

İşgücü Verimliliği ile Kişi Başına GSYİH Arasındaki İlişki: OECD Ülkeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz

The Relationship Between Labor Productivity and GDP Per Capita: A Comparative Analysis on OECD Countries

Hayrettin Ertan¹

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Dinar Meslek Yüksekokulu, hertan@aku.edu.tr, Orcid Id: 0000-0003-2790-335X

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

İşgücü Verimliliği,
Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla,
Kişi Başına Gayri
Safi Yurt İçi Hâsıla,

Jel Kodları: J24, E01, E23

Makale Geçmişi:

Başvuru Tarihi: 25/10/2024
Düzeltilme Tarihi: 04/12/2024
Kabul Tarihi: 05/12/2024

ARTICLE INFO

Keywords

Labor Productivity,
Gross Domestic Product,
Gross Domestic
Product per Capita

Jel Codes: J24, E01, E23

Article History:

Received: 25/10/2024
Received in revised
form: 04/12/2024
Accepted: 05/12/2024

ÖZET

Bu çalışmayla, 10 Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi ülke için (Kolombiya, Yunanistan, Kore, Portekiz, Türkiye, Danimarka, Finlandiya, Amerika Birleşik Devletleri, Hollanda, İsviçre) işgücü verimliliği ile kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenerek ülkelerin ekonomik performansı hakkında güncel kanıtlar sunulması amaçlanmıştır. Farklı ülkeler özelinde oluşturulan modele ilişkin değişkenlerin mevcut durumu geçmiş dönem verileriyle karşılaştırmalı olarak grafikler, regresyon analizi ve korelasyon matrisi vasıtasıyla incelenmiştir. Uygulanan analizler neticesinde işgücü verimliliği düşük olan ilk beş ülkenin kişi başına gayri safi yurt içi hâsıllarının da diğer beş ülkeden daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca saat başına çıktı ile kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla arasında anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışma saatlerinin azaltılarak aynı ya da daha fazla üretimin yapılmasının, yani işgücü verimliliğinin artırılmasının, çalışanın hem saat başına kazancını hem de günlük üretim miktarını arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır.

ABSTRACT

This study aims to provide fresh evidence on the economic performance of 10 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) member countries (Colombia, Greece, Korea, Portugal, Turkey, Denmark, Finland, United States, Netherlands, and Switzerland) by examining the relationships between labor productivity and per capita gross domestic product variables. The current status of the variables related to the model created for different countries is compared to past period data through graphs, regression analysis, and correlation matrix. As a result of the applied analysis, the gross domestic product per capita of the first five countries with low labor productivity is also lower than the other five countries. In addition, a significant, positive, and robust relationship exists between output per hour and gross domestic product per capita. It is concluded that reducing working hours and producing the same or more, that is, increasing labor productivity, will increase both the hourly earnings of the employee and the daily production amount.

Atıf vermek için / To cite: Ertan, H. (2024). İşgücü verimliliği ile kişi başına GSYİH arasındaki ilişki: OECD ülkeleri üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *İktisadi Araştırmalar Dergisi*, 2 (2):58-71.

GİRİŞ

Uluslararası barışın tesisi ve sürdürülebilirliği, küresel ekonomik sistemin varlığı ve devamlılığı ile yakından ilgilidir. Benzer şekilde, bir ülkenin ekonomik ve siyasi istikrarını devam ettirebilmesi, iş barışının sağlanmasına bağlıdır. İş barışı, yalnızca ekonomik büyümeyi desteklemekle kalmaz; aynı zamanda toplumsal huzurun inşasına da önemli katkılar sunar. İş yaşamındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi, adil ücret politikalarının uygulanması ve çalışanların haklarının güvence altına alınması iş gücünün motivasyonunu artırarak verimliliği arttıracaktır. Dolayısıyla iş yaşamında yaşanacak verimlilik artışı, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınmanın (Göksu vd., 2023) temel taşlarından biri haline gelecektir. Ayrıca, iş barışı yalnızca iş dünyası için değil, toplumsal düzenin ve uluslararası ilişkilerin istikrarı açısından da kritik bir öneme sahiptir. Sonuç olarak, iş barışının korunması ekonomik hedeflerin gerçekleştirilmesinin yanı sıra toplumsal ve küresel barış için de vazgeçilmez bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle çalışmanın temel amacı, iş gücü verimliliğindeki artışın refah seviyesi üzerindeki etkilerini ve sonuçlarını değerlendirmektir. Ayrıca çalışmanın iş gücü verimliliğine ilişkin motivasyonunda ülkeler arasındaki farklılıkları karşılaştırmalı bir şekilde ele alması, çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

Tarihsel süreçte üretim sürecinde ve işgücü verimliliğinde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Özellikle 19. yy.'ın ilk yarısında egemen olan sanayi devrimi, üretim teknolojisindeki gelişme, seri üretim, ucuz mallar, ticarete büyüme ve daha fazla kârı beraberinde getirmesine karşılık; çalışanları son derece düşük ücretlerle sağlıksız ve çoğunlukla tehlikeli çalışma alanlarında uzun saatler boyunca çalışmak zorunda bırakmıştır. Üstelik hızla çoğalan fabrikalar, sanayi öncesinin vasıflı olarak nitelendirilebilecek işgücü ya düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmış ya da işlerini tamamen kaybetmiştir (Bağçeci, 2020: 355). İş yapım sürecinde kullanılan araç-gereçlerin modernizasyonu, üretimde çeşitli yazılımların kullanılmaya başlanması, teknolojideki gelişmeler, çalışanın görevlerini daha da kısa sürelerde tamamlamasını sağlamaktadır (Yılmaz, 2010: 16). Elli yıl önceki çalışma şartları ile günümüzün çalışma şartları arasında elbette büyük farklılıklar vardır. Teknoloji transferi (ikamesi) ile çalışanların işsiz kalacağına ilişkin genel bir düşünce vardır. İşveren kesiminin emek talebini azaltan bu gelişme teknoloji kaynaklı işsizliğin artmasına sebep olmaktadır (Çetin, 2016: 161-162). Görünürde, kötü gibi görünen bu gelişim, aslında çalışanların daha az çalışarak, daha çok ve nitelikli ürün üretebilmelerine; artan zamanlarını kendileri ve aileleri için değerlendirebilmelerine imkân sağlayabilmektedir.

Çalışma, 10 Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi ülkeyle sınırlıdır. Uluslararası ekonominin gelişmesine ve dolaylı olarak da uluslararası barışa katkı sağlayan küresel organizasyonların başında OECD gelmektedir. OECD'nin bugün itibarıyla mevcut olan 38 üye ülkesi¹, Kuzey ve Güney Amerika'dan Avrupa ve Asya-Pasifik'e kadar tüm dünyaya yayılmaktadır. Ekonomik büyüme, kalkınama, mali istikrar, uluslararası ticaret ve yatırım, teknoloji, inovasyon, girişimcilik gibi alanlarda refah artışının sağlanmasına katkı sunan örgüt, çalışma hayatına ilişkin politikalar üretebilmek için ayrıntılı araştırmalar yapmaktadır. Çalışmanın, OECD ülkeleriyle sınırlı olmasının nedeni, örgüte üye ülkelerin uluslararası ticaretin gelişimine katkıda bulunan, işgücü verimliliğine önem veren hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelere odaklanılmasıdır.

Çalışmada öncelikli olarak çalışmanın teorik altyapısı ve kavramsal çerçevesi sunulmuş olup ardından literatür taramasına yer verilmiştir. Daha sonraki bölümde ise farklı ülkeler özelinde oluşturulan modele ilişkin değişkenlerin mevcut durumu geçmiş dönem verileriyle karşılaştırmalı olarak grafikler, regresyon analizi ve korelasyon matrisi vasıtasıyla incelenmiştir. Son olarak, analizlerden elde edilen bulgular tartışılıp, yorumlanmış ve çeşitli politika önerileri sunulmuştur.

1. TEORİK ARKA PLAN VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşgücü Verimliliği

Verimlilik, bir şirket veya organizasyon içinde mevcut malzemelerin ve işgücü kaynaklarının temel mal ve hizmetlere dönüşümünü gösteren bir performans paradigmasıdır. İş dünyasında daha yüksek verimlilik düzeyine ulaşılmasıyla, üretimin canlandırılması sonucunda ekonomik kalkınma güçlü bir şekilde gerçekleştirilebilir. Verimlilik, üretilen çıktının harcanan kaynaklara oranıdır. Eşdeğer çıktı, nispeten daha küçük girdilerle elde edildiğinde verimlilik artmaktadır. Genel verimlilik, gerekli çıktıyı hazırlamada ihtiyaç duyulan tüm katkıların birleştirilmiş etkisini yansıtmaktadır (Satbir ve Sandeep, 2018:1-2).

¹ 38 üye ülke; Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Şili, Kolombiya, Kostarika, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Kore, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Meksika, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'dir (OECD members, 2024).

Toplam faktör verimliliği, genellikle toplam çıktının toplam girdiye oranı olarak tanımlanmakta; toplam için miktar endeksleri kullanılmaktadır. Ancak, verimlilik ölçümünde çeşitli endeks ve göstergelerin kullanımı konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır. Araştırmacılar, her ülkedeki üretkenlik ölçümlerinin araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerine bağlı olduğunun altını çizmektedir (Sapolaite ve Balezentis, 2019: 2).

