamakta, "iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir" biçiminde genel bir hüküm yer almaktadır. Dolaylı olarak, iş ve işçi bulma hizmetleri hakkında İŞKUR'un kuruluş yasası temel düzenleyici yasa haline gelmiştir. Aynı zamanda özel istihdam bürolarının izine bağlı olarak kabulü, bu yasayla birlikte ilk defa bir iş yasasında yer almıştır.

Ancak Yasada istihdam hizmetleri arasında sadece aracılık görevinden bahsedilmesi, gerekçesinde ifade edilen ve yukarıya alınan çağdaş yaklaşımı getirme iddiasıyla uyumadığını söylemek mümkündür. 4857 sayılı Yasada aracılık hizmetleri yanında özellikle aktif iş gücü politikalarına güçlü bir vurgu yapılması, istihdam piyasasının ve teknolojinin getirdiği değişime uyum amacı açısından daha anlamlı olurdu.¹⁵

3. İİBK'NUN YENİDEN YAPILANDIRILMASINA KATKI YAPAN PROJELER

İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulduktan sonra, belli bir dönem teşkilatını yaygınlaştırma gayreti içinde olmuştur. 1960'lı yıllarda ise, artan yurt dışı işçi talebi sonucunda faaliyetlerini bu alanda yoğunlaştırmış, 1974 yılından itibaren bu talebin azalması ile birlikte kurum gerileme dönemine girmiştir. Özel sektörün ihtiyacı olan işgücünü Kurum aracılığıyla olmadan, kurum dışı kaynakların yardımıyla (ilan, eş-dost aracılığı, doğrudan müracaat, vb.) bulabilmesi, Kurumun faaliyetlerini sınırlamış ve Kurumun gerekliliği tartışılır olmuştur (Yeniden Yapılanma ve Yeni Atılımlar, 2001: 459).

Aslında ilgili iş yasalarının istihdam hizmetlerinin yapısına yönelik belirttiği temel kurallar yanında, 1973 yılında kabul edilen İİBK'nun görevlerine ilişkin Tüzük, çağdaş bir istihdam kurumunun yapması gereken iş ve görevleri tanımlamıştır. Ancak Kurumun istihdam ve ekonomi için son derece önemli olan görevleri içinde iş ve işçi bulmaya aracılık görevinde yoğunlaşması, buna karşın özel sektörün de Kurumun aracılık hizmetlerine farklı nedenlere

¹⁴ 10. 06. 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

¹⁵ 4857 sayılı Yasanın genel bir değerlendirilmesi için bkz. Tankut Centel, "Yeni İş Kanunu'nun Muhtemel Etkileri ve Diğer Düzenlemeler" *İşveren Dergisi*, Haziran 2003.

dayalı olarak fazla ilgi göstermemesi, Kurumun işlevlerini aracılıktan ibaret sayan çevrelerde, Kurumun varlığını sorgulama gibi bir sonuç doğurmuştur.¹⁶

Günümüzde gelişmiş ülkelerde kamu istihdam kurumlarının dört temel fonksiyon yüklendiği görülmektedir. Bunlardan ilki, klasik fonksiyon olan iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetleridir. İkincisi, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmektir. Üçüncü fonksiyon işgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması, dördüncüsü ise, aktif işgücü politikalarının yürütülmedir. Ayrıca bu ülkelerde, işgücü piyasası ve istihdamla ilgili sosyal taraflar kamu istihdam kurumlarının yönetiminde etkin bir şekilde katılmaktadırlar (Yeniden Yapılanma ve Yeni Atılımlar, 2001: 459).

Bu doğrultuda, 1980'li yıllardan sonra hızlanan küreselleşme, ekonomik ve teknolojik gelişmeler, kamu istihdam kurumlarının önemini arttırmış, fonksiyonlarını genişletmiştir. Bu durum İİBK'nun kendi içinde ve İİBK gibi bir kamu istihdam kurumunun önemini gören ve gerekliliğine inanan kesimlerde, İİBK'nun değişen yeni koşullara uydurulması çalışmalarına girişilmesine yol açmıştır. Bu kapsamda yürütülen iki önemli projeyi ele almakta yarar vardır.

3.1. Alman İş Kurumu (Bundesanstalt Für Arbeit)¹⁷ İle Birlikte Yürütülen "İİBK'nun Reorganizasyonu Projesi"

Bu proje, İİBK ve Alman İş Kurumu ile birlikte hazırlanan 1.8 milyon DM'lik Alman teknik yardım projesidir (Umutlu, 1996: 120). Projeyle, Alman İş Kurumunun finansman ve teknik yardımıyla İİBK'nun reorganizasyonu amaçlanmıştır. Proje uygulamaları 1990-1993 yılları arasında gerçekleştirilmiştir. Projenin içerdiği bölümler şunlardır:¹⁸

- 1- Yöneticilerin eğitimi,
- 2- Meslek Danışma Merkezi'nin kurulması,
- 3- İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin oluşturulması, geliştirilmesi ve uygulanması,
- 4- Plasman hizmetleri ve yöntemlerinin geliştirilmesi,
- 5- Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir şube müdürlüklerinde model (pilot) çalışmaların yapılması.

¹⁶ Bu olumsuz imajın etkisinden dolayı, İŞKUR için de benzeri düşünceler ortaya konmuştur. TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda İŞKUR Yasa Tasarısı'nın görüşülmesi sırasında Komisyon üyesi olan bir milletvekili "Böyle bir kuruma gerek yoktur. İŞKUR gibi bir kurumun ülkeye hiçbir yararı olmaz. Bu kurum hiçbir fonksiyonu ifa etmez. Böyle bir kurum oluşturmak ülke kaynaklarını israf etmektir" biçiminde bir görüş ifade etmiş, diğer bir milletvekili de 30 yıl özel sektörde görev yaptığını ve bir kez bile personel almak için Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurmadıklarını dolayısıyla İŞKUR'a ihtiyaç olmadığı görüşünü savunmuştur. (Hürriyet, 7. 5. 2003)

¹⁷ Kurum bugün "Bundesagentur für Arbeit" adı ile faaliyet yürütmektedir.

¹⁸ Bu proje ile ilgili bilgiler İŞKUR Genel Müdürlüğünden alınmıştır.

Bu bölümler kapsamında yapılan çalışmalar aşağıdaki gibidir:

1- Yöneticilerin Eğitimi

Bu eğitime İİBK merkez örgütü yöneticileri ile Bölge Müdürleri ve seçilen şube müdürlerinden toplam 24 personelin Almanya’da düzenlenecek eğitime katılması planlanmıştır. Bu eğitimle amaçlanan Alman İş Kurumu model alınarak, modern bir iş yönetiminin Kurumda oluşturulup bunun sürekliliğinin sağlanmasıdır.

Bu kapsamda, İİBK Genel Müdürlüğü tarafından belirlenen 30 yönetici 1990 yılının Haziran ayında, 2 Alman İş Kurumu uzmanının sorumluluğunda Ankara’da 21 günlük eğitime tabi tutulmuştur. Eğitime katılanların düzenledikleri raporların incelenmesi sonucunda 24 yöneticinin Almanya’daki eğitime katılmasına karar verilmiş, seçilen bu kişiler, 1990 yılının Eylül-Ekim aylarında iki grup olarak Almanya’da Alman İş Kurumunun Eğitim Tesislerinde 21 gün eğitim almışlardır. İİBK’nun o günkü teşkilat yapısına bakıldığında üst düzey yönetici sayısının 100 kişi dolayında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla var olan yöneticilerin ancak ¼’ü bu eğitimden yararlanabilmiştir.

2- Meslek Danışma Merkezinin Kurulması

Proje kapsamında Ankara’da bir Meslek Danışma Merkezi (MDM)’nin kurulması amacıyla İİBK Genel Müdürlüğünden iki uzman personel 8-12 Ekim 1990 tarihinde Alman İş Kurumunda incelemelerde bulunmuş, bu incelemede elde edilen bilgiler doğrultusunda, Ankara’da Merkezin alt yapısı oluşturulmuş, bina ve malzeme açısından hazır hale getirilmiştir. Daha sonra MDM’de çalışacak personelin eğitimi için iki aşamalı bir eğitim programı hazırlanmıştır. Programın birinci aşamasında ilgili 4 personel 7-14 Kasım 1993 tarihinde Alman İş Kurumunca düzenlenen Almanya’daki eğitime katılmışlardır. İkinci aşamada ise, 6-10 Aralık tarihinde Alman İş Kurumu’nda gelen bir uzman söz konusu personele Ankara’da konuyla ilgili ayrıntılı bilgiler vermiştir.

Bu çalışmalar sonucunda, Alman İş Kurumu’nun Berufsinformationszentrum (BIZ)’ları¹⁹ model alınarak Türkiye’de de ilk kez Meslek Danışma Merkezi (MDM) oluşturulmuştur. Ankara’da oluşturulan bu merkezin teknik altyapısının oluşturulmasında da Alman İş Kurumu önemli destekler vermiştir. Ancak meslekler ve bunların tanıtımı konusunda Ülkemizde yeterli çalışma yapılmadığı için BIZ’lere oranla Ankara’da kurulan MDM, mesleklerin tanıtım bilgilerini içeren klasörler, video filmleri ve dia serileri ile kısıtlı araçlarla hizmet sunmaya başlamıştır.

¹⁹ BIZ’ler için bkz. <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsinformationszentrum-biz>

3- İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Oluşturulması

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin İİBK bünyesinde oluşturulması amacıyla Kurum çalışanları arasından sınavla seçilen 20 personel 20.9.1990–21.02.1990 tarihleri arasında Türkiye’de, 1991 yılının Şubat-Nisan aylarında ise Almanya’da eğitime tabi tutulmuşlardır. Eğitimlerin bitmesini takiben söz konusu personel proje gereği üç yıllık zorunlu hizmetlerini yerine getirmek amacıyla uygulama için pilot bölge seçilen Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir Şube Müdürlüklerinde 20.05.1991 tarihinde göreve başlamışlardır.²⁰

İş ve Meslek Danışmanlığı Servislerinin açıldığı tarihten itibaren yapılan çalışmaları değerlendirmek amacıyla 28.09.1991 tarihinde Alman İş Kurumu’nun 10 uzman personeli Türkiye’ye gelmiş ve pilot uygulamaların yapıldığı 5 ilde bir ay süreyle gözlemlerde bulunmuşlardır.

