

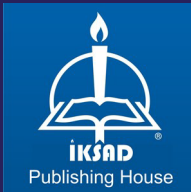
İŞLETME ARAŞTIRMALARI

Editörler:

Doç. Dr. Yakup DURMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ÖZGÜNER

Yazarlar:

Prof. Dr. Aykut BEDÜK
Prof. Dr. Hasan SERİN
Prof. Dr. Hüdaverdi BİRCAN
Doç. Dr. Mutlu YILMAZ
Doç. Dr. Yakup DURMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Alper GEDİK
Dr. Öğr. Üyesi Emel GELMEZ
Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Vasfi KAHYA
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ÖZGÜNER
Dr. Berna Turak KAPLAN
Dr. İsmet GÜNEŞ
Öğr. Gör. Mehmet KAPLAN
Öğr. Gör. Esin CEYLAN
Arş. Gör. Murat YILIRIM
Abdulkerim GÜLER
Cemre PEHLİVANOĞLU
Vildan KANDEMİR



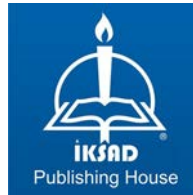
İŞLETME ARAŞTIRMALARI

Editörler:

Doç. Dr. Yakup DURMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ÖZGÜNER

Yazarlar:

Prof. Dr. Aykut BEDÜK
Prof. Dr. Hasan SERİN
Prof. Dr. Hüdaverdi BİRCAN
Doç. Dr. Mutlu YILMAZ
Doç. Dr. Yakup DURMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Alper GEDİK
Dr. Öğr. Üyesi Emel GELMEZ
Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Vasfi KAHYA
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ÖZGÜNER
Dr. Berna Turak KAPLAN
Dr. İsmet GÜNEŞ
Öğr. Gör. Mehmet KAPLAN
Öğr. Gör. Esin CEYLAN
Arş. Gör. Murat YILIRIM
Abdulkerim GÜLER
Cemre PEHLİVANOĞLU
Vildan KANDEMİR



Copyright © 2019 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced,
distributed, or transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording, or other electronic or
mechanical methods, without the prior written permission of the publisher,
except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution Of Economic
Development And Social
Researches Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TURKEY TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: iksadyayinevi@gmail.com

www.iksad.net

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2019©

ISBN: 978-625-7029-67-4

Cover Design: Özlem Kaya

December / 2019

Ankara / Turkey

Size: 16x24 cm

İÇİNDEKİLER

EDİTÖRDEN ÖNSÖZ

Doç. Dr. Yakup DURMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ÖZGÜNER (1 - 2)

BÖLÜM 1 SWEATSHOPLAR

Dr. Berna Turak KAPLAN (3 - 19)

BÖLÜM 2 PRESENTEİZM (İŞTE VAROL (AMA)MA)

Dr. Berna Turak KAPLAN (21 - 38)

BÖLÜM 3 İSTATİSTİK SÜREÇ KONTROL TEKNİKLERİ

Prof. Dr. Hasan SERİN (39 - 57)

BÖLÜM 4 BİR ÜNİVERSİTE İÇİN PERSONEL OTOMASYON PROGRAMININ TESPİT EDİLMESİNDE TOPSIS YÖNTEMİNİN UYGULANMASI

Prof. Dr. Hüdaverdi BİRCAN
Arş. Gör. Murat YILIRIM
Abdulkerim GÜLER (59- 76)

BÖLÜM 5 LİSANSÜSTÜ İŞLETME ARAŞTIRMALARI KONGRESİ'NDE YÖNETİM VE ORGANİZASYON ALANINDA NELER OLUYOR?