Bazı araştırmacılar, işgücü verimliliğini gösteren saat başına çıktıyı (SBÇ), yaşam standardının bir göstergesi olarak kabul etmektedirler. Baldwin, Maynard ve Wong (2005), önerdikleri eşitliklerle, saat başına çıktının kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla üzerindeki etkisini göstermişlerdir (1 ve 2 numaralı denklemler).

$$GSYİH / Nüfus = (GSYİH / Çalışılan Saat) \times (Çalışılan Saat / İstihdam) \times (İstihdam / Nüfus) \quad (1)$$

Yani, KBGSYİH, verimlilik (GSYİH/Saat), çaba (iş başına (veya çalışan başına) çalışılan saat) ve kişi başına düşen istihdam oranı (çalışan sayısının (veya işlerin) toplam nüfusa oranı) çarpımına eşittir. Kısaca aşağıdaki 2 numaralı denklem yazılabilir.

$$KBGSYİH = İşgücü Verimliliği \times Çaba \times İstihdam \quad (2)$$

Yukarıdaki 2 numaralı denklemden şu sonuç çıkarılabilir: Bir ülkede, kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla; verimlilik (saat başına çıktı) daha yüksek olduğunda, çalışanlar daha uzun saatler çalıştığında (çaba) ve nüfusun daha büyük bir kısmı istihdam edildiğinde (istihdam) daha yüksek olacaktır. Verimlilik sabit tutulduğunda, çalışan başına çalışılan saatteki (çaba) veya istihdam edilen nüfus oranındaki (istihdam) artışlar, KBGSYİH'yi artıracaktır (Baldwin, Maynard ve Wong, 2005: 3-4).

1.2. Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla

Gayri safi yurt içi hâsıla (GSYİH), bir ekonomide bir yılda üretilen tamamlanmış mal ve hizmetlerin brüt kıymetleri toplamıdır (Unay, 2001: 22). Başka bir ifadeyle, GSYİH, bir ülkede belirli bir dönemde üretilen nihai mal ve hizmetlerin piyasa fiyatları üzerinden toplam değeridir (Argandoña, 2016: 1).

“Gayri safi, ya da brüt”, İngilizce karşılığı “gross”, üretimde kullanılan makine, bina ve diğer sermaye ürünlerinin amortismanı için hiçbir indirim yapılmadığını ifade etmektedir. “Yurtiçi”, İngilizce karşılığı “domestic”, ülkenin yerleşik kurumsal birimleri tarafından yapılan üretim anlamına gelmektedir. “Ürünler”, İngilizce karşılığı “products”, nihai mal ve hizmetleri, sabit varlıkları, ihracatı (eksi ithalat) ifade etmektedir (OECD, National Accounts at a Glance, 2009: 16).

GSYİH, üretimde elde edilen faktör gelirlerinin (yani sermaye ve emek geliri) ve diğer üretim maliyetlerinin toplamını ifade etmektedir. ABD’de, GSYİH, Ticaret Bakanlığı’na bağlı Ekonomik Analiz Bürosu (BEA) tarafından ulusal tüketici fiyat endeksi (CPI) kullanılarak hesaplanmaktadır (Sabia, 2015: 591).

Aşağıda yer alan 3 numaralı denklemle GSYİH şu şekilde hesaplanabilir (OECD, National Accounts at a Glance, 2009: 12).

$$Piyasa Fiyatları Üzerinden Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla = Nihai Tüketim Harcamaları + Brüt Sermaye Oluşumu + Mal ve Hizmet İhracatı - Mal ve Hizmet İthalatı = Temel Fiyatlarla Brüt Katma Değer + Vergiler - Sübvansiyonlar \quad (3)$$

Faktör fiyatlarıyla gayri safi yurt içi hâsıla ise aşağıda 4 numaralı denklemle hesaplanabilir (Kalın, 1983: 483).

$$Ücret + Faiz + Kira + Kâr = Safi Milli Hâsıla + Amortismanlar \quad (4)$$

Sadece GSYİH artış rakamlarına bakarak ülkelerin ekonomik olarak büyüdüğünü söylemek yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. Çünkü GSYİH büyüklüğündeki artış fiyat artışından kaynaklanıyorsa bu nominal bir artış anlamına gelmekte olup; miktardan kaynaklanan bir artış (reel bir artış) ise üretimin arttığı anlamına gelmektedir.

1.3. Kişi Başına Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (KBGSYİH)

Gayri safi yurtiçi hâsıla (GSYİH), bir ülke tarafından bir dönemde üretilen nihai mal ve hizmetlerin değerinden ithalat değeri çıkarılarak elde edilen değerdir (OECD, National Accounts at a Glance, 2009: 20). Bunun toplam nüfusa bölünmesiyle kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla elde edilmektedir (Amana, Liu ve Alariqi, 2023: 27).

Kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hâsıla (KBGSYİH), ekonomik performansın temel bir göstergesidir ve bazı bilinen eksikliklere rağmen, genel olarak ortalama yaşam standartlarının veya ekonomik refahın geniş bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır. Örneğin, kişi başına düşen ortalama GSYİH, GSYİH'nin vatandaşlar arasında nasıl dağıtıldığına dair hiçbir gösterge vermemektedir. Kişi başına düşen ortalama GSYİH artabilir, ancak gelir eşitsizlikleri de artarsa daha fazla insan daha kötü durumda olabilir. Aynı şekilde, bazı ülkelerde, önemli sayıda yerleşik olmayan sınırlı veya mevsimlik işçi veya mülk geliri girişi ve çıkışları olabilir ve her iki olgu da üretim değerinin yerleşiklerin gelirinden farklı olduğu anlamına gelir; dolayısıyla yaşam standartlarının fazla veya az gösterilmesi anlamına gelir (OECD, National Accounts at a Glance, 2009: 24). Çalışmada bağımlı değişken olarak ele alınan KBGSYİH'nin eğitim, çevre, sağlık, temel hak ve özgürlükler gibi parasal olmayan göstergeleri içermemesi çalışmanın önemli bir sınırlılığını oluşturduğu söylenebilir.

1.4. Çalışma Süresi

Çoğu gelişmiş ülkede haftalık çalışma saatleri haftada 35-44 saat arasında standartlaştırılmıştır ve Pazartesi'den Cuma'ya çoğunlukla sabah 7 ile akşam 5 arasında çalışılmaktadır. Standart bir çalışma haftası, sözleşmeye bağlı saatler için emeğin ücretinin ödenmesini, işçilerin tutarlı bir gelir elde etmesini ve çalışanların sınırsız süre çalışmaktan korunmasını sağlamaktadır. Ayrıca standart çalışma saatleri ve günleri, öngörülebilirlik sağlayarak hem iş hem de özel yaşamın güvenilir bir şekilde plânlanmasına imkân tanımaktadır (Berg, Bosch, ve Charest, 2014: 807).

Çalışma süresi, "işçinin iş görmek amacıyla iş gücünü işverenin emrine tahsis ettiği süre" olarak tanımlanabilir (Kaşdemir, 2009: 4). Standart çalışma süresi, aynı zamanda tatiller, hastalık günleri veya resmî tatiller gibi ödenen, ancak çalışılmayan saatlerle de karakterize edilmektedir (Berg, Bosch, ve Charest, 2014: 808).

Bununla beraber, çalışma süresi içinde yer alan fiilî çalışma süresi ve farazî çalışma süresinden de bahsedilebilir. Fiilî çalışma süresi, çalışanın herhangi bir ara vermeksizin işini gerçekleştirdiği süreyi ifade eder. Farazî (hükmi) çalışma süreleri, fiilî çalışma süresi kavramı dışında kalan fakat; çalışma süresinin hesabında dikkate alınacak olan sürelerdir (Şahin, 2020: 4). Başta insan kaynakları olmak üzere, tüm kaynakların etkin ve verimli istihdamı, çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması ve bunun uluslararası normlara, çalışma hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun olması önemlidir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2011:3).

Haftada 45 saati ve günlük 11 saati aşmamak suretiyle, işçi ve işveren haftanın çalışma günlerini ve saatlerini aralarında kararlaştırabilmektedirler (Yılmaz, 2017: 9). Buna göre, örneğin, cumartesi günü 5 saatlik bir çalışma süresi öngörülmüş ise, bu süre 45 saatlik süreden çıkarıldıktan sonra bulunan 40 saat haftanın diğer gün sayısına bölünerek 8 saat günlük çalışma süresinin üst sınırı bulunmuş olacaktır (Kaşdemir, 2009: 37).

1.5. Esnek Çalışma

Tüm dünyada çalışma hayatının zamanla değişimi, esnek çalışmayı da gerektirmiştir. Örneğin, aşağıda Tablo 1'de görüldüğü üzere, çalışanların yükselen değerlere bağlı olarak nitelikleri ve çalışma şartları değişmeyi gerektirmektedir. Birinci sanayi devrimini görmüş, 1800'lerde dünyaya gelen bir bireyden beklenen özelliklerle ve çalışma süreleriyle 2000'li yıllarda doğan bir bireyinki aynı olmayacaktır. Hukukî düzenlemelerin de buna bağlı olarak gerek çalışanların gerekse işverenlerin haklarını koruyarak yeniden yapılması ve bunun dinamizm içinde sürekli güncellenmesi bir zorunluluktur.

Çalışma ilişkilerinde esneklik ihtiyacını ortaya çıkaran nedenler dört grupta toplanabilir: (1) İşletmelerin rekabet gücünün ve verimliliğinin artırılması, (2) teknolojiye gelişim ve hizmet üretiminin çeşitlenmesi, (3) işsizlikle mücadele ve (4) işçiye çalışma ve dinlenme zamanı üzerinde seçim/kontrol hakkı verilmesi (Şahin, 2020: 18).

Ekonomideki daralma ya da genişleme, çalışma sürelerinde ve şekillerinde esnekliği zorunlu kılmış; bunun sonucunda işçi sayılarında ve çalışma sürelerinde güncelleme yapılmasını beraberinde getirmiştir. Öyle ise, çalışanların daha kısa veya daha uzun süre çalışmaları, çevresel değişimlerden dolayı kaçınılmaz olabilmektedir (Kaşdemir, 2009: 3).

Tablo 1. Sanayi Devrimleri ve Yükselen Değerler

Sanayi devrimi	Dönem aralığı	Yükselen değer
Birinci	1760-1840	Demir yolları ile buhar makinesinin kullanımı sonucunda mekanik üretim artışı
İkinci	19. yüzyılın sonu ile 20.yüzyılın başı	Elektrik enerjisi ve montaj hattının kullanılmaya başlanması ile kitle üretiminin ortaya çıkması
Üçüncü	1960-2000	Bilgisayar ve internet
Dördüncü	21. yüzyılın başından bugüne	Nanoteknoloji, kuantum bilgisayarlar, yapay zekâ gibi teknolojik gelişmeler çerçevesinde ortaya çıkan yeni teknoloji ve alanlar ile bunların etkileşimleri

Kaynak: (Toktaş, 2020: 7).