İş ve Meslek Danışmanı olarak eğitilen ve pilot illerde çalışan personele Kurum tarafından belli aralıklarla kısa süreli hizmet içi eğitim programları da uygulanmıştır. Ayrıca, çalışmaların daha verimli hale getirilmesi, iş akımının yeniden düzenlenmesi vb. konular için anılan personelin katıldığı çeşitli toplantılar düzenlenmiştir. Bütün bu çalışmalar doğrultusunda, Kurum tarafından iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini düzenlemek amacıyla 1991/27 ve 1992/30 nolu genelgeler yayımlanmış, ilgili iş ve işlemler bu genelgeler doğrultusunda yürütülmüştür.

4- Plasman (İşe Yerleştirme) Hizmetlerinin ve Yöntemlerinin Geliştirilmesi

Alman İş Kurumu’nda yürütülen plasman hizmetlerinin öğrenilmesi ve bunların İİBK bünyesine uyarlanması amacıyla iki aşamalı bir çalışma yürütülmüştür. İlk aşamada 15 yönetici 03.06.1991 ile 13.07.1991 tarihleri arasında Almanya’da Alman İş Kurumu’nun eğitim tesislerinde yürütülen eğitime katılmışlardır. İkinci aşamada, proje doğrultusunda pilot il olarak seçilen beş ilde plasman hizmetlerinde çalıştırılmak üzere sınavla 24 personel seçilmiş, bu kişiler 9 Eylül – 18 Ekim 1991 tarihleri arasında Almanya’da altı haftalık bir eğitim görmüşlerdir. Bu altı haftalık eğitimin yaklaşık dört haftası teorik eğitimle, iki haftası da çeşitli yerlerde bulunan Arbeitsamt’larda inceleme ve uygulamaları yerinde görme biçiminde geçmiştir.

²⁰ İş ve Meslek Danışmanlığı Uzmanı olarak eğitilen kişiler, 657 Sayılı DMK’da böyle bir uzmanlık olmadığı için çoğunlukla GİH sınıfında menur olarak çalışmaktaydılar. Düşük ücretten dolayı ortaya çıkan açığı kapatmak amacıyla bu 20 kişiye projenin bitim tarihine kadar Alman İstihdam Kurumu tarafından her ay 500 DM civarında bir ödemede bulunulmuştur.

Almanya'daki eğitimini tamamlayan personel anılan beş pilot ilde göreve başlamışlardır. Ancak Alman İş Kurumu modeline uygun Plasman Hizmetleri Servisi sadece Ankara Şube Müdürlüğü bünyesinde oluşturabilmiştir. Ankara dışında yeni anlayışa uygun bir yapı oluşturulamadığı için, eğitilen personelin etkin kullanımı pek mümkün olmamıştır.

3.2. Alman İş Kurumu İle Birlikte Yürütülen Projenin Değerlendirilmesi

Projenin adında da yer aldığı gibi, bu projeye doğrudan İİBK'nun reorganizasyonu hedeflenmiştir. Bu amaçla Alman İş Kurumu, İİBK'na önemli miktarda finansman desteğinde ve MDM ile İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinde kullanılmak amacıyla teknik malzeme yardımında bulunmuştur. Alman İş Kurumu'nun sağladığı mali destek doğrudan kaynak aktarımı yerine, özellikle eğitim faaliyetlerinin organizasyonunu ve ilgili masrafları karşılamak ile bazı teknik cihazları sağlamak biçiminde olmuştur. Bu kapsamda, Almanya'da eğitim gören personelin ulaşım dahil tüm masrafları Alman İş Kurumu'nca karşılanmıştır.

Proje, daha çok Kurum çalışanlarının bir kesimine yönelik eğitim ve bu eğitimin uygulamaya aktarılması temelli olmuştur. Bu eğitimlere bir taraftan Kurumun yönetim kapasitesinin geliştirilmesi amaçlanırken diğer taraftan, Kurumun plasman hizmetleri geliştirilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda İİBK yapısı içerisinde yer alamayan bazı hizmetlerin sunulmaya başlanması da (MDM'nin oluşturulması, İş ve Meslek Danışmanlığı gibi) bu projeye hedeflenmiştir.

Proje uygulamalarının tam arzulanan ölçüde olmasa da, genelde başarılı geçtiğini ve bu projeye İİBK'nın yeniden yapılanmasının belli bir ivme kazandığını söylemek mümkündür. Bu proje ile, İİBK personeli içinde bazı yöneticilerde ve proje kapsamında eğitim almış kesimde istihdam hizmetlerinin nasıl daha iyi verilebileceğine dair önemli bir bilgi birikimi sağlanmıştır. Bu bilgi birikiminin gerek Dünya Bankası ile daha sonra yürütülen "İstihdam ve Eğitim Projesi" gerekse de öteden beri arzulanan yeniden yapılanma için bir özgüven oluşturduğu söylenebilir.

3.3. Dünya Bankasının Finansal Desteği İle Yürütülen Yeniden Yapılanma Çalışmaları "İstihdam ve Eğitim Projesi"

Türkiye'de insan gücü kaynakları ve istihdamın planlanması ve geliştirilmesi ile ilgili olarak DPT tarafından 1990 yılı başlarında yapılan bir dizi araştırmanın sonuçları 1990 yılı Mayıs ayında konu ile ilgili kuruluşların katılımıyla düzenlenen seminerde tartışılmış ve bu

araştırmalar “Beşeri Kaynakları ve İstihdamı Geliştirme Sistemleri Politika Dokümanı-Strateji Analizi ve Aksiyon Planı” adlı bir rapor haline getirilmiştir. Kısaca BE-KA (Beşeri Kaynaklar) olarak adlandırılan raporda; ücretler, çalışma mevzuatı, iş güvencesi, işgücü seyyalyeti, işgücü piyasası enformasyon sistemi, özel eğitim kurumları, hizmet içi eğitim, meslek ve istihdam danışmanlığı, meslek standartları ve sertifikasyon sistemi ve istihdamın teşviki konularında mevcut durum incelenmiş, ayrıca strateji geliştirme alanları ve muhtemel eylem konuları belirlenmiştir.

1990 yılında İİBK Genel Müdürlüğü ile Dünya Bankası yetkilileri arasında yapılan görüşmelerde, BE-KA çalışması sonuçlarının Kurumu ilgilendiren bölümü olan;

- Kurumun işverenler ve iş arayanlar arasındaki aracılık fonksiyonunun geliştirilmesi,
- İşgücü piyasasının daha verimli ve dinamik bir yapıya kavuşturulmasına katkıda bulunması için Kurumun işgücü piyasasındaki etkinliğinin artırılması ve dolayısıyla alt yapı eksikliklerinin giderilmesi,
- Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesi konularının uygulamaya dönük bir proje ile hayata geçirilmesi, düşüncesi benimsenmiştir (İstihdam ve Eğitim Projesi, 1994: 19).

Bunun sonucunda, başlangıçta kısa adı BE-KA olan proje, 1991 yılı başında “İstihdam ve Eğitim Projesi” olarak Kurum tarafından hazırlanarak Dünya Bankasına iletilmiştir. Daha sonra yapılan çalışmalar ve görüşmeler sonucunda nihai halini alan proje, 1 Şubat 1993 tarihinde Dünya Bankasınca kabul edilerek, kredilendirilmiş ve İkraz Anlaşması imzalanmıştır. Proje 4 Mayıs 1993 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Projenin toplam maliyeti 107.4 milyon dolar olup, bu maliyetin % 62’si olan 67 milyon dolar Dünya Bankasınca, % 38’i olan 40.4 milyon Doları Türk Hükümetince karşılanmıştır.²¹

1- Projenin Hedefleri

Projede dört ana hedef belirlenmiştir. Bunlar (İstihdam ve Eğitim Projesi, 1994: 19-20):

- İstihdam hizmetlerinin çeşitlendirilerek etkinliğinin artırılması,
- İşsiz ve nitelsiz işgücünün üretken işlerde istihdam edilmelerinin sağlanması, bu hedefe bağlı olarak;

²¹ Proje anlaşmasının tam metni için bkz. 4 Mayıs 1993 tarih ve 21571 sayılı Resmi Gazete

- a) İİBK tarafından geliştirilen işe yerleştirme eğitimine yönelik pilot programın genelleştirilmesi,
- b) İş arayanlar için istihdam danışmanlığı hizmeti ile, iş arayanların taranması hizmetlerinin uygulamaya konulması, işe yerleştirme uygulamalarının modernizasyonu

- İşgücü piyasasına yönelik olarak yapılacak istatistiki çalışmalarda verilerin kapsamını genişleterek, bu verilerin analizini desteklemek ve daha geniş bir biçimde dağıtımını sağlayarak, işgücü piyasası kararlarının etkinliğini arttırmak,

- Kadınların üretken işlerde istihdamını geliştirmek. Bu kapsamda, kadınların istihdam ihtiyaçlarını karşılayacak planlı uygulamaların gerçekleştirilmesi ve kadınların istihdamı üzerindeki kısıtlamaların niteliğini belirlemek için, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yönetiminde bir araştırma programının başlatılması öngörülmüştür.

2- Projenin Bölümleri

Yukarıda belirtilen hedeflere yönelik olarak projenin sekiz bölümden oluşması planlanmıştır.

a) *İşe Yerleştirme Eğitimi:* Bu bölümde İİBK tarafından sürdürülmekte olan “İşgücü Yetiştirme Kursları”nın desteklenmesi amaçlanmakta ve aynı zamanda, kendi işini kurmaya yönelik alanlardaki kısa kursları da içermektedir. Bu amaçla, bir “İşe Yerleştirme Eğitimi Fonu” oluşturulması ve Fonun kaynağının yaklaşık 1/3’nün İİBK bütçesinden, geri kalanın da Dünya Bankası kredisinden karşılanması kararlaştırılmıştır. İşe yerleştirme amaçları çerçevesinde 5 yıllık proje döneminde 73.200 işsize nitelik kazandırılması ve bunların işe yerleştirilmesi planlanmıştır.