BİBLİYOMETRİK BİR ÇALIŞMA

Öğr. Gör. Mehmet KAPLAN
Prof. Dr. Aykut BEDÜK (77- 108)

BÖLÜM 6

TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

Dr. Öğr. Üyesi Vasfi KAHYA

Öğr. Gör. Esin CEYLAN

(109- 139)

BÖLÜM 7

ÖZEL HUZUREVLERİ VE YAŞLI BAKIM MERKEZLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDAKİ BOŞLUK

Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ

Vildan KANDEMİR

(141- 161)

BÖLÜM 8

EKONOMİK PERSPEKTİFTE GİRİŞİMCİLİKTE GÜNCEL KONULAR

Dr. Öğr. Üyesi Alper GEDİK

Dr. Öğr. Üyesi Emel GELMEZ

(163- 203)

BÖLÜM 9

TÜRKİYE ELEKTRİK ENERJİSİ ÜRETİMİ İÇİNDE JEOTERMAL ENERJİNİN YERİ VE GELİŞİMİ

Doç. Dr. Mutlu YILMAZ

Cemre PEHLİVANOĞLU

(205- 236)

BÖLÜM 10

TÜRKİYE VE BRİCS ÜLKELERİ ARASINDA YAPILAN DIŞ TİCARET ANALİZİ

Dr.İsmet GÜNEŞ

(237- 269)

ÖNSÖZ

Küreselleşen dünyada günümüz işletmeleri yoğun bir rekabet ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu küresel rekabet karşısında müşteri memnuniyetini odak noktasına alarak; muhasebe, Finansman, Yönetim ve organizasyon, Pazarlama, Üretim yönetimi, Ar-ge, İnsan Kaynakları ve Halkla ilişkiler fonksiyonlarını optimal kullanmaları gerekmektedir. Bu nedenle sürekli araştırmalar yaparak kendilerini yenilemeleri ve yeni mal ve hizmet üreterek inovasyona önem vermeleri gerekmektedir.

Bu kitapta, birbirinden değerli uzman yazarlarımız tarafından yazılan çalışmalar olarak; Sweatshoplar, Presenteizm (İşte Varol(Ama)Ma), İstatistik Süreç Kontrol Teknikleri, Bilgi Çağı Ve Bilişim Teknolojileri, Bir Üniversite İçin Personel Otomasyon Programının Tespit Edilmesinde Topsıs Yönteminin Uygulanması, Lisansüstü İşletme Araştırmaları Kongresi'nde Yönetim ve Organizasyon Alanında Neler Oluyor? Bibliyometrik Bir Çalışma, Toplam Kalite Yönetimi, Özel Huzurevleri ve Yaşlı Bakım Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarındaki Boşluk, Ekonomik Perspektifte Girişimcilikte Güncel Konular, Türkiye Elektrik Enerjisi Üretimi İçinde Jeotermal Enerjinin Yeri ve Gelişimi, Türkiye ve Brics Ülkeleri Arasında Yapılan Dış Ticaret Analizi, konularından oluşmaktadır.

Bu kitabın basım ve yayımında emeği geçen tüm yazarlarımız başta olmak üzere İbrahim Kaya bey, İKSAD yayınevine yönetim kademesine ve çalışanlarına teşekkürlerimizi sunarız.

Doç. Dr. Yakup DURMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ÖZGÜNER

BÖLÜM 1

SWEATSHOPLAR

Dr. Berna Turak KAPLAN¹

¹ Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Şarkikaraağaç MYO, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü Isparta, Türkiye. bernaturak@isparta.edu.tr