Esnek çalışmayı gerektiren birtakım nedenler arasında; işsizlik, bir işletmenin rekabet kapasitesini güçlendirme, bilim ve teknolojiye oluşan gelişmeler, uygulama alanlarında oluşan yapısal değişimler ve çalışma vakitlerinin müsait olması sayılabilir (Çelikköparan, 2018: 5).

Çalışma hayatındaki ve teknolojiye gelişmeler, çalışma süresinin yeniden düzenlenmesini ve değişen durum ve şartlara uyum sağlamayı gerektirmiştir. Esnek çalışma, işin başlangıç ve bitiş saatlerinin değişebilmesine, işçinin işte geçireceği süre bakımından bağımlılığını azaltmasına, günlük çalışma sürelerinin haftanın çalışılan günlerine dağıtılmasına ve işçinin çalışmadığı iş günlerinin devam eden haftalar içinde telafi edilmesine imkân sağlayan bir çalışma türü olarak çalışma hayatına girmiştir (Erel, 2017: 7).

Kurumları ve işletmeleri çalışma sürelerinde esnekliğe yönelten daha farklı nedenler de olabilir. Bu nedenlere işletmenin rekabet gücünü koruma isteği, teknolojik gelişmeler, işçiye zamanını dilediği şekilde düzenleme olanağının tanınması, istihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması örnek olarak verilebilir (Erel, 2017: 7).

1.6. Kısmî Süreli Çalışma

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kısmî zamanlı çalışmayı “çalışma saatleri benzer tam zamanlı işçilerden daha az olan çalışan kişi” olarak tanımlarken, Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu, kısmî süreli çalışanlar için günde beş saat sınırını belirlemiştir. Her AB ülkesinin yarı zamanlı çalışmaya ilişkin farklı yasal düzenlemeleri bulunmaktadır. Ayrıca birçok AB ülkesinin bu yönetmeliğe ilişkin yasal çerçeveleri, 15 Aralık 1997 tarihli 97/81/EC sayılı AB Konseyi Direktifine dayanmaktadır (Acar, 2014: 21-22).

12.05.2010 tarihli ve 27579 sayılı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 101. maddesinin birinci bendinde, “sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalar kısmî süreli çalışmadır” denmektedir. Ay içinde günde 2,5 saat ve 22 gün çalışan kısmî süreli bir çalışanın prim ödeme gün sayısı şöyle hesaplanabilir (5 ve 6 no’lu denklemler):

$$2,5 \times 22 = 55 \text{ saat} \quad (5)$$

$$55 \text{ saat} / 7,5 \text{ saat} = 7,3 \quad (6)$$

Dolayısıyla bu kişinin prim ödeme gün sayısı 7’dir.

Avrupa Birliği’nde, 2022’nin üçüncü çeyreğinde, 15-64 yaş arası toplam çalışanlar içinde yarı zamanlı kadın işçilerin oranı %28 ve yarı zamanlı erkek işçilerin oranı %8’dir. Meslek kategorisi olarak, temel mesleklerde kadınların %48’i, erkeklerin %19’u; yönetim mesleklerinde kadınların %10’u ve erkeklerin %3’ü; fabrika ve makine operatörlüğünde kadınların %13’ü ve erkeklerin %5’i yarı zamanlı çalışmaktadır (Eurostat, 2024).

2022 yılı verilerine göre, kısmî zamanlı çalışanların toplam istihdam içinde en yüksek orana sahip ülke Hollanda’dır (%34,1). %23,6 oranı ile İsviçre, % 21,3 oranı ile Japonya ve % 20,8 ile Almanya dikkat çekmektedir. Hollanda’da kadınların %51,7’si kısmî zamanlı çalışmaktadır. Türkiye’de, toplam çalışanların sadece %8,4’ü, kadınların ise %14,5’i kısmî zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır (OECD, 2024).

Türkiye’de kısmî çalışma ile ilgili yapılan bir araştırmada, çalışanların kısmî çalışmayı, “hiçbir güvenceye sahip olmadan çalıştırılma” şeklinde algıladıkları görülmüştür (Koç ve Görücü, 2011:174). Bu da çalışanların kısmî çalışmaya mesafeli oldukları sonucunu doğurmaktadır. “Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi” (İş K.m.13/2), çalışanların uygulamaya yönelik olumsuz tutum geliştirmelerinde önemli bir sebep olarak görülebilir.

Kısmî süreli çalışanların verimliliklerinin yüksek olduğu, işe gelmeme veya geç gelme davranışlarının daha az görüldüğü saptanmıştır. Bunun yanında, yıllık izin gibi plânlanan ve hastalık gibi plânlanmayan durumlarda kısmî süreli çalışanlar kullanarak üretim veya hizmet aksatılmadan yerine getirilebilir. Tam gün çalışanlara ödenen ekstra sosyal yardımların kısmî süreli çalışanlara ödenmemesi, personel giderlerinde düşüş sağlayabilir. Buna karşılık, yarı zamanlı çalışmaların aidiyet duygusunu azalttığı ileri sürülmektedir (Öztürkoğlu, 2013: 113-114).

1.7. Çalışma Süresinin Azaltılması

Tarımsal tür iş ve işyerlerinin endüstriye ilk dönüşümünde Amerika Birleşik Devletleri’ndeki birçok işçi haftada 70 saat ve üzerinde çalışmaktaydı. Saatlerdeki artışın büyük kısmı, çalışma yılının uzunluğundaki artış ve mevsimsel aksama sürelerinin ortadan kalkmasıyla yıllık bazda meydana gelmiştir. 1830, günlük çalışma sürelerinin en fazla olduğu yıl olmuştur. Teknoloji ve makineleşme ile günlük çalışma süreleri kısılırken işverenlerin orijinal çıktı düzeylerini korumaları mümkün olmuştur. Saatlerdeki azalma, 19. yüzyılın ikinci çeyreğinde daha kısa çalışma saatleri hareketlerinin ortaya çıkmasıyla yaygınlaşmıştır. Çalışma saatlerini sınırlamaya yönelik işçi grevleri ABD’de 1791 gibi erken bir tarihte, Britanya’da ise daha da önce başlamıştır (Golden, 2009: 217-218).

Öyle ise, günlük çalışma saatlerinin sekiz saate indirilmesi, aslında önemli bir gelişme olarak kabul edilebilir. Günümüzde, bunun daha da azaltılabileceğinin mümkün olup olmayacağı tartışılmaktadır. Örneğin, bir yayında, ergonomik teknolojilerdeki gelişmeler sayesinde israfın ve verimsizliğin azaltılabileceği üzerinde durulmaktadır (Dora, Krishna ve Reddy, 2022: 212).

Standart çalışma süresi kavramının yükselişi ve hâkimiyeti, sekiz saatlik işgünü mücadelesi ve ardından standart çalışma haftasının kurumsallaşmasıyla yakından bağlantılıdır. Sekiz saatlik iş gününün normalleşmesine katkıda bulunan çeşitli faktörler şöyle özetlenebilir (Berg, Bosch, ve Charest, 2014: 808):

- Sendikaların, diğer toplumsal hareketler ve siyasi otoriteler, endüstriyel üretimde standartlaşmanın arttığı bir dönemde, işverenlere sekiz saatlik işgünü uygulaması yönünde baskı yapmaları
- Üretimi artıran ve işverenleri sekiz saatlik iş gününü kabul etmeye teşvik eden, bilimsel yönetim ilkelerine uygun sabit bir çalışma süresi
- Çalışma süresinin sekiz saatlik bir iş gününe indirilmesi

- Sekiz saatlik işgününün, ücretli erkek çalışanlara yeterli gelir ve boş zaman sağlamanın bir yolu olarak görülmesi
- Kadınları ücretli işten kurtararak çocuklarına ve ailesine bakmalarına imkân sağlanması.
- Toplu iş sözleşmeleri ile yasalaşan çalışma süreleri

Çalışma süresinin azaltılması, işçi sınıfının tarihsel iddiası olarak düşünülebilir. Bu konu, farklı alanlarda yürütülen ulusal ve uluslararası çalışmalarda, ekonomik ve sosyo-çevresel etkileri ile hem örgütler hem de çalışanlar açısından etkileri temel alınarak çeşitli teorik-metodolojik açılardan ele alınmıştır (Junior ve Saltorato, 2022: 725).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. maddesinde "kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir" denmektedir. Çalışanların izin kullanmaları, onların beden ve ruh sağlıkları için gereklidir; aynı zamanda anayasal haklarıdır.

İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde, kısmî süreli çalışma, tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma olarak açıklanmış olup, buna göre emsal işçinin yasal haftalık çalışma sınırı olan 45 saat çalışması hâlinde, 30 saat ve 30 saatin altında yapılan çalışmalar kısmî süreli çalışma olarak değerlendirilebilecektir (Şahin, 2020: 27). Dolayısıyla, günde 5-6 saat, haftada 5 gün çalışan bir işgörenin mağduriyeti söz konusudur. Halbuki, İsveç'te neredeyse aynı saat (38,9 saat/hafta) çalışan işgörenin herhangi bir gelir kaybı olmamaktadır (Yılmaz, 2017: 16). Bu durum, Türkiye'de işveren kesiminin kısmî süreli istihdama olumlu bakmalarını sağlamaktadır.

Çalışanların çalışma yaşamlarının kalitesinin yüksek olması çok önemlidir. Nitekim, sağlık çalışanlarının çalışma yaşamlarının kalitesi ile ilgili yapılan bir çalışmada, düzenli mesai şeklinde çalışan sağlık personelinin memnuniyet-yaşam kalitesi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur (Şimşek, 2019: 8). Öyle ise, çalışanların çalışma yaşamlarının kalitesini arttırmak için, kısmî çalışma süreleri yerine, düzenli ve daha az çalışma günü ve sürelerini benimsemek daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nda günlük ve haftalık çalışma süreleri bakımından azami süreler belirtilmiş olup bu sürelerin altında çalışma yapılabilmesi önünde engel bulunmamaktadır (Şahin, 2020: 6). Haftalık gün ve çalışma saatlerinin azalması düşüncesi, İş Kanunu'nun 62. maddesine göre, çalışanın herhangi bir ücret kaybı yaşamamasından dolayı, bu düşünceye sıcak bakmasını sağlayacaktır. Bunun yanında, azaltılan çalışma süresinin hizmet verilen süre içinde yer alması ile çalışanın kurumuna veya işletmesine olan katkısının artması ile (emeğin verimliliğinin artması yanında daha kaliteli bir hizmetin verilmesi) işveren ve temsilcilerinin de bu yeni düşünceye sıcak bakmalarını sağlayacaktır.