Bu rakam, projenin 1. yılında 12.000 kişinin yetiştirileceği daha sonraki yıllarda da her yıl % 10 artışla, eğitimin gerçekleştirileceği varsayımına dayanmıştır. Bu amaçla düzenlenecek kursların ortalama 5 ay süreli olması ve 30’ar kişilik gruplardan oluşması, kursiyerlerin öncelikle İİBK’na kayıtlı ilkökul ve daha az eğitim almış olanlar arasından seçilmesi ve kursu başarı ile bitirenlerin işe yerleştirilmesi planlanmıştır.

b) *İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi:* Bu bölüm İİBK’nun Türkiye’de özel iş bulma ve danışmanlık hizmetlerinin kademeli olarak serbest bırakılmasına ilişkin çalışmayı tamamlaması ve bu amaçla plan hazırlanmasını kapsamıştır.

c) *İstihdam ve İş Danışmanlığı Hizmetleri*: Projenin bu bölümünde, İİBK'nun temel işe yerleştirme hizmetlerinin geliştirilmesi ve istihdam danışmanlığı hizmetlerinin bu hizmetin tamamlayıcı bir parçası haline getirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, ortaöğretim düzeyindeki öğrenciler için meslek danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması planlanmıştır. İstihdam ve İş Danışmanlığı hizmetleri İİBK tarafından uygulanacak 3 alt bölümden oluşmuştur. Bunlar;

- İstihdam hizmetlerinin geliştirilmesi,
- Danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve,
- Gelişmiş istihdam ve danışmanlık hizmetlerinin uygulanması olarak belirlenmiştir.

d) *İstihdam Hizmetlerinin Otomasyonu*: Bu bölümde gerçekleştirilecek çalışmalar için, İİBK'nun otomasyon planının yeterli olup olmadığını incelemesi, gerekli donanım ve yazılım ihtiyaçlarının tespit edilmesi, personelin eğitilmesi ve bu işlemler sonucunda tam otomasyona geçilmesi planlanmıştır.

e) *Proje Koordinasyon Birimi*: Projenin gerçekleştirilmesi, proje faaliyetlerinin zamanında uygulanmasını temin etmek ve proje içinde yer alan kamu ve özel kesim kuruluşlarının koordinasyonu için bir "Proje Koordinasyon Birimi" oluşturulmuştur. Proje Koordinasyon Birimi için de teknik yardım öngörülmüş, bu amaçla projeden 1.728.889. Dolar para ayrılmıştır.

f) *İşgücü Piyasası Enformasyon Sisteminin Geliştirilmesi*: Projenin bu kısmıyla, işgücü piyasası verilerinin kapsamını genişletme, bu verilerin analizini destekleme ve dağılımı daha iyi duruma getirme hedeflenmiştir. Bu kapsamdaki işlerin Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı (DİE) tarafından yerine getirilmesi planlanmıştır. İşgücü Piyasası Enformasyon Sistemi, üç alt bölümü kapsamaktadır. Bunlar:

- DİE istihdam istatistiklerinin geliştirilmesi,
- İşgücü piyasası enformasyon sistemi veri tabanı oluşturulması,
- İşgücü piyasası araştırması ve bunların yayımlanması.

g) *Meslek Standartları ve Sertifikasyon Sistemi*: Projede bu alt başlık altında, meslek standartlarının oluşturulması ve işveren ihtiyaçlarına uygun belgeleme sistemi üretilmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda, işgücü hareketliliği ile uyumlu istihdam ve eğitim programlarının geliştirilmesi ve işveren gereksinimlerine uygun mesleki beceri belgelerine sahip işçilerin oranının artırılması hedeflenmiştir. Bu başlık altındaki işlemlerin

gerçekleştirilmesi, Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA) tarafından yürütülmesi kararlaştırılmıştır.

h) Kadının İstihdamının Arttırılması: Projenin bu bölümüyle amaçlanan, geleneksel olarak erkeklerin hakim olduğu meslekler dahil, kadınlara daha iyi iş ve meslek olanakları elde etme fırsatı sağlayan işlere girebilmelerinin yolunu açmaktır. Bu kapsamda, İİBK'nun işe yerleştirme hizmetleri açık kadro listelerinde cinsiyet ayrımının kaldırılması ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün (KSSGM) yürütücülüğünde bir "Politika ve Eylem Araştırma Fonu'nun oluşturulması amaçlanmıştır.

Görüldüğü gibi, İstihdam ve Eğitim Projesi, Önemli bir bütçeye sahip olarak yürütülen ve istihdam hizmetleri açısından önemli hedefleri olan bir projedir. Bu projeye hedeflenen çıktıları özet olarak şöyle belirtilebilir (İstihdam ve Eğitim Projesi, 1994: 1):

- 73.200 işsiz meslek kazandırılması suretiyle işe yerleştirmek.
- 2000 Kurum personelini eğitimden geçirmek.
- Meslek Enformasyon Merkezlerini kurmak.
- 250 meslek standardının saptanması ve sertifikasyon sistemini oluşturmak.
- İşgücü Piyasasına ilişkin bilgi sistemini geliştirilmek.
- Kadınların istihdamını arttırmak.
- Kurum merkez ve taşra teşkilatını tam otomasyona geçirmek
- Projenin toplam maliyeti 107.4 milyon Dolar olup, bunun 67 milyon Doları Dünya Bankası katkısıdır.
- Projenin tamamlanması için 5 yıllık bir süre öngörülmüştür.

3.4. İstihdam ve Eğitim Projesi Uygulamalarının Değerlendirilmesi

İstihdam ve Eğitim projesi için öngörülen uygulama süresi 5 yıl olmasına karşın, proje ancak 2000 yılında (yedi yılda) tamamlanabilmiştir. Proje, İİBK'nun koordinasyonunda yürütülmüştür. Projenin gerçekleştirilmesinde İİBK, Devlet İstatistik Enstitüsü, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile Meslek Standartları Komisyonu uygulayıcı birimler olarak görev almıştır.

Proje kapsamında gerçekleştirilen başlıca faaliyetler şunlardır (Akpınar ve Ercan, 2002: 172-173).

- Proje süresince yaklaşık 85.000 kişiye yönelik 4.574 işe yerleştirme eğitimi kursu açılmıştır.
- Deprem felâketi sonrasında deprem bölgesinde toplam 4.605 kişiye yönelik 140 toplum yararına çalışma programı uygulanmıştır.
- Özel istihdam kuruluşlarının kurulması ve faaliyet göstermesine izin verecek maddeler Türkiye İş Kurumu Kanun Tasarısı'na eklenmiştir.
- İşsizlik Sigortası Kanunu hazırlanmış ve 25 Ağustos 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- Türkiye İş Kurumu İşlemler ve Mevzuat El Kitapları hazırlanmıştır.
- Toplam 39 ilde 40 "Meslek Danışma Merkezi" kurulmuş ve faaliyete geçmiştir.
- Hazırlanmış olan 404 meslek bilgi dosyası, proje kapsamında oluşturulmuş olan Meslek Danışma Kurulu tarafından onaylanmış ve kullanıma sunulmuştur.
- Yedi değişik kategoride ve 18 meslekte Genel Yetenek Test Bataryaları hazırlanmıştır.
- Tüm İİBK personeli oryantasyon eğitiminden geçirilmiş, 962 personele temel eğitim verilmiştir. Ayrıca, 360 İİBK personeline 8 aylık süreli uzun dönemli eğitim verilmiştir.
- Proje kapsamında tüm İİBK hizmetleri otomasyona geçirilmiştir.
- İstihdam ve Kazanç Anketleri, üç aylık veri toplanması ve yıllık dağıtımı dahil olmak üzere kurumsal hâle getirilmiştir.
- Hane Halkı İş Gücü Anketi genişletilmiş ve altı aylık dönemler hâlinde uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu ankete eğitim ve öğretim ile ilgili ek bir modül eklenmiştir.
- Ücretli çalışanların kişisel ve meslekî özelliklerine ilişkin İstihdam ve Ücret Yapısı Anketi uygulaması yapılmış ve sonuçları yayınlanmıştır.
- Proje kapsamında 250 meslek standardı hazırlanmış ve ilgililerin kullanımına sunulmuştur.
- Standardı hazırlanmış olan 250 meslek için soru bankası oluşturulmuş ve ilgililerin kullanımına sunulmuştur.
- Ulusal Meslek Standartları Kurumunun kurulması için taslak kanun tasarısı hazırlanmış ve TBMM'ye iletilmek üzere Başbakanlığa sunulmuştur.

- Kadınların istihdamı ile ilgili konularda politikaların oluşturulmasına yardımcı olacak araştırma çalışmaları yapılmıştır.²²

- Toplumsal Cinsiyet Eğitim Materyali hazırlanmıştır.

İstihdam ve Eğitim projesi, çok taraflı (İİBK, DİE, KSSGM ve Meslek Standartları Komisyonu) bir proje olarak yürütülmüş, proje kapsamında tarafların her biri kendi alanındaki işlemlerle uğraşmıştır. Projede İİBK'nun görev alanına giren bölümler; işe yerleştirme eğitimi, istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi, istihdam ve danışmanlık hizmetleri ve istihdam hizmetlerinin otomasyonudur.

7 yıllık uygulama süresi içinde gerçekleştirilen uygulamalarla büyük oranda proje hedeflerine ulaşıldığını söylemek mümkündür. Diğer Proje ortakları da proje kapsamında önemli ve kalıcı çalışmalar yapmışlardır. Alman İş Kurumuyla birlikte yürütülen İİBK'nun Reorganizasyonu Projesi gibi, İstihdam ve Eğitim Projesinin de, Kurumun yeniden yapılandırılmasında önemli oranda etkide bulunduğu görülmektedir. Bu anlamda İstihdam ve Eğitim Projesi, ilk projenin devamı niteliğinde olmuş, her iki projenin sonuçları kalıcı etkilerde bulunmuştur. Eğer bu iki proje ve bunlara bağlı olarak, dış teknik ve finansman desteği olmasaydı, Kurumun yeniden yapılanma macerasının anlamlı bir sonuca ulaşması zor olurdu gibi görünmektedir.

4. TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR)'NUN KURULMASI

Gerek Kurum içinden ve gerekse kurum dışından oluşan yeniden yapılanma istek ve çabaları 2000 yılında bir sonuca ulaşmış, uygulanan istikrar programı ve 4447 sayılı yasa ile işsizlik sigortasının kabul edilmesinin de etkisiyle 57. hükümetçe hazırlanan yasa tasarısı TBMM'ne 16.5.2000 tarihinde sevk edilmiştir.²³ Ancak söz konusu tasarı Genel Kurulda görüşülemediği için, daha sonra, Meclisten alınan bir yetki yasasıyla, tasarı, "Türkiye İş Kurumunun Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" adı ve 617 numarayla KHK olarak Bakanlar Kurulunca kabul edilmiştir.²⁴

Ancak, dönemin Ana Muhalefet (Fazilet) Partisinin 4588 sayılı Yetki Yasası için Anayasa'ya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesine dava açmıştır. Anayasa Mahkemesi, açılan iptal davası sonucunda; 26 sayılı ve 31.10.2000 tarihli kararı ile 617 ve bunun yanında

²² Bu konuda geniş bilgi için bkz. <http://www.kssgm.gov.tr/pr4.html>

²³ Aslında bundan önce de çeşitli yasa tasarıları hazırlanmış, ancak bunların TBMM gündemine gelmesi mümkün olmamıştır.

²⁴ 29/6/2000 tarihli ve 4588 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu'nca 24/8/2000 tarihinde kararlaştırılmış ve 4 Ekim 2000 Tarih ve 24190 (Mükerrer) Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

aynı yetki yasasına dayalı olarak çıkarılan 616, 617, 618, 619 sayılı KHK'leri, bu düzenlemelere esas olan 4588 sayılı Yetki Kanununun iptaline bağlı olarak, iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi, 617 sayılı KHK'nin yerine yeni bir düzenlemenin yapılabilmesi için 9 aylık bir süre tanımıştır (Alper, 2000).

Anayasa Mahkemesince tanınan bu süre bitmesine karşın, yeni bir düzenlemenin yapılmaması, İŞKUR'un hukuksal statüsüne yönelik bir tartışma başlatmıştır.²⁵ Gerekli yasal düzenlemenin zamanında gerçekleştirilememesi, Kurumun faaliyetlerini de aksatmış, Kurum, rutin işler dışında pek bir iş yapamaz hale gelmiştir. Ortaya çıkan bu olumsuz durumu düzeltmek ancak 25.06.2003 tarihinde TBMM'ce kabul edilen 4904 sayılı "Türkiye İş Kurumu Kanunu" ile mümkün olabilmıştır.²⁶ Bu yasayla "Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) yeniden hukuksal bir statü elde etmiştir.

4904 sayılı Yasanın 1. maddesine göre Türkiye İş Kurumu; istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur. 4904 sayılı Kanun'da 2006 yılında 5502 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle Kurumun statüsü; "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tâbi, tüzel kişiliği haiz, idarî ve malî bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur." biçiminde yeniden düzenlenmiştir.²⁷

Kurum, vize ve tescile ilişkin hükümler hariç 26.05.1927 tarihli ve 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu ve 21.02.1967 tarihli ve 832 sayılı Sayıştay Kanununa tâbi kılınmış²⁸ ve Kurumun kısa adı "İŞKUR" olarak belirlenmiştir. Kamu Kurumlarında işçi statüsünde çalışmayan memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve diğer kamu görevlileri yasanın kapsam alanı dışında tutulmuştur.

4904 sayılı yasa ile İŞKUR için oldukça geniş bir görev alanı tanımlanmıştır. "Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak", biçimindeki göreviyle Kurum ulusal ekonomi için oldukça önemli bir işleve sahip olmuştur. Faaliyet alanı ile ilgili ulusal ve

²⁵ Bu konuda bkz. Ali Rıza Okur, "İŞKUR'un Hukuki Durumu", *İşveren Dergisi*, Şubat-2002; A. Can Tuncay, "Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Türkiye İş Kurumunun Hukuki Durumu", *Çimento İşveren*, Sayı: 2 Cilt: 16, Mart 2002

²⁶ Kanun, 5. 7. 2003 tarih ve 25158 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

²⁷ 4904 sayılı Kanunun ilk halinde, Kurumun statüsü Çalışma Bakanlığının bağlı kuruluşu olarak belirlenmişti. Ancak, 16. 7. 2003 tarihinde kabul edilen 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanununun (24.7.2003 tarih ve 25178 sayılı R. G.) 3. maddesinde İŞKUR SGK'nun ilgili kuruluşu olarak belirtilmiş ve 41. madde ile, 4904 sayılı Kanunun 1. maddesi değiştirilerek Kurum Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili kuruluşu haline getirilmiştir. İşleyiş açısından doğru görülmeyen bu düzenleme; 2006 yılında değiştirilmiş ve İŞKUR Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu haline getirilmiştir.

²⁸ 617 Sayılı KHK ise, Kurumun, 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununa, 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa ve Sayıştay'ın vize, tescil ve denetimine tabi olmayıp, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu tarafından denetleneceği öngörülmüştü.

uluslararası düzeyde eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek şeklindeki göreviyle de, Kurum bu alanda pasif konumdan, aktif konuma geçme olanağını elde etmiştir. İİBK döneminde Kurum dışardan eğitim ve danışmanlık hizmetleri satın alırken, İŞKUR talep edenlere bu hizmetleri sunabilecektir.

Ayrıca 1. madde de İŞKUR'un yürüteceği aracılık hizmetlerine değinilmemesi ve İş Yasasına bir atıfta bulunulmaması ilginçtir. İİBK döneminde 4837 sayılı Yasada 1. maddede aracılık hizmetleri ön plana çıkmaktaydı. 4904 sayılı Yasada ise, istihdamın geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi ve işsizlik sigortası ile ilgili işlemleri yürütmek ön plana çıkmaktadır. Geçmiş dönemde İİBK faaliyetlerinde ön plana çıkan ve Kurumun faaliyetlerinde baskın konumda olan aracılık hizmetleri, 4904 sayılı Yasanın görev formülasyonuna göre, 6 görevden birisi konumunda olmaktadır.

5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

İş ve İşçi Bulma Kurumu için, yeterli istihdam hizmeti üretmediği ve değişen ekonomik ve sosyal şartlara uyum sağlayamadığı gerekçeleriyle yeniden yapılanma talep, arayış ve çalışmaları uzunca bir süre gündemde olmuştur. Bu talep ve çalışmaların etkisiyle 2000 yılında İİBK yeniden yapılandırılmış, ismi Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak değiştirilmiş, Kurumun, fonksiyon alanı genişlemiş ve istihdam piyasasındaki tekeli sona ermiştir.

İİBK 1946 yılında faaliyete 86 personel, 6 şube ve 2 büro ile başlamıştır. Kurum ancak 20 yıl içerisinde bütün illerde örgütlenebilmiş, 1966 yılında, her ilde bir şube ve iş ve işgücü yönünden önem taşıyan bazı ilçelerde de birer büro açmıştır. İİBK başlangıçta çok az olan personel sayısını yıllar itibariyle arttırmış, kurumda çalışan personel sayısı en fazla 2400 kişi civarında olmuştur.

1978 yılına kadar, müdürlükler biçiminde örgütlenen Kurumun merkez örgütü, 1978 yılında yeniden düzenlenerek, daireler biçiminde örgütlenmeye dönüştürülmüştür. Aynı zamanda Kurumun taşra örgütlenmesi de değişmiş, taşrada şube müdürlükleri ile merkez örgütü arasında bir ara kademe olarak 12 ilde bölge müdürlükleri kurulmuştur.

Kurumun 1960'lı yılların başından 1970'li yılların ortalarına kadar yürüttüğü önemli bir faaliyet de yurt dışına işçi göndermedir. 1961-1973 yılları arasında, yurt dışına gitmek amacıyla toplam 2.633.455 başvuru olmuş, bunların 790.287'si yurt dışına gönderilmiştir.

Kurumun yurtdışına işçi gönderdiği dönemlerde elde ettiği prestij, göndermeler azaldıkça kaybolmaya doğru yüz tutmuştur.

Bu arada, 3008 sayılı Yasanın yerine 931 ve 1475 sayılı İş Yasaları kabul edilmiş, ancak, bu yasalarda Kurum için yer alan görev tanımlanması 3008 sayılı Yasa ile benzer biçimde olmuştur. 1475 sayılı Yasa İİBK hizmetleri için Tüzük çıkarılacağını öngörmüş, bu doğrultuda 1973 yılında, “İşverenlerin İşçi İsteklerini İİBK’na Bildirmeleri Hakkında Tüzük” ile, kamu kesiminin her türlü işçi isteklerini Kuruma bildirme ve bazı istisnalar hariç olmak üzere, işçi alımının Kurum aracılığıyla yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Özel sektör için ise, bildirim zorunluluğu konmuş ancak, eleman alımında serbestlik tanınmıştır. Yine aynı yıl “İİBK’nun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkında Tüzük” çıkarılmış, bu tüzükle Kurum görevlerinin aktif ve pasif istihdam politikaları bağlamında ayrıntılı bir tanımlaması yapılmıştır. Bu tüzüklerle birlikte, Kurumun görevleri hakkında temel düzenleyici işlem oluşturma süreci de sona ermiştir.

Buna karşılık, 1980’li yıllardan sonra hızlanan küreselleşme, değişen piyasa şartları, yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, kamu istihdam kurumlarının önemini arttırmış, fonksiyonlarını genişletmiştir. Bu gelişmelerin etkisiyle İİBK kendini yenileme çabaları içine girmiş, bu amaçla bazı çalışmalar ve projeler yürütmüştür. Bu projelerden birisi Alman İş Kurumu (Bundesanstalt Für Arbeit) ile birlikte yürütülen “İİBK’nun Reorganizasyonu Projesi” olup, proje uygulamaları 1990-1993 yılları arasında gerçekleştirilmiştir.

Proje uygulamalarının tam arzulanan ölçüde olmasa da, genelde başarılı geçtiğini ve bu projeye İİBK’nın yeniden yapılanmasının belli bir ivme kazandığını söylemek mümkündür. Bu proje kapsamında bir kesim İİBK yönetici ve personeli yurt iç ve yurt dışında aldıkları eğitimlerle istihdam hizmetlerinin nasıl daha iyi verilebileceğine dair önemli bir bilgi birikimine sahip olmuşlardır.