GİRİŞ

Bilimsel yönetim yaklaşımının temelinde Taylor, insan kaynaklarını mekanik bir yapı olarak ele almakta, işletme içerisindeki en önemli unsurun verimlilik olduğunu öne sürmektedir. Elbette işletme verimliliği, süreklilik ve kar edinmede önemli bir yere sahiptir. Ancak bilgi çağında işletmelerin odak noktasının yalnızca verimlilik olması, insan kaynaklarının psikolojik yönünü ele almamaları uzun vadede başarısız sonuçlar doğuracaktır (Kaplan, 2019: 201-215; Çelik vd, 2018: 2395; Çarıkçı ve Küçükeşmen, 2017: 745-746; Çelik vd., 2018: 583-594). Artan rekabet ortamı ile insan kaynaklarının psikolojik yönünün önemli olduğunun farkındalığına sahip fakat daha büyük farkındalığını maliyetleri minimize edebilmeye yönlendirmiş birtakım özellikle de ABD kökenli hazır giyim, ayakkabı ve oyuncak endüstrisi işletmeleri gelişmemiş ülkelerde işletmeler kurarak veya tedarikçiler aracılığıyla oldukça düşük ücretlerle, hijyen ve sağlık koşullarından uzak bir şekilde, ağır iş yükü altında vasıfsız çalışanlar istihdam etmektedir. Sweatshop olarak anılan bu işletmeleri, kimileri, gelişmemiş ülkelerdeki bireyler için bir fırsat olduğunu savunmaktayken, kimileri ise insan haklarına aykırı bir durum olduğunu savunmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi açısından farklı noktalarda değerlendirilen bir konunun bu şekilde hem bir fırsat olduğu vurgusu hem de insan haklarına yönelik aykırılık yönüyle bir tehdit olduğu vurgusu çalışmanın çerçevesini çizmektedir. Bu çalışma kavramın açıklanmasına yönelik anlamlandırma, dünyadaki uygulamalarını

içeren görünüm ve anti hareketlerini içeren bölümle kavramsal olarak değerlendirilmeyi içermektedir. Gelecekte özellikle ulusal yazında bu tarz çalışmalar için bir ön çalışma niteliğinde olduğu ve değer oluşturduğu ifade edilebilir.

1. SWEATSHOP KAVRAMININ ANLAMLANDIRILMASI

Sweatshop, anlamı kullanıcılar arasında büyük farklılıklar gösteren yaygın olarak kullanılan kavramlardan biridir. Laura Hapke için, insanların aklında periyodik olarak ortaya çıkan, kaybolan ve yeniden ortaya çıkan bir Amerikan fikri olup, varlığının süregelmesinin nedeni, isimlendirilememesi ve bu bağlamda da tespit etmekte güçlük çekilmesi ile ilgilidir (Rouge, 2016:7-10). Sweatshop, ücreti yaşam standardının altına düşen ve uzun çalışma saatleri içeren insan kaynakları istihdam eden işletmelerdir. Bu tür bir işgücü, genellikle açık bir şekilde sömürücü ve ahlak dışı olarak tanımlanmaktadır. Ancak, ekonomik kalkınmaya yönelik bir merdivenin ilk basamağı olarak, sweatshop insan kaynağını savunanlar için ahlak dışı olduğunu söylemek yanlıştır. Her iki taraf da kötü çalışma koşullarının talihsiz ve istenmeyen bir durum olduğu konusunda hemfikir olsalar da sweatshop savunucuları, bazı çalışanlar için mevcut en iyi iş alternatifini ve birçok düşük ve orta gelirli ülkede ekonomik kalkınma için iyi bir şans sunduğunu savunmaktadır. Hatta bazı savunucular örneğin, Nicholas Kristof, fakir ülkelerdeki asli problemin, sweatshop insan kaynağından yeterince yararlanamama olduğunu belirtmektedir (Snyder, 2017:187).

ABD Savunma Bakanlığı sweatshopları “Düşük ücret ve fazla mesai, çocuk işçiliği, iş güvenliği ve sağlığını hiçe sayma gibi konularda

birden fazla federal ya da eyalet yasasını ihlal eden işletmeler” şeklinde tanımlamaktadır (Zwolinski, 2006:1-5). Amerika Endüstriyel Hijyen Birliği’ne göre ise; “Mesleki sağlık ve güvenlik, çevresel yasa ve yönetmelikler ve en düşük düzeyde kabul edilebilir uygulama standartlarını da kapsayan ve birden fazla ihlalin söz konusu olduğu işyeri” olarak tanımlamıştır. Birliğe göre, bir işletmenin sweatshop olarak nitelendirilebilmesi için aşağıdaki çalışma koşulları içerisinde olmalıdır (Yıldız ve Yıldız, 2017:100).