2013'te revize edilen kanunla haftalık normal çalışma saatinin 40 saate indirildiği İsveç'te, 30 saate kadar indiren kurumlarda olumlu tepkiler alınmıştır (Yılmaz, 2017:11). Uzun çalışma saatlerinin işçinin sağlığını ve aile yaşantısını olumsuz etkilediği, iş kazalarına, hatalı üretime ve verimsizliğe yol açtığı ileri sürülmektedir (Şen, 2013: 35-36). Bunun yanında, iş ve yaşam arasındaki dengenin kişilerin yaşam kalitesine etki oluşturduğunu gösteren bulgular vardır. Modern ülkelerde uygulanan yöntemler arasında esnek çalışma zamanları, iş bölüşümü, ev ortamında iş görme, iş saatlerinde azaltma vb. yöntemler uygulanırken; bazı çalışma yerlerinde ise bebek, hasta veya yaşlı aile bireylerinin bakımı yapılmakta, bazı işletmelerde de farklı zamanlarda işin geç başlaması, erken bitmesi veya mola saatlerinin artırılması vb. yöntemler uygulanmaktadır. Böylece, çalışanların ihtiyacı olan esneklik sağlanmaya çalışılmaktadır (Çelikkoparan, 2018: 12).

Çalışma süresinin azaltılmasına yönelik yaygın olarak dile getirilen argümanlardan biri de bunun istihdamı artıracığıdır. İstihdamın artırılmasına yönelik bir politika aracı olarak çalışma süresinin azaltılmasının etkinliği, büyük ölçüde ücretlerin tepkisine bağlıdır. Mikro veriler üzerinde yapılan önceki ampirik çalışmalar çalışma süresindeki azalmaların ücretleri artırma eğiliminde olduğunu ve bunun da istihdamın artması yerine azalmasına yol açacağını göstermektedir (Skans, 2004: 648).

Türkiye, Almanya ve İsveç'teki yasal yıllık ücretli izinlerin karşılaştırılması, Tablo 2'de verilmiştir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği: 2004). Almanya'da ve İsveç'te yıllık izinlerini kullanan çalışanlara ayrıca tatil ödeneği de verilmektedir.

Tablo 2. Yasal Yıllık İzinler

Ülke		Yıllık İzin Süreleri	
Türkiye	Toplam çalışma süresine bağlı (*)	1-5 yıl	14 gün
		6-14 yıl	20 gün
		15 yıl ve üzeri	26 gün
Almanya	Haftalık çalışma gününe bağlı	5 gün	20 gün
		6 gün	24 gün
İsveç		25 gün	

(*) RG-18/8/2017-30158: Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır.

Ancak, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Kaynak: (Yılmaz, 2017: 68).

Yıllık yasal izin kullanımı ile bir taraftan çalışanların dinlenmesi, seyahat ihtiyaçlarını karşılaması sağlanırken, diğer taraftan artan turizm ve seyahat talebi ile turizm sektörü canlanacaktır. Haftadaki çalışma gününün azalması, örneğin, dört güne indirilmesi ile bu kez yakın mesafelere yönelik seyahat ve konaklama talebi muhtemelen artacaktır.

Üstelik, fiili çalışma saatleri dışındaki zamanlarda, “bazı” çalışanların dedikodu yaptıkları, internette vakit geçirdikleri, dolayısıyla aslında işletmelerine herhangi bir katkı vermedikleri de işveren ve yöneticiler tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Örneğin, çalışanların iş saatlerinde bilişim teknolojilerini iş dışı faaliyetler için kullanmasının (sanal kayıtma) ayrıntılı olarak ele alındığı bir çalışmada, örgütlere bir dizi öneriler sunulmuştur (Ünal ve Tekdemir, 2015:114-115). Halbuki, çalışma sürelerinin fiili çalışma süreleri kadar olması, aslında kendiliğinden sanal kayıtma ve benzeri olumsuzlukları önleyecektir.

“Yoğunlaştırılmış iş haftası” olarak ifade edilen, yani, çalışma saatlerinin haftada beş günden az iş gününe sıkıştırılması, bazı günler 8 saatten fazla çalışmayı gerektirdiğinden çalışanlarda yorgunluk, stres ve iş kazası risklerini artırmaktadır (Karlıdağ, 2011: 21). Haftanın beş günü toplam 40 saat çalışmakta olan bir kişi, bu esneklik uygulaması ile, örneğin dört gün 10’ar saat çalışmak durumunda kalmaktadır. Kalan üç günde kişisel ihtiyaçları için daha çok zaman kazanmakla beraber, dört çalışma günü aşırı yorgunluğa yol açabilmektedir. Öyle ise, örneğin, haftadaki çalışma gününü dört güne indirmenin yanında, günlük çalışma saatlerinin de örneğin, altı saate indirilmesi (haftada toplam 24 saat), en azından 8 saatten fazla olmaması (32 saat), çalışanların aşırı stres ve yorgunluğunu da önleyecektir. Birçok iş kolunda teknolojiye gelişmelerden dolayı çalışanların işlerini kısa zaman dilimlerinde tamamladıkları düşünüldüğünde, bunun üretilen ürün veya hizmetin niceliğini ve niteliğini olumsuz etkilemeyeceği öngörülebilir.

Haftadaki çalışma gününün azaltılması, örneğin dört güne indirilmesi, bunun yanında günlük çalışma süresinin azaltılması, örneğin altı saate indirilmesi, çalışanların gerek hafta içinde gerekse gün içinde kendilerine ve ailelerine daha çok zaman ayırabilmesine imkân sağlayacaktır. Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin azalması, hükümetlerin işsizlikle mücadeleleri için de bir çözüm olarak görülebilir. Hizmetin aksamaması ve sürekliliği için bazı iş pozisyonlarında ilave işçiye ihtiyaç duyulacaktır. Dolayısıyla, yeni işler ve pozisyonlar üretilmese bile, mevcut pozisyonlar için ilave işçilerin istihdamının gerekliliği, işsizlik oranlarını azaltacaktır.

Geniş anlamıyla istihdam, üretim faktörlerinin üretimde kullanılmasını ifade ederken; dar anlamıyla istihdam denilince sadece emek faktörünün üretimde kullanılması anlaşılmalıdır. Emeğin istihdam edilememesi, yani işsizlik, kaynakların israfı anlamına gelmekte; sosyal-politik-psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir. Korku, güvensizlik, nefret duygularını oluşturarak mevcut sisteme husumet doğurur. Aynı zamanda, kendini yarırsız, istenmeyen ve kabul edilmeyen kişi olarak algılamasına sebep olur. İşsizliğin yaygınlaşması, büyük bir kitleyi gelirden yoksun bırakacağından ekonomik sistemi tehlikeye sokacaktır (Unay, 2001: 341).

İşsizlik oranının yüksek olması, sosyal güvenlik kurumlarının sürdürülebilirliğini zorlaştırmakta, birçok ekonomik ve sosyal sorunları doğurmaktadır (Ünüvar Altunay, 2024: 1). Hükümetlerin, bir taraftan prim gelirlerini arttırmada, diğer taraftan işsizlikle mücadelede yatırımları, dolayısıyla istihdamı artırıcı maliye politikalarını uygulamaları gereklidir. Teknolojiye gelişmelerle, çalışma gün ve saatlerinin yeniden düzenlenmesi ile çalışanların daha etkin ve verimli çalışmaları mümkün olacaktır.

Çalışma sürelerinin ve zamanlarının kesin olarak belirlendiği uygulamayla beraber, haftalık çalışma gününün ve günlük çalışma saatlerinin birlikte uygulanmasıyla boş zamanların en aza indirilmesi mümkün olmaktadır. Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse; bir restoran işletmesinde çalışan bir garsonun, ilk olarak haftada beş gün ve günde sekiz saat çalıştığı; dolayısıyla haftada toplam 40 saat çalıştığı saptanmaktadır. İş ölçümü ile garsonun haftada 300 müşteriye hizmet verdiği tespit edilmektedir. Haftalık çalışma gününün dört güne ve günlük çalışma saatinin altı saate indirilmesinden sonra (toplam 24 saat) garsonun yine 300 müşteriye hizmet vermiş olduğu görülmektedir. Emeğin verimliliğinin hesaplanması ve karşılaştırılması aşağıda sunulmuştur (7 ve 8 numaralı denklemler):

$$\text{Emeğin Verimliliği } \text{İLK} = 300 \text{ müşteri} / 40 \text{ saat} = 7,5 \quad (7)$$

$$\text{Emeğin Verimliliği } \text{SON} = 300 \text{ müşteri} / 24 \text{ saat} = 12,5 \quad (8)$$

Haftalık çalışma gününün dört güne ve günlük çalışma saatinin altı saate indirilmesinden sonra garsonun verimliliğinin arttığı görülmektedir. Yani, ilkin, bir garson bir saatte 7,5 müşteriye hizmet verirken (7 numaralı denklem); daha sonra 12,5 müşteriye hizmet vermektedir (8 numaralı denklem). Böylece, bir taraftan garsonun verimliliği artarken, diğer taraftan çalışanın kendine ve ailesine daha çok zaman ayırabilmesine imkân sağlanmaktadır.