İİBK’nun reorganizasyonuna etki eden diğer bir proje de, Dünya Bankası’nın finansal desteği ile yürütülen “İstihdam ve Eğitim Projesi” dir. Proje, 1993 yılında başlamış, 2000 yılında sona ermiştir. Projenin toplam maliyeti 107.4 milyon dolar olup, bunun %62’si (67 milyon dolar) Dünya Bankasınca, % 38’i (40.4 milyon dolar) Türk Hükümetince karşılanmıştır. Proje, Türkiye İş Kurumunun koordinasyonunda yürütülmüştür. Projenin gerçekleştirilmesinde Türkiye İş Kurumu, Devlet İstatistik Enstitüsü, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile Meslek Standartları Komisyonu uygulayıcı birimler olarak görev almıştır.

Yedi yıllık uygulama süresi içinde gerçekleştirilen uygulamalarla büyük oranda proje hedeflerine ulaşıldığını söylemek mümkündür. İİBK dışında projede yer alan diğer taraflar da proje kapsamında önemli ve kalıcı çalışmalar yapmışlardır. Alman İş Kurumu'yla birlikte yürütülen İİBK'nun Reorganizasyonu Projesi gibi, İstihdam ve Eğitim Projesinin de, Kurumun yeniden yapılandırılmasında önemli oranda etkide bulunduğu görülmektedir. Bir anlamda İstihdam ve Eğitim Projesi, ilk projenin devamı niteliğinde olmuş, her iki projenin sonuçları kalıcı etkilerde bulunmuştur. Eğer bu iki proje ve bunlara ilişkin, dış teknik ve finansman desteği olmasaydı, Kurumun yeniden yapılanma macerasının anlamlı bir sonuca ulaşmasının oldukça zor olacağını söylemek mümkündür.

1999 yılında 4447 sayılı Yasa ile işsizlik sigortasının kabulü, İİBK'nun yeniden yapılandırılmasının hızlandırılmasına ve sonuçlanmasına etki eden diğer bir faktördür. Çünkü İİBK'nun işsizlik sigortası hizmetlerini mevcut yapısı ile gereğince gerçekleştiremeyeceği görüşü egemen olmuş, bu da Kurumun yeniden yapılandırılması çalışmalarının bir sonuca ulaşmasına yol açmıştır.

Böylece Gerek Kurum içinden ve gerekse kurum dışından oluşan yeniden yapılanma istek ve çabaları, 2000 yılında bir sonuca ulaşmış, uygulanan istikrar programı ve 4447 sayılı Yasa ile işsizlik sigortasının kabul edilmesinin de etkisiyle 57. Hükümet tarafından 617 sayılı "Türkiye İş Kurumunun Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" çıkarılmıştır.

Ancak Anayasa Mahkemesi, 4588 sayılı yetki Yasası için açılan iptal davası sonucunda, 26 sayılı ve 31.10.2000 tarihli kararı ile 617 sayılı KHK'yi, bu düzenlemelere esas olan Kanununun iptaline bağlı olarak, iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi, 617 sayılı KHK'nin yerine yeni bir düzenlemenin yapılabilmesi için 9 aylık bir süre tanımıştır. Ancak ilgili yasal düzenlemenin yapılması ancak 25.06.2003 tarihinde TBMM'nce kabul edilen 4904 sayılı "Türkiye İş Kurumu Kanunu" ile mümkün olabilmıştır.

4904 sayılı Yasaya göre, Türkiye İş Kurumu; istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur. 4904 sayılı yasa, İŞKUR için aktif ve pasif istihdam hizmetlerini içerecek tarzda bir görev tanımlaması yapmıştır. İİBK döneminde 4837 sayılı Yasanın 1. maddesinde aracılık hizmetleri ön plana çıkmaktaydı. 4904 sayılı Yasada ise, istihdamın geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi ve işsizlik sigortası ile ilgili işlemleri yürütmek ön plana çıkmaktadır. Geçmiş dönemde İİBK faaliyetlerinde ön plana çıkan ve

Kurumun faaliyetlerinde baskın konumda olan aracılık hizmetleri, 4904 sayılı Yasanın görev formülasyonuna göre, 6 görevden birisi konumunda olmaktadır. Böylece İİBK'nun yeniden yapılanma süreci tamamlanmıştır. Bu gün için üzerinde çalışılması gereken konu, Türkiye İş Kurumunu daha etkin hale getirmek amaçlı tedbir ve uygulamalardır.

KAYNAKÇA

- Akpınar, Aişe-Hakan Ercan (2001), *Ulusal Gözlemevi Ülke Raporu Türkiye*, Avrupa Eğitim Vakfı-Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara-2002
- Alper, Yusuf (2003), "İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na", http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=165, 25. 7. 2003
- Alper, Yusuf (2000), "Kanun Hükmünde Karamamelerle Sosyal Güvenlik Reformu" *İşveren*, Kasım
- Altan, Ömer Zühtü (1998), "Türkiye'de Tek Parti Yönetimi Döneminde (1923-1950) Kurulan Hükümetlerin Programlarında Sosyal Politikaların Yeri", *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: XIV Sayı: 1-2
- Ateşoğulları, Kamil (1997), *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye Petrol-İş Yayımları*-44, İstanbul.
- Ayhan, Abdurrahman (2002), "4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortasının Önemi, Yaralanma Koşulları ve Sağlanan Yardımlar", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 7 Bahar
- Ayhan, Abdurrahman (1995), *İşsizlik Sigortası ve Türkiye'de Uygulama Olanağı*, Muğla
- Başterzi, Süleyman – Mehmet Ali Şuğle (1999), *İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerinin Hukuksal ve Toplumsal Yönleri*, Ankara Üniversitesi S. B. F. – İİBK Genel Müdürlüğü, Ankara
- Centel, Tankut (1999), "İşsizlik Sigortası Kanunu'na İlişkin Genel Değerlendirme", *Mercek*, Yıl: 4, Sayı: 16, Ekim
- Coşkun, Bayram (2003), *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 1990'lı Yıllardaki Gelişmeler ve İŞKUR Örneğinin İncelenmesi*, Ankara Üniversitesi SBE Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, yayımlanmamış doktora tezi, Ankara
- Çelik, Nuri (1996), *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 13. Bası, Beta Basım Yayımları Dağıtım A. Ş., İstanbul
- Çelikoğlu, İlyas (2003), "Bir Sosyal Sigorta Programı Olarak İşsizlik Sigortası", <http://www.mukder.org.tr/17ic.htm>, 31. 7. 2003
- Düren, Zeynep (2000), *2000'li Yıllarda Yönetim*, Alfa Yönetim Dizisi, İstanbul
- Ekin, Nusret (1989), *Endüstri İlişkileri*, İşletme Fakültesi Yayın No: 208, İstanbul
- Erdut, Zeki (2003), "İşgücü Piyasasında Yeniden Yapılanma: İşkur ve Özel İstihdam Büroları", *İşveren Dergisi*, Nisan 2000, <http://www.tisk.org.tr/isvederg/nisan2000/isgucupi.htm>, 3. 6. 2003
- Fırat, Zerrin Yöney (2001), "İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı Ve Özel İstihdam Büroları" *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 3 Sayı 1, 2001, www.isguc.org.tr
- Fırat, Zerrin Yöney, "İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan İŞKUR'a -İşe Yerleştirme Hizmetleri-", http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=160
- Fişek, Gürhan – Şerife Türcan Özsuca – M. Ali Şuğle (1998), *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*, Sosyal Sigortalar Kurumu Yayın No: 598-Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Ankara
- Gülmez, Mesut (1991), *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*, TODAİE Yayınları, No: 236, Ankara
- Gülmez, Mesut (1983), "Amele Teali Cemiyetinin 1927 İş Yasası Tasarısına Karşı Hazırladığı 'İşçi Layihası'", *Amme İdaresi Dergisi*, C: 16, Sayı: 2, Haziran
- Mesut Gülmez (1985), "1932 İş Yasası Tasarısı ve İzmir İşçilerinin Görüş ve Dilekleri", *Amme İdaresi Dergisi*, C: 18, S: 1, Mart
- Güzel, Ali (1997), "ILO Normlarının İş Hukukuna Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı", *ILO Normları ve Türk İş Hukuku*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş yılı Kutlama Semineri, Kamu-İş, Ankara
- Hekimler, Alpay (2003), "Federal Almanya'da İşgücü Piyasasının Yeniden Yapılandırılması ve İşlerlik Kazandırılması Yönünde Reform Hareketleri", *Mercek*, Nisan
- İstihdam Durum Raporu (Taslak)*, <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu/EBS-24.02.03.htm>, 29. 7. 2003
- İstihdam ve Eğitim Projesi* (1993), Dünya Bankası tarafından hazırlanan rapor, İİBK Genel Müdürlüğü, Ankara
- "İstihdam ve Eğitim Projesi" (yazar yok) (1994), *İstihdam Dergisi*, İİBK Yayını, Sayı: 16, Mayıs s. 19; *İstihdam ve Eğitim Projesi*, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayın No: 279, Ankara- 1993
- İstihdamda 25 Yıl (15 Mart 1946-15 Mart 1971)* (1971), İş ve İşçi Bulma Kurumunun 25. Hizmet Yılı Armağanı, Ayyıldız Matbaası, Ankara
- İş ve İşçi Bulma Hizmetleri* (1982), Çalışma Bakanlığı İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü Yayın No: 148, Ankara
- İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü* (2002), TEİD-TÜSİAD Yayın No: T/2002-10328, İstanbul-2002, s. 22.
- İŞKUR'da Yeniden Yapılanma*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara
- 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gereğesi* (2003), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 234, Ankara
- Kapar, Recep (2003), *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*, D. E. Ü. S. B. E. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yayımlanmamış doktora tezi, İzmir

- Okur, Ali Rıza (2002),” İŞKUR’un Hukuki Durumu”, *İşveren Dergisi*, Şubat
- Özkan, Emin (1997), “Özel İstihdam Büroları”, *Mercek*, Nisan
- Petrol İş Dergisi* (2000), Ağustos
- Pirler, Bülent (2000), “İşsizlik Sigortası Yürürlüğe Girenken”, *İşveren Dergisi*, Mayıs
- Sayın, Ali Kemal (2002), *Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, Türkiye İş Kurumu Yayın No: 324, Ankara
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu* (2000), DPT yayını: 2507-ÖİK:527, Ankara
- Şen, Murat (2003), *Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Ulusla arası Sözleşmeler*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını No: 41, Ankara
- Şenses, Fikret (2003), “Neoliberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam” , *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket*, Petrol-İş Yayın: 85, İstanbul-s. 149
- Tatlıdil, Hüseyin – Yüksel Kavak (1991), *Türk İş Dünyasının İş ve İşçi Bulma Kurumundan Beklentileri*, Ankara
- Tezmen, Naim – Tahsin Atakan (1965), *İzahlı-İçtihatlı İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Külliyatı*, Yeni Üniversite Kitabevi, İstanbul
- Tuncay, A. Can (2002), “Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Türkiye İş Kurumunun Hukuki Durumu”, *Çimento İşveren*, Sayı: 2 Cilt: 16, Mart
- “Türkiye'de İş ve İşçi Bulma Hizmetlerinin Çağdaş Bir Yapıya Kavuşturulması ve Özel İstihdam Büroları” (yazar yok) (2000), *İşveren Dergisi*, Nisan
- Ulusal Gözlemevi Ülke Raporu*, <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi/bolum7/bolum7.htm>, 15. 7. 2003
- Umutlu, Ramazan (1996), *İş ve İşçi bulma Kurumunun Yeniden Yapılanmasında Yönetim ve Personel Sorunları*, TODAİE Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Yeniden Yapılanma ve Yeni Atılımlar* (2001), T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Faaliyet Raporu, Ankara
- Zaim, Sabahaddin (1997), *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul
- 2001 Yılı Çalışma Raporu* (2002), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayın No: 321, Ankara
- 4 Mayıs 1993 tarih ve 21571 sayılı Resmi Gazete
- 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi* (2003), TİSK Yayın No: 234, Ankara
- Web Siteleri**
- <http://europa.eu.int>
- <http://ekutup.dpt.gov.tr>
- <http://www.arbeitsamt.de>
- <http://www.basbakanlik.gov.tr>
- <http://www.die.gov.tr>
- <http://www.iskur.gov.tr>
- <http://www.isguc.org>
- <http://www.esm.org.tr>
- <http://www.kssgm.gov.tr>
- <http://www.mmo.org.tr>
- <http://www.oecd.org>
- <http://www.arbeitsagentur.de>

PLANSIZ SATIN ALMA DAVRANIŞLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE FARKLILIKLARI

Aslı KILIÇ¹

ÖZ

Günümüzde tüketimin artmasıyla birlikte, tüketicilerin ihtiyaç ve istekleri de zamana bağlı olarak artış göstermektedir. Bunların yanı sıra tüketiciler artık temel ihtiyaçları doğrultusunda alışveriş yapmamakta, medyanın tüketim baskısı ile birlikte daha çok plansız satın alma davranışı eğiliminde olmaktadır. Bu çalışmanın amacı tüketicilerin plansız satın alma davranışlarının demografik özelliklere göre farklılıklarını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan bir anket formu İstanbul Sancaktepe ilçesinde kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 350 kişi üzerinde uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve yaş gruplarına göre plansız satın alma davranışlarında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tüketim, İhtiyaç, Plansız Satın Alma Davranışı

DIFFERENCES OF PURCHASING BEHAVIOR OF IMPULSIVE BUYING BY DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

ABSTRACT

Now a days the consumption goes up so people's need also goes up too. Consumers do not shop for their needs anymore, and the customers shop without any plan because of social media. Through out this acts people made a survey in Sancaktepe, Istanbul. This survey based on 350 people and results were analyzed by the SPSS program. In the results, they have looked at the customer's gender, marriage status and the age had a different ways of shopping.

Key Words: Consumption, Need, Impulsive Buying

¹ Aslı KILIÇ, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü kilicasli55@gmail.com

1. GİRİŞ

Tüketiciler yaşamları boyunca ihtiyaçlarını ve isteklerini giderebilmek için birçok ürün ve hizmet satın almaktadırlar (Megep, 2012:3). Tüketicilerin satın alma davranışları sürekli olarak değişiklik göstermektedir. Satın alma karar sürecinin ilk aşaması, ihtiyacın hissedilmesidir (Çakmak ve Yurtsever, 2012: 46).

Bir ürüne ihtiyacı olduğunu düşünen tüketici satın alma davranışını iki seçenekte gerçekleştirmektedir. İlk seçenek; planlı ve kontrollü bir şekilde yaptığı alışveriştir ikinci seçenek ise plansız ve kontrol dışı gerçekleştirdiği alışveriştir. Bu ayrım tüketiciden tüketiciye farklılık göstermektedir (Semiz, 2017:55). Tüketici, satın alma davranışını gerçekleştireceği zaman nasıl hissettiğine bağlı olarak çevresel faktörlerden ve medyanın tüketim baskısından etkilenmektedir. Geri kalmışlık ve olan biteni kaçırma endişesiyle tüketiciler plansız satın alma davranışlarına asimile olmaktadır. Rasyonellikten çok duygusallık ön plandadır (Batı, 2010).

Tüketici tavırlarının başlangıç noktası olan ve karar alma sürecinden doğan ihtiyaç kavramı küresel bir boyutta ayrımlaştırılmaya çalışılmaktadır. Bu kavram artık günümüzde karşılığını bulamamış tüketiciler doyuma ulaşmak ve ruhsal anlamda iyi hissetmek için alışveriş yapmaya başlamışlardır. Aynı zamanda tüketiciler alışveriş esnasında cezbedici sunum indirim ve promosyonların etkisi ile ihtiyaca yönelik değil, ruhsal zevke ulaşmaya yönelik hareket etmekte ve bir anda karşısına çıkan ürüne sahip olma arzusu doğrultusunda tavrı edinmesine neden olmaktadır. Bu bilgiler sonucunda anlık satın alma davranışlarında oransal olarak artış görülmektedir. Tüketicilerin, kontrolsüz tüketim davranışlarına karşı tedbirli ve dikkatli olmaları gerekmektedir. Çünkü plansız satın alma davranışı her ne kadar tüketicinin ruhsal huzuru yakalamasını sağlasa da ihtiyaç dışı alışverişe zemin hazırlamasından kaynaklı, satın alma sonrası gereksiz ürün alımına, israfa ve ödeme gücünün yol açmaktadır (Çakmak ve Tekinyıldız, 2014:148).

2. 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Tüketici ve Tüketici Davranışları

Tüketici, pazarlama kuramlarınca satışa sunulan mal ve hizmetlere, kişisel ya da ev halkına ihtiyaçları, istekleri ya da arzuları, tatmin etmek amacıyla satın alan ya da satın alma kapasitesinde olan bir kişidir (Nicosia, 1996:29, Aktaran; Durmaz vd., 2011:116).

Tüketici, yaşamını sürdürebilmek için istek ve ihtiyaçlarını karşılayan ve bu doğrultuda satın alma eğilimine giren kişidir.

Tüketici davranışı; bireylerin veya grupların istek ve ihtiyaçlarını gidermek için ürün ve hizmetleri seçme, satın alma, kullanma ve elden çıkarmadaki kararları ve bunlarla ilgili faaliyetleri içeren bir süreç olarak tanımlanabilir (Megep, 2012:4). Tüketici davranışları çalışmaları, bireyin elde edilebilir kaynaklarını (para, zaman, enerji) harcarken nasıl karar verdiklerini araştırmaktır. Ayrıca, kişilerin ne satın aldıklarını, niçin satın aldıklarını, nasıl satın aldıklarını, ne zaman satın aldıklarını, nereden satın aldıklarını ve ne sıklıkta satın aldıklarını incelemektedir (Schiffman ve Kanuk, 1987:6, Aktaran; Durmaz vd., 2011:117).

Tüketici Davranışlarının Özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Megep, 2012:4-9):

- **Tüketici davranışı güdülenmiş bir davranıştır:** Tüketici davranışları belirli güdülenme sonucunda ortaya çıktığından, belirli amaçları gerçekleştirmek için yapılmaktadır. Dolayısıyla tüketici davranışı, tüketici istek ve ihtiyaçlarını tatmin etme amacını gerçekleştirmek için yapılan davranışlardır. Başka bir deyişle, tüketicinin sorunlarına çözüm geliştirmek amaçlanmaktadır.
- **Tüketici davranışı dinamik bir süreçtir:** Süreç birbiri ile bağlantılı, birbiri ile ilgili ve birbirini takip eden seridir. Tüketici davranışları son derece dinamik bir süreç olup tüketim sürecini oluşturan faaliyetler belirli bir düzen ve hiyerarşi içinde gerçekleşmektedir. İhtiyacın ortaya çıkması, seçim yapma, satın alma ve kullanma bir süreç olarak kabul edilebilir. Belirli bir düzen içerisinde ilerlemektedir.
- **Tüketici davranışı çeşitli faaliyetlerden oluşur:** Bu faaliyetler; satın alma öncesi araştırma, bilgi toplama, mağaza gezme, tavsiyeleri dikkate alma ve gözlem yapmadır. Bunun yanında satın alma sürecindeki faaliyetleri yürütme, tüketim deneyimi ile tüketim sonrası faaliyetler de sayılabilir. Tüketicilerin düşünceleri, kararları, deneyimleri ve değerlendirmeleri vardır. Bunların bir kısmı isteyerek ve planlayarak yerine getirilirken, bir kısmı da tesadüfi olarak yapılabilmektedir. Satış elemanı ile görüşme, bilgi toplama ya da satın almaya karar verme istenerek yapılan faaliyetlerdendir. Mağazaya belirli bir markayı aklımızda tutarak gitmemize rağmen, başka bir markayı aldığımız çok sık görülür. Bu örnek tesadüfi olarak yapılan faaliyetlerdendir.