Garsonun aylık ücretinin 40.000 TL olduğunu varsaydığımızda, haftada 40 saatten ayda 160 saat çalışan garsonun ilk durumdaki saat ücretinin 250 TL olduğu hesaplanmaktadır (9 numaralı denklem).

$$40.000 \text{ TL} / 160 \text{ sa} = 250 \text{ TL} \quad (9)$$

Haftada dört gün ve günde altı saat çalışmaya başlayan, haftada 24 saatten ayda 96 saat çalışan garsonun bu kez ücretinin 416,6 TL olduğu hesaplanmaktadır (10 numaralı denklem).

$$40.000 \text{ TL} / 96 \text{ sa} = 416,6 \text{ TL} \quad (10)$$

Öyle ise, çalışma günü ve saati azalan garsonun, saat başı kazancı artmaktadır. Dolayısıyla, bir taraftan garsonun işletmeye olan katkısı artarken (bir saatte hizmet verdiği müşteri sayısı 7,5'ten 12,5'e çıkmaktadır); diğer taraftan garsonun saatlik ücreti 250 TL'den 416,6 TL'ye yükselmektedir. Bu uygulamanın tarafların (işveren ve çalışanlar) çıkarlarını koruyacağı açıktır. Bundan dolayı, tarafların çalışma gün ve saatlerinin azaltılmasına daha sıcak bakmaları beklenmektedir.

İşgücü verimliliği ile kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla arasındaki olası ilişkiden yola çıkarak, işgücü verimliliği artan ekonomilerde kişi başına gayri safi yurt içi hâsılanın da artacağı beklenir. Çok yüksek saatler çalışmak yerine daha az çalışarak aynı nicelik ve nitelikteki ürün ve hizmetleri üretmek mümkündür. Bunun için, özellikle emeğin verimliliğini arttıran teknolojilerin, yeni yöntem ve tekniklerin üretimde kullanılması önemlidir.

Daha az çalışarak daha az miktar ve nitelikte ürünün üretilmesi, elbette istenen bir durum değildir. Dolayısıyla, bir taraftan çalışma saatleri azaltılırken, diğer taraftan emek-yoğun yerine, teknoloji-yoğun üretimin tercih edilmesi gerekmektedir.

2. AMPİRİK LİTERATÜR

Çalışmanın ana süjesini oluşturan “verimlilik” kavramı genel olarak üretim sürecine ilave edilen girdilerle üretim süreci sonucunda oluşan çıktılar arasındaki fonksiyonel ilişkiyi göstermektedir. Bir ülkenin refah seviyesinin artırılmasında verimlilik artışı kritik bir öneme sahiptir. Verimlilik artışı, yalnızca ekonominin genel etkinliğini iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği açısından da önemlidir. Rasyonel birey davranışının en önemli çıktısı olarak kabul edilen verimlilik, günümüzde ekonomik büyüme ve kalkınmanın, sosyal ilerlemenin ve gelir dağılımındaki adaletin yanı sıra bireylerin yaşam kalitesini artıran en önemli unsurlardan biri olarak ön plana çıkar (Aksu, 2013: 97).

Verimlilik artışının nedenlerine odaklanan çalışmalar konuyu çok farklı boyutlarıyla ele almıştır. Örneğin Schultz (1961); Becker (1975); Lucas (1988); Romer (1990); Mankiw, Romer ve Weil (1992) ve Kibritçioğlu (1998) gibi araştırmacılar beşerî sermaye odaklanırken Acemoğlu, Johnson ve Robinson, (2001); Rodrik, Subramanian ve Trebbi, (2004) gibi araştırmacılar politik faktörler sağlam kurumsal yapıların önemine dikkat çekmişlerdir. Ayrıca son yıllarda teknolojinin önemine dikkat çeken (Acemoğlu ve Restrepo, 2018) çalışmalar da vardır.

Bu önemine binaen uygulamalı ekonomi alan yazınında da verimlilik konusu derinlemesine bir şekilde ele alınmıştır. Konuyla ilgili ampirik literatür incelendiğinde, son yıllarda yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak panel veri analiz yöntemiyle (Alam vd., 2013; Mamun ve Wickremasinghe, 2014; Najarzadeh vd., 2014; Herzer ve Donaubauer, 2018; Samargandi, 2018; Tarancon vd., 2018) yapıldığı görülmektedir. Önceki yıllarda yapılan çalışmalarda ise daha çok zaman seri analiz yöntemi (Ramirez, 2002; Kurt ve Terzi, 2007; Upender ve Sujun, 2008; İsmihan ve Özcan, 2009; Tang, 2014) kullanılmıştır. Literatürde nadir de olsa nitel araştırmalara (Erol, 2001; Akyıldız ve Karabıçak, 2002; Kanat ve Güner, 2007; İştah, 2012) da rastlamak mümkündür. Yapılan çalışmaların büyük bir kısmında tamamlayıcı bir analiz yöntemi olarak nedensellik testlerine sıklıkla başvurulmuştur. Bu çalışmalardan Kurt ve Terzi (2007) ekonomik büyüme ile işgücü verimliliği arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Öte yandan Alam vd. (2013) ise iş gücü verimliliğinden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik tespit ederken, Korkmaz ve Korkmaz (2017) ise nedenselliğin yönünü ekonomik büyümeden işgücü verimliliğine doğru olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Uygulamalı çalışmalar incelendiğinde ağırlıklı olarak iş gücü verimliliğinin belirleyicilerine ve verimlilik artışının ekonomi üzerindeki etkilerine odaklandığı söylenebilir. Bu çalışmalardan Su ve Heshmati (2011) Çin ekonomisi üzerine EKK (En Küçük Kareler) yöntemi kullanarak gerçekleştirdiği çalışmada iş gücü verimliliğindeki %1'lik bir artışın, ekonomik büyümede %0,23 oranında bir yükselmeye neden olacağını ortaya koymaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalardan Korkmaz ve Korkmaz (2017) konuyu OECD ülkeleri özelinde ele almış olup, iş gücü verimliliği ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli bir denge ilişkisi olduğunu bu ilişkinin yönünün ise ekonomik büyümeden iş gücü verimliliğine doğru olduğunu ifade etmişlerdir. Eş bütünleşme açısından benzer sonuçlara Yenisu (2019)'un BRICS-T ülkeleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmalarında da rastlamak mümkündür. Çalışmada panel eşbütünleşme, nedensellik ve panel veri analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. Yazar yaptığı analizler neticesinde Türkiye'nin işgücü verimliliği açısından ABD ve Avrupa Birliği ülke ortalamalarının oldukça altında olduğunu, BRICS ülkelerinin ise üzerinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yazar, ayrıca uzun dönemde ekonomik büyüme ile işgücü verimliliğinin birlikte hareket ettiğini tespit etmiş olup işgücü verimliliğinden, ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla nedensellik bulguları açısından çalışma Korkmaz ve Korkmaz (2017)'nin çalışmalarından ayrılmaktadır.

Literatür özetinden de görülebileceği üzere işgücü verimliliği konusu, farklı yönleriyle çeşitli analiz yöntemleri kullanılarak ele alınmıştır. Ancak, literatürde işgücü verimliliği açısından güncel bir sıralama yapılmasına ve bu sıralamanın, toplumsal refahın artırılmasında politika yapıcılar için önemli bir referans noktası oluşturmasına ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Sonuç

olarak, bu çalışma ile işgücü verimliliğinin OECD ülkelerinde kişi başına düşen gelirin artırılmasında ne derece etkili olduğu incelenerek ve ülkeler arasında bir sıralama yapılarak literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

3. METODOLOJİ VE BULGULAR

Araştırmanın örneğini seçmede, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden “kararsal örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Örneklemin ana kütle içindeki payı (10/38) %26,3’tür.

Tablo 3. Kişi Başına Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (Bin \$), Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (Milyar \$) ve Saat Başına Çıktı

Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Kolombiya</i>										
<i>KBGSYİH</i>	8,168	6,229	5,936	6,450	6,782	6,437	5,308	6,183	6,657	6,980
<i>GSYİH</i>	381,24	293,49	282,72	311,87	334,2	323,03	270,35	318,52	345,33	363,54
<i>SBC</i>	13,7	13,9	14,2	14,3	14,4	14,9	16,3	15,6	15,6	15,8
<i>Yunanistan</i>										
<i>KBGSYİH</i>	21,617	18,084	17,924	18,582	19,757	19,144	17,617	20,311	20,867	22,990
<i>GSYİH</i>	235,46	195,68	193,15	199,84	212,05	205,25	188,48	214,67	217,58	238,21
<i>SBC</i>	43	41,9	41,1	40,9	40,9	40,9	41,7	41,8	41,6	41,9
<i>Kore</i>										
<i>KBGSYİH</i>	29,253	28,737	29,280	31,601	33,447	31,902	31,721	35,126	32,395	33,121
<i>GSYİH</i>	1480	1470	1500	1620	1730	1650	1640	1820	1670	1710
<i>SBC</i>	32,3	32,9	34	34,8	36,8	38	39,8	41,2	41,7	42
<i>Portekiz</i>										
<i>KBGSYİH</i>	22,104	19,250	19,992	21,490	23,563	23,331	22,242	24,661	24,515	27,275
<i>GSYİH</i>	229,900	199,390	206,430	221,360	242,310	239,990	229,030	255,530	255,200	287,080
<i>SBC</i>	38,8	38,9	39,9	39,9	40,2	40,9	42,1	42,7	43,5	43,7
<i>Türkiye</i>										
<i>KBGSYİH</i>	12,165	11,050	10,970	10,696	9,569	9,215	8,639	9,743	10,675	12,986
<i>GSYİH</i>	938,930	864,310	869,680	858,990	778,970	761,010	720,340	819,870	907,120	1110
<i>SBC</i>	30,8	31,8	32,5	34	33,7	35,1	39,4	40,4	39,7	40,4
<i>Danimarka</i>										
<i>KBGSYİH</i>	62,549	53,255	54,664	57,610	61,592	59,593	60,837	69,269	67,790	67,967
<i>GSYİH</i>	352,990	302,670	313,120	332,120	356,840	346,500	354,760	405,690	400,170	404,200
<i>SBC</i>	71,1	71,6	73,6	75,3	74,8	76	76	77,6	77,2	78,2
<i>Finlandiya</i>										
<i>KBGSYİH</i>	50,327	42,802	43,814	46,412	49,988	48,630	49,170	53,505	50,735	53,756
<i>GSYİH</i>	274,860	234,530	240,770	255,650	275,710	268,510	271,890	296,470	281,890	300,190
<i>SBC</i>	63,5	64,2	64,6	66,7	65,8	66,2	66,5	68,3	69	68,6
<i>ABD</i>										
<i>KBGSYİH</i>	55,304	57,040	58,207	60,322	63,201	65,548	64,317	71,056	77,247	81,695
<i>GSYİH</i>	17610	18300	18800	19610	20660	21520	21320	23590	25740	27360
<i>SBC</i>	63,3	64	63,8	64,3	64,8	65,2	69,2	69,6	69,2	69,7
<i>Hollanda</i>										
<i>KBGSYİH</i>	52,901	45,193	46,039	48,675	53,045	52,476	52,163	58,728	57,025	62,537
<i>GSYİH</i>	892,170	765,570	784,060	833,870	914,040	910,190	909,790	1030	1010	1120
<i>SBC</i>	73,5	74,6	74,4	75,1	75,9	75,6	75,1	78,5	80,3	79,8
<i>İsviçre</i>										
<i>KBGSYİH</i>	88,725	83,806	82,153	82,254	85,217	84,122	85,898	93,446	93,260	99,995
<i>GSYİH</i>	726,540	694,120	687,900	695,200	725,570	721,370	742	813,410	818,430	884,940
<i>SBC</i>	68,2	67,9	67,8	68,6	70,1	70,8	70,8	73,6	75,4	75,6