- **Tüketici davranışı karmaşıktır ve zamanlama açısından farklılık gösterir:** Çeşitli ürünler için verilecek olan satın alma kararlarının karmaşıklığı ve karar vermek için ihtiyaç duyulan zaman birbirinden farklılık göstermektedir. Zamanlama, satın alma kararının ne zaman alındığını ve bu sürecin uzunluğunu belirtmektedir. Karmaşıklık ise, karar vermede etki eden faktörlerin sayısını ve kararın zorluğunu ifade etmektedir. Kararın karmaşıklık düzeyi harcanacak zamanı etkilemektedir. Karmaşık ve zor kararlar vermek daha çok enerji harcamaya neden olmaktadır.

- **Tüketici davranışı farklı rollerle ilgilenir:** Tüketim sürecinde tüketiciler değişik roller üstlenebilirler. Her birinin tüketim sürecindeki rolleri ve faaliyetleri de farklı olacaktır. Bu kapsamda tüketiciler; başlatıcı, etkileyici, karar verici, satın alıcı, kullanıcı olarak rol alabilirler.

- **Tüketici davranışı çevre faktörlerinden etkilenir:** Ancak çevresel faktörlerin etkisi satın almanın amacına, tüketicinin içsel durumuna ve diğer durumsal faktörlere göre değişebilmektedir. Çamaşır makinesi bozulan bir kişinin satın alma davranışı ile yeni evlenecek bir kişinin seçiminde dikkate aldığı faktörler değişiklik gösterir. Satın alma faaliyetinin öncelik düzeyi farklı olduğundan satın alma davranışlarında da farklılıklar olacaktır. Ekonomik beklentiler, satın alma kararlarını erteleme veya hızlandırmaya neden olabilmektedir.

- **Tüketici davranışları, farklı kişiler için farklılıklar gösterebilir:** Bu özellik kişisel farklılıkların doğal sonucu olarak kabul edilebilir. Tüketici davranışını anlamak için öncelikle insanların neden farklı davranışlarda bulunduğunu anlamak gerekir. Kişilik, motivasyon, öğrenme ve kişisel deneyimlere bağlı olarak tüketici davranışları da değişir. Tüketici davranışlarının incelenmesi, ürün ve hizmet geliştirilmesinde yardımcı olmaktadır.

2.2. Satın Alma Tarzı

Karışık bir satın alma davranış sürecine sahip olan tüketiciler, satın alma eylemini gerçekleştirirken birçok değişkenin baskısı altında sorun çözmeye çalışırlar. Bu değişkenler tüketicinin yaşam tarzı, hayat evresi, cinsiyet, yaş, eğitim gibi demografik özelliklerden oluşmaktadır. Tüketicilerin çok sayıda ürün ve hizmet arasından hangisini seçeceğine yönelik birçok yöntem geliştirilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda ise tüketicilerin bir "satın alma tarzı" olduğu belirlenmiştir. Tüketicinin satın alma tarzı 3 evreden oluşmaktadır. Bunlar;

satın alma öncesi, satın alma anı ve satın alma sonrasında etkili olan duygusal ve rasyonel odaklı yönelimler olarak tanımlanmaktadır (Ünal ve Erciş, 2006:362).

Satın alma sürecinin ilk aşaması, ihtiyacın hissedilmesidir. Yani tüketicinin neye ihtiyacı var sorusuna cevap bulduğu aşamadır. Tüketici satın alacağı ürünün ya da hizmetin seçeneklerini belirlemektedir. Seçenek oluşturmak isteyen tüketici öncelikle pazar araştırması yapmaktadır. Çeşitli alternatifler oluşturan tüketici, ihtiyacını en iyi şekilde karşılayacak olan ürün ya da hizmeti seçerek satın alma sürecini tamamlamaktadır.

2.3. Plansız Satın Alma

“O an nasıl hissettiğime bağlı olarak spontane (aniden) ürün satın alırım”, “Alışveriş esnasında en zorlandığım şey çok beğendiğim bir ürünü satın alamamaktır”, “Çoğu kez ihtiyacım olmadığı halde ürün satın alma eğilimine girerim”, “Ya sonra kalmazsa diye düşünmektense satın almayı tercih ederim” gibi cümleleri tüketicilerden sıkça duyarız. Literatürde “**plansız**” olarak nitelendirilen bu cümleler satın alma davranışını göstermektedir (Batı, 2010).

Eğer birey bir ihtiyacı alışveriş öncesinden belirlemeden, yani alım niyeti yokken alışveriş ortamında alım yapıyor ise “**plansız satın alma**” söz konusudur. Plansız satın almalar herhangi bir plana dayanmadan çoğunlukla, bir dürtünün aniden ortaya çıkmasının neticesinde yapılan alımlardır (Odabaşı ve Barış, 2011:378, Aktaran; Çakmak ve Yurtsever, 2012:48).

Plansız satın alma davranışı, bir tüketicinin durup dururken bir ürünü satın almak için güçlü ve aralıksız bir şekilde istek duyması ve aniden karar verip satın almasıdır (Rook, 1987, Aktaran; Semiz, 2017:14).

İki boyuttan oluşan plansız satın alma davranışı, duygusal ve bilişeldir. Plansız satın alma davranışındaki duygusal boyut, duyular, hisler, ruh hali, dürtü gibi durumları içerirken, bilişsel boyut ise satın almayı planlamadan ve geleceği dikkate almadan anlık hareket etmeyi ve bilişsel düşünmemeyi ifade etmektedir (Semiz, 2017:14).

Plansız satın alma davranışına sahip olan tüketiciler alışveriş yapma eğilimine sahiptirler. Çünkü alışveriş yapmak onlar için tamamlamak zorunda oldukları bir görev ya da sorumluluk olarak algılanmaz (Sarıtaş ve Haşiloğlu, 2015:55).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Plansız satın alma davranışlarının, demografik özelliklere göre farklarının belirlenmesi.

3.2. Araştırmanın Önemi

Tüketiciler, günümüzde ürün satın almakta ve bu satın alımların bir kısmını plansız olarak gerçekleştirmektedir. Bu nedenle, ürünlerde plansız satın alma davranışları incelenmiş ve satın alma davranışları anlaşılmaya çalışılmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma 5 temel hipotezden oluşmaktadır.

H₁: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları cinsiyete göre farklıdır.

H₂: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları medeni duruma göre farklıdır.

H₃: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları yaş gruplarına göre farklıdır.

H₄: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları eğitim seviyesine göre farklıdır.

H₅: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları gelire göre farklıdır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın ana kümesini İstanbul Sancaktepe ilçesindeki bireyler, örneklemini ise İstanbul Sancaktepe ilçesinde ikamet eden bireyler arasından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 350 kişi oluşturmaktadır.

3.5. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Anket formundaki soru grupları; 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde tüketicilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise plansız ürün satın alma davranışlarını belirlemeye yönelik 24 adet soruya yer verilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Ankete katılan bireylerin %68,6 'sı kadın, %31,4' ü erkektir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %55,1'i bekâr, %44,9'unun evli olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %35,7'si 17-23 yaş grubu aralığında yer almaktadır. Katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde %32,3'lük kesimin lise mezunu, % 31,1'lik kesiminde lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki durumlarına bakıldığında %46,0'ı 161 kişi ile kamu sektöründe çalışmakta ve %29,4'ü 1001- 2000 TL aralığında gelir elde etmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

		F	%			F	%
Cinsiyet	Kadın	240	68,6	Medeni Durum	Evlü	157	44,9
	Erkek	110	31,4		Bekar	193	55,1
Toplam		350	100	Toplam		350	100
Yaş	17-23	125	35,7	Eğitim Durumu	İlkokul	31	8,9
	24-30	80	22,9		Ortaokul	31	8,9
	31-36	60	17,1		Lise	113	32,3
	37-41	43	12,3		Ön lisans	49	14,0
	42-46	26	7,4		Lisans	109	31,1
	47-52	10	2,9		Yüksek Lisans	15	4,3
	53+	6	1,7		Doktora	2	,6
Toplam		350	100	Toplam		350	100
Meslek	Kamu çalışanı	161	46,0	Gelir Durumu	0-1000 TL	86	24,6
	Özel Sektör	96	27,4		1001-2000 TL	103	29,4
	Öğrenci	64	18,3		2001-3000 TL	68	19,4
	Ev Hanımı	21	6,0		3001-4000 TL	75	21,4
	Serbest Meslek	3	,9		4001-5000 TL	10	2,9
	Esnaf/ Tacir	2	,6		5001-6000 TL	4	1,1
	İşsiz	2	,6		6001-7000 TL	3	,9
	Çiftçi	1	,3		7001-8000 TL	1	,3
Toplam		350	100	Toplam		350	100

4.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı, geçerlilik analizinde ise faktör analizi kullanılmış olup sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
Arkadaş	1. Ürünlerin satıldığı bir mağazaya, arkadaşlarımla gittiğimde planladığımdan daha fazla ürün satın alırım.	0,725	16,673	0,747
	2. Arkadaşlarımla satın aldığım ürünler, plansız(ani) ürün satın almama neden olur.	0,839		
	3. Arkadaşlarımla mağaza içinde incelediğim ürünler, plansız(ani) ürün satın almama neden olur.	0,781		
	4. Arkadaşlarımla tavsiye ettiğim ürünler, plansız(ani) ürün satın almama neden olur.	0,703		
Mağaza Atmosferi	5. Mağaza içinde çalan müziklerin güzel olması plansız(ani) ürünler satın almama neden olur.	0,699	21,318	0,737
	6. Mağaza personelinin ilgisi, planlamadığım bir ürünü satın almama neden olur.	0,594		
	7. Mağazanın içinde yayılan güzel koku ve aromalar plansız(ani) ürünler satın almama neden olur.	0,750		
	8. Mağazadaki vitrinlerin dikkat çekici bir şekilde düzenlenmiş olması plansız(ani) ürünler satın almama neden olur.	0,734		
	9. Mağazada bulunan uzmanların beni bilgilendirmesi, plansız(ani) ürünler satın almama neden olur.	0,465		
	10. Mağaza personelinin ilgi çekiciliği (bakımlı ve güzel görünmeleri), ürünleri plansız(ani) satın almama neden olur.	0,675		
	11. Mağazada yapılan ürünler ile ilgili anonslar, ürünleri plansız(ani) satın almama neden olur.	0,637		
	12. Mağazada yapılan aktiviteler (çekilişler, ürün uygulamaları), planladığımdan daha fazla ürün satın almama neden olur.	0,525		
Promosyon	13. İlk gördüğümde hoşuma giden bir ürünle karşılaştığımda, onu satın almaktan çekinmem.	0,529	13,801	0,756
	14. Ürünlerdeki fiyat indirimleri ürünleri plansız(ani) satın almama neden olur.	0,744		
	15. Mağazada kullanılan ürün örnekleri, ürünleri plansız(ani) satın almama neden olur.	0,449		
	16. Mağazada yapılan ‘‘ 2 al 1 öde’’ gibi kampanyalar, ürünleri plansız(ani) satın almama neden olur.	0,787		
Duygusal Durum	17. Ruh halimin bozuk olması, planladığımdan daha fazla ürün satın almama neden olur	0,737	9,921	0,782
	18. Günlük hayatın stresinden kurtulma isteği, planladığımdan daha fazla ürün satın almama neden olur.	0,785		
Toplam Varyansı Açıklama Oranı		% 61,713		
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği		0,896		
Barlett Küresellik Testi Ki Kare		3,340		
Sd		153		
P Değeri		0,000		
Güvenirlik Katsayısı		0,866		

Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,866 ve KMO değeri 0,896 olarak belirlenmiştir. Buna göre 0,05 önem düzeyinde, ölçeğe ilişkin tüm değerler dikkate alındığında ölçeğin güvenilir ve geçerlilik düzeyinin yüksek olduğu ve veri setinin analize uygun olduğu anlaşılmaktadır. Farklılık analizlerinde, T-Testi ve Anova Testi kullanılmıştır.

4.3. T-testi Sonuçları

4.3.1. Plansız Satın Alma Davranışları/ Cinsiyet

Tablo 3. Cinsiyete Göre T-Testi Tablosu

Plansız Satın Alma Faktörleri	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	t	Sd	P
Arkadaş	Kadın	240	2,7156	,97060	1,408	348	,160
	Erkek	110	2,5591	,95539			
Mağaza Atmosferi	Kadın	240	2,5172	,78286	-,050	348	,960
	Erkek	110	2,5216	,73977			
Promosyon	Kadın	240	3,3021	,79182	2,124	348	,034
	Erkek	110	3,1068	,81307			
Duygusal Durum	Kadın	240	2,7188	1,12180	2,003	348	,046
	Erkek	110	2,4682	1,00521			

Tablo 3'te T testi sonucu elde edilen P değerleri incelendiğinde arkadaş ve mağaza atmosferi faktörlerinin P değerleri 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermedikleri, promosyon ve duygusal durum faktörlerinin P değerlerinin 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu için cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdikleri görülmektedir. Buna göre H_0 hipotezi, promosyon ve duygusal durum faktörleri açısından kabul, arkadaş ve mağaza atmosferi faktörleri açısından red edilmiştir. Tablodaki ortalamalar dikkate alındığında kadınların promosyon ve duygusal duruma erkeklerden daha duyarlı olduğu görülmektedir.

4.3.2. Plansız Satın Alma Davranışları/ Medeni Durum

Tablo 4 'te T testi sonucu elde edilen P değerleri incelendiğinde mağaza atmosferi ve promosyon faktörlerinin P değerleri 0,05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermedikleri, arkadaş ve duygusal durum faktörlerinin P değerinin 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu için medeni duruma göre anlamlı farklılık

gösterdiği görülmektedir. Buna göre H_2 hipotezi, mağaza atmosferi ve promosyon faktörleri açısından red, arkadaş ve duygusal durum faktörü açısından kabul edilmiştir. Tablodaki ortalamalar dikkate alındığında bekârların arkadaş ve duygusal durum faktörlerine evlilerden daha duyarlı olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Medeni Duruma Göre T- Testi Tablosu

Plansız Satın Alma Faktörleri	Medeni Durum	N	Ortalama	SS	t	Sd	P
Arkadaş	Evli	157	2,4713	,93839	3,456	348	,001
	Bekâr	193	2,8251	,96362			
Mağaza Atmosferi	Evli	157	2,4674	,77782	1,125	348	,261
	Bekâr	193	2,5602	,76036			
Promosyon	Evli	157	3,1561	,84751	1,786	348	,075
	Bekâr	193	3,3096	,75928			
Duygusal Durum	Evli	157	2,5000	1,11947	2,176	348	,030
	Bekâr	193	2,7539	1,05712			

4.4. Anova Testi Sonuçları

Çalışmada yer sınırı göz önüne alınarak Anova testi sonuçları için hazırlanan tablolarda sadece gruplar arasında farklılık bulunan faktörlere yer verilmiştir. Eğitim seviyesi ve gelir durumu için kurulan hipotezlerde fark bulunamamış ve tablolara yer verilmemiştir.

4.4.1. Yaş Gruplarına Göre Anova Tablosu

Yaş gruplarına göre yapılan Anova analizi sonucu mağaza atmosferi, promosyon ve duygusal durum faktörlerinde farklılık görülmemiş, arkadaş faktöründe farklılık belirlenmiştir. Katılımcıların yaş gruplarına göre gruplar arası farklılıklarının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Games-Howell testi yapılmış ve bulgular Tablo 5’de verilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde 17-23, 37-41 ve 53+ yaş gruplarının diğerlerinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre H_3 hipotezi, arkadaş faktörü açısından kabul edilmiş, mağaza atmosferi, promosyon ve duygusal durum faktörleri açısından red edilmiştir. Grupların ortalamaları incelendiğinde genel olarak bireylerin yaşları artıkça arkadaş faktörüne duyarlılığı azalmaktadır.

Tablo 5. Yaş Gruplarına Göre Anova Tablosu

Plansız Alışveriş Faktörleri	Yaş Grupları	N	Ortalama	SS	F	P	Anlamlı Fark
Arkadaş	1) 17-23	125	2,8740	,84459	3,076	,006	1-4 1-7
	2) 24-30	80	2,7656	1,12322			
	3) 31-36	60	2,5208	,95146			
	4) 37-41	43	2,3314	,85343			
	5) 42-46	26	2,3365	1,06991			
	6) 47-52	10	2,7500	,96465			
	7) 53+	6	2,1667	,37639			

Sonuç olarak araştırma hipotezlerinin analiz sonuçlarını içeren özet sunum Tablo 6'daki gibidir.

Tablo 6. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Özet Sunum

Hipotezler	Sonuç
H1: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları cinsiyete göre farklıdır.	Kısmen Kabul
H2: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları medeni duruma göre farklıdır.	Kısmen Kabul
H3: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları yaş gruplarına göre farklıdır.	Kısmen Kabul
H4: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları eğitim seviyesine göre farklıdır.	Red
H5: Tüketicilerin plansız satın alma davranışları gelire göre farklıdır.	Red

5. SONUÇ

Yapılan bu çalışma ile tüketicilerin satın alma davranışlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonuçları değerlendirildiğinde, katılımcıların demografik özellikler açısından büyük çoğunluğu kadın ve bekâr katılımcılardan, en fazla 17-23 yaş aralığına sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu da katılımcıların büyük çoğunluğunun genç nüfustan oluştuğunu göstermektedir. Katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve yaşa göre plansız satın alma davranışları incelendiğinde kadınların promosyon ve duygusal duruma, bekârların arkadaş ve duygusal duruma, genç bireylerin ise arkadaş faktörüne daha duyarlı olduğu görülmektedir. Kadınların plansız satın alma davranışlarının nedenleri olanı biteni kaçırma endişeleri, duygusal dürtü ve ürünlerdeki fiyat indirimleridir. Evli bireyler sorumluluk sahibi oldukları için planlı, bilinçli ve kontrollü olarak alışveriş yaptığı söylenebilir. Bekar bireylerin ise savurgan oldukları için plansız, bilinçsiz olarak alışveriş yaptığı söylenebilir. Genç bireyler (17-23), için arkadaş ortamı ön plandadır. Bu nedenle arkadaşlarından etkilenerek plansız satın alma eğilimine girmektedir.

KAYNAKÇA

Benli, Tahir ve Karaosmanoğlu, Kübra ve Taş, Özlem (2017). “**Çalışan Bireylerin Yeşil Ürün Reklamlarına Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörlerin Demografik Özelliklerine göre farklılıkları**”, Bmj, 2017, Sayı: 5.

Çakmak, Ali Çağlar ve Tekinyıldız, Gülnaz “**Çeşitli Mesleklerden Kadın Tüketicilerin Plansız Satın Alma Davranış Düzeyinin Ölçülmesi: Karabük Şehir Merkezinde Bir Araştırma**”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2014, Sayı:3

Çakmak, Ali Çağlar ve Yurtsever, Selçuk (2012). “**Kredi Kartının Plansız Satın Alma Davranışına Etkisi: Karabük Üniversitesi Akademik Personeline Yönelik Bir Uygulama**” Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi, 2012, Sayı: 1.

Durmaz, Yakup ve Oruç Bahar, Reyhan ve Kurtlar, Murat “**Kişisel Faktörlerin Tüketici Satın Alma Davranışlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma**”, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2011, Sayı:1

Sarıtaş, Emel ve Haşiloğlu, Selçuk Burak “**Çalışan Kadınların Özel Alışveriş Sitelerinden Satın Alımlarının Hedonik Amaçlı Tüketim Açısından İncelenmesi**”, İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi, 2015, Sayı:1

Semiz Bora, Buket “**A ve B Tipi Kişilik Özelliklerine Göre Tüketicilerin Plansız, Kompulsif ve Hedonik Satın Alma Davranışlarının Araştırılması**”, DergiPark, 2017, Sayı:1

Ünal, Sevtap ve Erciş, Aysel (2006).”**Pazarın Satın Alma Tarzlarına Ve Kişisel Değerlere Göre Bölümlendirilmesi**”, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2006, Sayı: 1.

Batı (2010), 17 Ocak 2018 tarihinde
http://www.ugurbati.com/Portals/0/Dergi/A5_plans%C4%B1zsat%C4%B1n_alma.pdf, 15 Ocak 2018’de adresinden erişildi.

Megep (2012), 15 Ocak 2018 tarihinde
http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/T%C3%BCketici%20Davran%C4%B1%C5%9F%20Modelleri.pdf, adresinden erişildi.