Kaynak: KBGSYİH ve GSYİH verileri World Bank veri tabanından; SBC verisi ise ILO veri tabanından alınmıştır. Ayrıca SBC Emek verimliliği veya saat başına çıktı, gerçek çıktı endeksinin, çalışanlar, iş sahipleri ve ücretsiz aile işçileri dâhil olmak üzere tüm kişilerin çalıştığı saat endeksine bölünmesiyle hesaplanmıştır.

İşgücünün verimliliği, önemli bir gelişmişlik göstergesi olarak kabul edilmektedir. Çalışılan saat başına elde edilen çıktı, en yaygın kullanılan bir verimlilik değeridir. Bunun yanında, bir ekonomide bir yılda üretilen tamamlanmış mal ve hizmetlerin brüt kıymetleri toplamını veren gayri safi yurt içi hâsıla (GSYİH), ekonomik büyüklük hakkında bir fikir verir. Ancak, bu değer yeterliliğini, bir diğer deyişle verimliliğini, gayri safi yurt içi hâsılanın nüfusa bölünmesiyle elde edilen kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla (KBGSYİH) göstermektedir. “Gayri safi, ya da brüt”, üretimde kullanılan makine, bina ve diğer sermaye ürünlerinin amortismanı için hiçbir indirim yapılmadığını ifade eder. “Yurtiçi”, ülkenin yerleşik kurumsal birimleri tarafından yapılan üretim anlamına gelmektedir. “Ürünler”, nihai mal ve hizmetleri, sabit varlıkları, ihracatı (eksi ithalat) ifade etmektedir (OECD, National Accounts at a Glance, 2009:16).

2014-2023 yılları arasında, saat başına çıktı (SBC) ve kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla (KBGSYİH) arasındaki ilişkinin varlığını tespit etmek için aşağıdaki hipotez geliştirilmiş ve hipotezin testi regresyon ve korelasyon analizleri ile yapılmıştır. Bağımsız değişken olarak, “saat başına çıktı”; bağımlı değişken olarak da “kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla” alınmıştır. Çalışmanın temel hipotezi şu şekildedir:

H1: Saat başına çıktı ile kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3’te, 10 OECD ülkesine (Kolombiya, Yunanistan, Kore, Portekiz, Türkiye, Danimarka, Finlandiya, Amerika Birleşik Devletleri, Hollanda ve İsviçre) ait kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla, gayri safi yurt içi hâsıla ve saat başına çıktı verileri karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

Tablo 3’e göre ülkelerin işgücü verimliliği (SBC) açısından sıralanışı şöyledir:

Kolombiya < Türkiye < Yunanistan < Kore < Portekiz < Finlandiya < ABD < İsviçre < Danimarka < Hollanda

Kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla bakımından ülkelerin sıralanışı ise şu şekildedir:

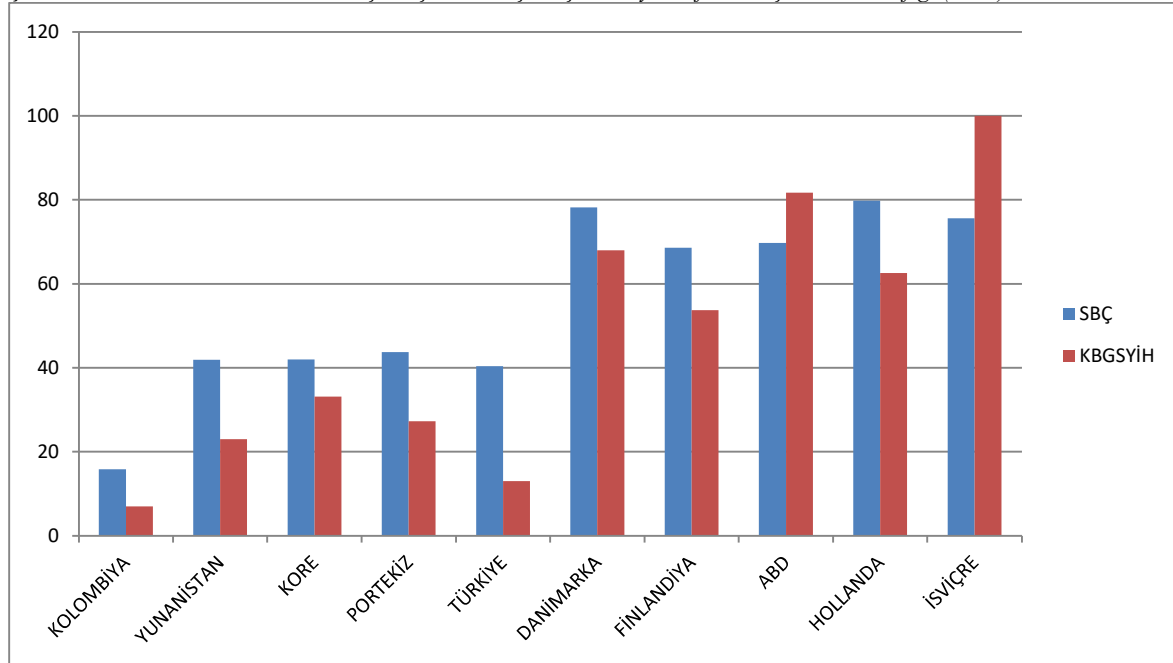
Kolombiya < Türkiye < Yunanistan < Portekiz < Kore < Finlandiya < Hollanda < Danimarka < ABD < İsviçre

Gayri safi yurt içi hâsıla bakımından ülkelerin sıralanışı şöyledir:

Finlandiya < Yunanistan < Danimarka < Portekiz < İsviçre < Kolombiya < Hollanda < Kore < Türkiye < ABD

Şekil 1’de 2023 yılına ait 10 OECD ülkesinin saat başına çıktı ve kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla grafiği görülmektedir. Genel olarak, SBC değerleri düşük olan ülkelerin KBGSYİH değerlerinin de düşük olduğu gözden kaçmamaktadır. Ancak, Türkiye’de 2014 yılında SBC 30,8 düzeyinden 2023’te 40,4 düzeyine yükselmesine rağmen (%31 artış), KBGSYİH’deki artış oranı sadece %7’dir.

Şekil 1. 10 OECD Ülkesinde Saat Başına Çıktı ve Kişi Başına Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla Grafiği (2023)



2014-2023 yılları arasındaki saat başına çıktı ve kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla değerleri regresyon ve korelasyon analizlerine tâbi tutulmuş ve sonuçlar Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. 2014-2023 Yılları Arası Regresyon ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Yıl	KK**	a	b	Uyumlu R ²	Regresyon Denklemi	p anlam düzeyi
2014	0,880*	-14,114	1,092	0,746	Y = -14,114 + 1,092 X	0,001(a)
2015	0,840*	-12,645	0,980	0,669	Y = -12,645 + 0,980 X	0,002(a)
2016	0,852*	-13,331	0,993	0,692	Y = -13,331 + 0,993 X	0,002(a)
2017	0,863*	-13,219	1,005	0,713	Y = -13,219 + 1,005 X	0,001(a)
2018	0,888*	-15,875	1,092	0,762	Y = -15,875 + 1,092 X	0,001(a)
2019	0,887*	-17,387	1,097	0,760	Y = -17,387 + 1,097 X	0,001(a)
2020	0,886*	-22,729	1,164	0,758	Y = -22,729 + 1,164 X	0,001(a)
2021	0,894*	-23,397	1,231	0,773	Y = -23,397 + 1,231 X	0,000(a)
2022	0,885*	-22,702	1,208	0,756	Y = -22,702 + 1,208 X	0,001(a)
2023	0,888*	-23,951	1,276	0,762	Y = -23,951 + 1,276 X	0,001(a)

*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı; KK** Pearson Korelasyon Katsayısı; (a)SBÇ bağımsız değişken, KBGSYİH bağımlı değişken

Tablo 4'te görüldüğü gibi, 2014-2023 yılları arasında 10 OECD ülkesinin saat başına çıktı (SBÇ) ve kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla (KBGSYİH) değerlerinin regresyon ve korelasyon analizleri sonucunda, iki değişken arasında oldukça yüksek düzeyde ve pozitif ilişkinin varlığı (KK>0,70); aynı zamanda SBÇ'nın KBGSYİH üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu (p<0,05) görülmektedir.

Dolayısıyla, "saat başına çıktı (SBÇ) ile kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla (KBGSYİH) arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır" olan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon denkleminde a ve b değerleri ve X değeri (SBÇ) konduğunda, beklenen Y değeri (KBGSYİH) ile gerçek Y değeri bazı ülkelerde farklılaşmaktadır. Örneğin, 2023 yılında Türkiye'de SBÇ 40,4'tür. Regresyon denkleminde (11 no'lu denklem), Y'nin 27,6 olması, yani kişi başına gayri safi yurt içi hâsılanın 27.600 dolar olması beklenir. Halbuki, 2023 yılında Türkiye'de KBGSYİH sadece 12.986 dolardır.

$$Y = -23,951 + 1,276 X = -23,951 + (1,276 \cdot 40,4) = -23,951 + 51,55 = 27,6 \quad (11)$$

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınma olgusu yalnızca sermaye ve teknolojinin ilerlemesiyle değil, aynı zamanda yeni mesleklerin ve nitelikli işgücünün ilave edildiği emek piyasasının dönüştürülmesiyle de ilişkilidir. Bu bağlamda, emek verimliliğinin tespit edilmesinin önemi, bu göstergenin ulusal ve uluslararası ekonomilerin etkinliğini göstermesi, üretimde verimliliği yansıtması, üretim sürecine dâhil olan emeğin karakterize edilmesi ve nihayetinde yaşam standartlarını artırıcı bir unsur olarak ön plana çıkmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işgücü verimliliğinin artırılması yalnızca ulusal düzeyde değil, aynı zamanda uluslararası düzeyde de ele alınması gereken hedeflerden biri haline gelmiştir. Bu noktadan hareketle araştırmada, 10 OECD ülkesinde, 2014-2023 yılları arasında işgücü verimliliği (saat başına çıktı), gayri safi yurt içi hâsıla ve kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla verileri karşılaştırılmalı olarak ele alınmıştır.

2014-2023 yılları arasında 10 OECD ülkesi üzerinde yapılan, işgücü verimliliği (saat başına çıktı), gayri safi yurt içi hâsıla ve kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla değerleri ile ilgili olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır: Saat başına çıktı ile kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Bir diğer deyişle, saat başına çıktı miktarını arttırabilen ülkelerde kişi başına gayri safi yurt içi hâsılanın da artması beklenmektedir. Örnekleme, 2023 yılında, 99.995 dolar ile en yüksek kişi başına gayri safi yurt içi hâsılaya sahip olan İsviçre'nin, saat başına çıktı olarak Hollanda'nın ve Danimarka'nın gerisinde olduğu görülmektedir. Bununla beraber, işgücü verimliliğinin en yüksek olduğu Hollanda, kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla olarak ancak yedinci sırada yer bulabilmiştir.

Kolombiya, Yunanistan, Kore, Portekiz ve Türkiye'de saat başına çıktı ve kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla değerlerinin diğer beş ülkeden, Danimarka, Finlandiya, ABD, Hollanda ve İsviçre'den daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ikinci grup ülkelerde teknolojinin üretimde daha yoğun kullanıldığı, işgücünün daha nitelikli bir eğitime sahip olduğu, teşvik edici ücret sistemlerinin gelişmiş olduğu ileri sürülebilir. Sebebi her ne olursa olsun işgücü verimliliğinin artması, kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla değerlerini ve dolayısıyla ülkelerin refah seviyelerini artırıcı bir unsur olarak dikkat çekmektedir.

İşgücü verimliliği (saat başına çıktı) ile kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla arasındaki ilişkinin pozitif, yüksek ve anlamlı olması, makro ekonomik hedeflere, özellikle yüksek bir kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla hedefine ulaşmak için işgücü verimliliğinin anahtar bir faktör olduğunu göstermektedir. İşgücü verimliliğini arttıran faktörlerin neler olduğunun irdelenmesi ve bunların iş hayatına aktarılması çok büyük önem taşımaktadır. Zira, emeğin yerine ikame edilen teknolojiler kullanılmadıkça beklenen üretim artışının gerçekleşmesi mümkün olmayacaktır. Günümüzde ve muhtemelen gelecek günlerde daha da fazla olmak üzere emek kesiminin çalışma sürelerinin azaltılmasına yönelik talepleri artacaktır. Emek ikamesinde teknolojinin daha yoğun kullanımı sayesinde bu mümkün görünmektedir.

Politika yapıcılar işgücü verimliliğinin önemli bir başarı göstergesi olduğundan yola çıkarak, uzun çalışma saatlerinden ziyade etkin ve verimli çalışmanın önemi üzerinde durmalıdırlar. Çalışanların daha az, ancak daha verimli ve etkin çalışmaları, onların

memnuniyet düzeylerini arttıracaktır. Gerek gün içinde gerekse hafta içinde daha çok zamanı kendilerine ve ailelerine ayırmaları, çalışanların aile bağlarını güçlendirecek, kişisel gelişimlerine imkân sağlayacaktır. Konuya ülke özelinde bakılacak olursa, Türkiye güçlü aile bağlarına sahip bir ülke olarak bilinmektedir; ancak son yıllarda bu bağların zayıfladığına dair kuvvetli işaretler gözlemlenmektedir. Tek başına olmasa da bu durumun temel nedenlerinden biri olarak, çalışma gün ve saatlerinin fazla olması olarak ileri sürülebilir. Çalışan kişilerin arda kalan zamanlarını seyahat ve turizm gibi etkinliklere ayırması, çalışanların yeni yerler görmelerine, bilgilerini ve deneyimlerini arttırmalarına imkân sağlayacaktır. Gerek ulusal gerekse uluslararası seyahatler, bireylerin farklı kültürlerle tanışmalarına, hoşgörü ile yaklaşmalarına vesile olacaktır. Şüphesiz, yetersiz ücretler de bunu kısıtlayan önemli sebeplerdendir. Ancak, çalışanların gelir düzeyleri artsa bile, mevcut çalışma süreleri ile seyahat etmeleri, özellikle uzun mesafelere, mümkün gözükmemektedir. Halbuki, örneğin, haftadaki çalışma günü dört gün olduğunda ve günlük çalışma saatleri de azaldığında, çalışanlar haftanın tatil günlerinde yakın çevrelerindeki yakınlarına daha çok ziyaret edebilir; arzu edilen aile bağları da kuvvetlenebilir.

Ayrıca ülke içi verimliliği arttıran teknolojilerin gelişmesi ve/veya bu teknolojilerin ülkeye transferi, zaman içinde çalışma sürelerinin gerek günlük saatlerin gerekse haftadaki çalışma günlerinin azalması ile çalışanların kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmaları potansiyel turizm ve seyahat talebini efektif talebe dönüştürmesi muhtemeldir. Çalışma gün ve saatlerinin azalması ile, başta turizm ve seyahat olmak üzere tüm sektörleri doğrudan ve dolaylı olarak etkileyecek; sektörlerdeki kapasite kullanım oranlarını muhtemelen arttıracaktır. Bu gelişme, işsizlikle mücadelede de olumlu katkı sağlayacaktır. Mevcut işletmelerin tam kapasiteye yakın çalışmaları ve yenilerinin kurulması ile işletmelerdeki emek talebi artacaktır. Turizm işletmeleri (konaklama, seyahat, yiyecek-içecek) diğer sektörlerden çok ve çeşitli girdi talep ettiklerinden dolayı, tedarikçilerin ekonomilerine de büyük katkılar sağlayacaktır. Kısaca, teknoloji kullanımı ile, çalışma sürelerinin azalması, ülke ekonomilerine olumlu katkı sağlayacak, ekonomik büyümeyi hızlandıracaktır.

Saat başına çıktı ile kişi başına gayri safi yurt içi hâsıla arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişkinin varlığı; verimli çalışmanın kişi başına düşen üretimin de çok olmasının önemli bir sebebi olduğunu göstermektedir. “Çok” çalışmak yerine “etkin” ve “verimli” çalışmak önemlidir. Bu bağlamda, araştırma-geliştirme, yeni teknoloji, yeni yöntem ve tekniklerin kullanımı, daha az sürede daha çok iş üretmenin yollarının bulunması bugünün iş dünyasında öne çıkmaktadır. Ancak iş dünyasının dikkat etmesi gereken başka unsurlar da vardır. Herzberg’in iki faktör teorisine göre, hijyen faktörlerin motive edici etkisinin olmadığını hatırlarsak, bir işi başarı ile tamamlamanın verdiği mutluluk, işyerinde başarılarıyla tanınma, takdir edilme ve ödüllendirilme, arzularına ve yeteneklerine uygun bir işte çalışma, yeterli yetki ve sorumluluğa sahip olma, terfi imkânları, işinde kendini geliştirip yeni şeyler öğrenme, çevresine olumlu katkılarda bulunabilme gibi motivasyon faktörlerine de ağırlık verilmelidir (Yüksel, 2000: 139-140). İnsanın ihtiyaçları sadece maddi değildir. Biyolojik ihtiyaçları yanında sosyal ve psikolojik ihtiyaçları da vardır.

Bunun yanında, gelir dağılımının da adil olması çok önemlidir. Politika yapıcıların önemli görevlerinden birisi de sınıflar arası uçurumu gidermek ve köprüler kurmak olmalıdır. Sivil toplum kuruluşları da refahın toplumun tüm kesimine yayılmasında etkin rol oynamalıdır. Şüphesiz, herkesin gelir düzeyinin birbirinin aynı olması mümkün değildir. Ancak, her bir bireyin asgari geçim standartlarına sahip olması; sağlık, eğitim, barınma, iletişim ve ulaşım imkânlarına sahip olması mümkündür. En değerli zenginliğin, paylaşılan zenginlik olduğu noktasından hareketle gerek merkezi yönetimin gerek yerel yönetimlerin gerekse de sivil toplum kuruluşlarının bu amacı gerçekleştirebilmek için daha fazla çalışması gerekmektedir. Sonuç olarak çalışma hayatının iki tarafı, işveren ve işçi, sürdürülebilir bir ekonomi için çok önemlidir. Hükümetler, bir tarafı diğerine tercih edemezler, etmemelidirler. Ekonomik refahın toplumun tüm kesimlerine yayılması önemlidir. Bu durumda, toplumda barış, esenlik, iş barışı ve sonuç olarak istikrarlı kalkınma gerçekleşecektir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma etik kurul izni gerektiren analizleri kapsamadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Yazar Katkıları: Yazar çalışmanın tamamını kendi yapmıştır.

Çıkar Çatışması: Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, A.B. (2014). “Gender Influence on Part-time Working: An Empirical Study Upon the EU and Turkey”, *International Journal of Research in Business and Social Science*, 3(2), 20-30.
- Acemoglu, D. ve Restrepo, P. (2018). “The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment”, *American Economic Review*, 108(6), 1488-1542.
- Acemoglu, D., Johnson, S., & Robinson, J. A. (2001). “The Colonial Origins of Comparative Development: an Empirical Investigation”. *American Economic Review*, 91(5), 1369-1401.

- Aksu, L. (2013). "Türkiye'de İktisadi Büyümenin Kaynakları", Basılmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Akyıldız, H. ve Karabıçak, M. (2002). "Verimlilik Ücret İlişkisinin Analizi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(2), 57-76.
- Alam, A., Arshad, M. U. ve Rajput, W. U. (2013). "Relationship of Labor Productivity, Foreign Direct Investment and Economic Growth: Evidence from OECD Countries", Journal of Business and Management Sciences, 1(6), 133-138.
- Amana, M., Liu, P. ve Alariqi, M. (2023). "Internet Penetration's Impact on Gross Domestic Product Per Capita of African Countries", Journal of Economics and Sustainable Development, 14(5), 25-35.
- Argandoña, A. (2016). "Gross Domestic Product (GDP) and Gross National Product (GNP)", IESE Business School, University of Navarra, Working Paper, WP-1153-E September, 2016, 1-8.
- Bağçeci, Y. (2020). "İngiltere'de Sanayi Devrimi ve Luddist Başkaldırı (1811-1813)", The Journal of Academic Social Science Studies, 13(79), 355-373.
- Baldwin, J.R., Maynard, J.P. ve Wong, F. (2005). "The Output Gap between Canada and The United States: The Role of Productivity (1994-2002)", Micro-economic Analysis Division, 9, 1-14.
- Becker, G.S. (1975). "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education", The University of Chicago Press, London.
- Berg, P., Bosch, G. ve Charest, J. (2014). "Working-time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity Across Countries", ILR Review, 67(3), 805-837.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2011). "50 Soruda İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri" https://www.csgeb.gov.tr/medias/6001/2011_42.pdf, (Erişim tarihi: 10.07.2024).
- Çelikkoparan, E. (2018). "Türk İş Kanunu'nda Esnek Çalışma ile İlgili Değişiklikler ve Kadın Çalışanlarda Kısmi Çalışma Uygulamaları". (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Çetin, Ö. (2016). "Teknoloji Transferinin İşsizlik Üzerine Etkileri: Türkiye Örneği", Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13, 157-164.
- Dora, H.K.M., Krishna, L.S.R. ve Reddy, P.R. (2022). "Enhancement of Safety and Productivity all the Way through Function of Ergonomics Principles – A Case Study". Materials Today: Proceedings, 64, 212-219.
- Erel, D. (2017). "Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma". (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir.
- Erol, M. (2001). "Sosyal Entropinin Verimlilik Üzerine Etkileri", Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1), 127-143.
- Eurostat, (2024). "Share of Women Working Part-time Higher than Men" <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/edn-20230303-1>, (Erişim tarihi: 12.07.2024).
- Golden, L. (2009). "A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork", Journal of Business Ethics, 84, 217-227.
- Göksu, S., Demirhan, E., and Demirhan, B. (2023). "Implementation of Citizen-Oriented Economic Policies". In Citizen-Centered Public Policy Making in Turkey (pp. 425-445). Cham: Springer International Publishing.
- Herzer, D. ve Donaubaue, J. (2018). "The Long-run Effect of Foreign Direct Investment on Total Factor Productivity in Developing Countries: A Panel Cointegration Analysis", Empir Econ, 54, 309-342.
- ILO, (International Labour Organization) (2024). "ILOSTAT data Explorer" https://rshiny.ilo.org/dataexplorer5/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A, (Erişim tarihi: 22.07.2024).
- İsmihan, M. ve Özcan, K. M. (2009). "Productivity and Growth in an Unstable Emerging Market Economy: The Case of Turkey, 1960-2004", Emerging Markets Finance and Trade, 45(5), 4-18.
- İş Kanunu (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi: 12.07.2024).
- İştar, E. (2012). "Stres ve Verimlilik İlişkisi". Akademik Bakış Dergisi, 33(1), 1-21.
- Junior, G.T ve Saltorato, P. (2022). "Reduced Working Time as Political, Management and Control Instrument", Organizações & Sociedade Journal, 29(103), 724-749.
- Kalın, A. (1983). "Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla", Ekonomi Ansiklopedisi, Paymaş Yayınları, İstanbul.
- Kanat, S., ve Güner, M. (2007). "Measurement of Productivity in Textile and Apparel Plants". Textile and Apparel, 17(4), 279-283.
- Karlıdağ, Ö. (2011). "Çalışma Yaşamında Esneklik-Uygulamalı Bir Çalışma". (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kaşdemir, İ. (2009). "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Çalışma Şekilleri". (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Kibritçiöglü, A. (1998). "İktisadi Büyümenin Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri", AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 53(1), 207-230.
- Koç, M. ve Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 1(28), 149-178.
- Korkmaz, S., ve Korkmaz, O. (2017). "The Relationship Between Labor Productivity and Economic Growth in OECD Countries". International Journal of Economics and Finance, 9(5), 71-76.
- Kurt, S. ve Terzi, H. (2007). "İmalat Sanayi Dış Ticareti Verimlilik ve Ekonomik Büyüme İlişkisi", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 25-46.
- Lucas, R. (1988). "On the Mechanics of Economic Development", Journal of Monetary Economics, 22(1), 3-42.
- Mamun, M. A. ve Wickremasinghe, G. B. (2014). "Dynamic Linkages Between Diffusion of Information Communication Technology and Labour Productivity in South Asia", Applied Economics, 46(26), 3246-3260.
- Mankiw, N. G., Romer, D., ve Weil, D. N. (1992). "A Contribution to the Empirics of Economic Growth". The Quarterly Journal of Economics, 107(2), 407-437.
- Najarzadeh, R., Rahimzadeh, F. ve Reed, M. (2014). "Does the internet increase labor productivity? Evidence from a cross-country dynamic panel", Journal of Policy Modeling, 36, 986-993.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), (2024). www.oecd.org/en/about.html, (Erişim tarihi: 22.07.2024).

- OECD members (2024), (Organisation for Economic Co-operation and Development members), <https://www.oecd.org/en/about/members-partners.html>, (Erişim tarihi: 22.07.2024).
- OECD, National Accounts at a Glance (2009). OECD Publishing, 2, rue André-Pascal, Paris.
- Öztürkoglu, Y. (2013). "Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri", *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Ramirez, M. D. (2002). "Public Capital Formation and Labor Productivity Growth in Mexico". *Atlantic Economic Journal*, 30(4), 366-379.
- Rodrik, D., Subramanian, A., ve Trebbi, F. (2004). "Institutions Rule: The Primacy of Institutions over Geography and Integration in Economic Development". *Journal of Economic Growth*, 9, 131-165.
- Romer, P.M. (1990). "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, 98(5), 71-102.
- Sabia, J.J. (2015). "Minimum Wages and Gross Domestic Product", *Contemporary Economic Policy*, 33(4), 587-605.
- Samargandi, N. (2018). "Determinants of Labor Productivity in MENA Countries". *Emerging Markets Finance and Trade*, 54(5), 1063-1081.
- Sapolaite, V. ve Balezentis, T. (2019). "Growth in Agricultural Productivity: Data, Models, and Results", *Journal of Global Information Management*, 31(4).
- Satbir, S. ve Sandeep, S. (2018). "Productivity Betterment: Implementation of Clustering with Improved Tooling in Manufacturing". *International Journal of Productivity Management and Assessment Technologies*, 6(2), 1-18.
- Schultz, T.W. (1961). "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Skans, O.N. (2004). "The Impact of Working-Time Reductions on Actual Hours and Wages: Evidence from Swedish Register-Data", *Labour Economics*, 11, 647 - 665.
- Su, B., ve Heshmati, A. (2011). "Analysis of Gender Wage Differential in China's Urban Labor Market". *The Singapore Economic Review*, 62(02), 423-445.
- Şahin, A. (2020). "Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Denkleştirme uygulaması", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, İstanbul.
- Şen, M.N. (2013). "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Şimşek, M. (2019). "Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Araştırılması", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Konya.
- Tang, C. F. (2014). "The Effect of Real Wages and Inflation on Labour Productivity in Malaysia", *International Review of Applied Economics*, 28(3), 310-321.
- Tarancón, M. Á., Gutiérrez-Pedrero, M. J., Callejas, F. E., ve Martínez-Rodríguez, I. (2018). "Verifying the Relation Between Labor Productivity and Productive Efficiency by Means of the Properties of the Input-Output Matrices, the European Case". *International Journal of Production Economics*, 195, 54-65.
- Toktaş, D. (2020). Bilgi toplumu kuramları bağlamında esnek çalışma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Unay, C. (2001). "Makro Ekonomi". Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Upender, M. ve Sujan, M. (2008). "Cointegration Between Labor Productivity and Wage Rates: Empirical Evidence from the Indian Industries", *ICFAI Journal of Industrial Economics*, 5(1), 39-50.
- Ünal, Ö.F. ve Tekdemir, S. (2015). "Sanal Kayıtarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 95-118.
- Üntüvar Altınay, Z. (2024). "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Prim Borcundan Sorumluluk". (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Kayseri.
- World Bank, (2024). <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>, (Erişim tarihi: 22.07.2024).
- Yenisu, E. (2019). BRICS-T Ülkelerinde İşgücü Verimliliği ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), 35-60.
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, (2004). <https://www.asmmmo.org.tr/userfiles/others/files/Mvzt/Ynt/4857/04-03-Y-03.pdf>, (Erişim tarihi: 18.07.2024).
- Yılmaz, N. (2017). Türkiye, Almanya ve İsveç'te Çalışma Süreleri, Esnek Çalışma Dinlenme Süreleri ve Tatiller. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Yılmaz, Ö. (2010). "Bilgi ve Teknolojideki Değişimlerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri: "Gaziantep Tekstil İşletmelerinde bir Uygulama". (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Yüksel, Ö. (2000). "İnsan Kaynakları Yönetimi", Gazi Kitabevi, Ankara.