Çalışanların fazla mesai ücreti ödenmeksizin çalıştırılması,

Yasal asgari ücretin oldukça altında ücret ödenmesi,

Çalışanların çalışma hızını arttırmak için parça başı ücretlendirme sisteminin uygulanması,

Çocukların çalıştırılması,

Başka yerde iş bulma olanağı düşük çalışanların olması,

Çalışanlara sosyal güvence sağlayacak primlerin ödenmemesi,

Çalışanların tazminat garantisinin bulunmaması,

Çalışanların işletmeye borçlandırılarak veya sözleşme yaptırımıyla düşük ücretle zorla çalıştırılması,

İşletmede sosyal/etnik sınıf, cinsel tercih, din, cinsiyet ve yaş gibi faktörler nedeniyle ayrımcılık yapılması.

Sweatshop kavramı genellikle çalışanlar için üretim birimlerindeki zor ve tehlikeli çalışma koşullarını ifade etmektedir. Burada, tehlikeli

hammadelerle çalışma, işverenlerin şiddetine uğrama, yüksek dereceli ısı altında çalışma gibi tehlikeli durumlardan söz edilmektedir. Değindiği üzere, çok uzun çalışma süreleri ve çocuk işgücünün yasaların ihmal edilerek çalıştırılması da bu tabloyu tamamlayan unsurlardır. Temelde bu kavram küçük, aşırı sıcak, belirsiz bir biçimde aydınlatılmış ve örneğin bir kumaş yığını etrafında toplanmış makinelerin başına eğilmiş çalışanları ifade ediyorsa da bu koşulların iyi aydınlatılmış ve hangar gibi büyük fabrikalarda da gerçekleşebileceği bilindik bir gerçektir. Ancak işgücünün niteliği giderek beyaz yakalılışmakta ve bu süreçte yeni sanayi dalları ve bu dallarla beraber oluşan çalışma koşulları gündeme gelmektedir. Çağrı merkezleri endüstrisi, yoğun ve stresli çalışma koşulları, işgücü devir hızının yüksek oluşu, Taylorizmin yeni mekanları olması ve bir kariyer mesleği olarak görülmemesi nedeniyle post sweatshoplar olarak nitelendirilebilir (Man ve Öz, 2009:81-82).

2. DÜNYADA SWEATSHOP GÖRÜNÜMÜ

Bilim, teknoloji ve lojistik alanında yaşanan önemli gelişmeler ile globalleşme ivme kazanmış ve uluslararası ticaretin gelişmesinin önünde engel kalmamış, bu serbestleşme bir yandan çok uluslu işletme sayılarında artışa, uluslararası göç ve seyahatin kolaylaşmasına bu bağlamda da ucuz işgücünün mobilitesinin yükselmesine, öte yandan da küresel rekabetin artmasına ve işletmelerin içinde faaliyet gösterdikleri çevrelerin yapısında da değişimler yaşanmasına neden olmuştur. Yaşanan bu değişimleri, kimi ekonomistler globalleşmenin dünya ekonomisinin etkinliğini arttırıcı bir rol oynaması nedeniyle

genel anlamda desteklenmesi gerektiğini ve Amerika başta olmak üzere diğer gelişmiş ülkelerdeki büyük işletmelerin, gelişmekte olan ülkelerde fabrikalar kurarak buradaki insanlar için istihdam yaratmasını örnek göstererek, globalleşmenin dağılımsal getirisi olduğunu öne sürerken, diğer bazı ekonomistler ise aksine globalleşmenin gelişmiş ülkelerdeki istihdam ve ücretlere ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarına olan negatif yansımalarının var olabileceğini iddia etmektedir. Yaşanan bu gelişmelerle beraber artan küresel rekabet aynı sektörde faaliyet gösteren işletmeleri yüksek kalitede ürünleri daha ucuza üretme güdüsüne yöneltmiş ve gelişmiş ülkelerdeki küresel işletmeler, gelişmekte olan ülkelerdeki niceliği fazla ve niteliği ucuz insan kaynağına yönelerek, ihracata yönelik üretim faaliyetlerini denizaşırı ülkelere taşımalarına neden olmuştur. Özellikle işçilik maliyetini düşürerek karını arttırmayı hedefleyen işletmeler, sweatshopların ortaya çıkışına ön ayak olmuştur (Yıldız ve Yıldız, 2017:100).

Sweatshoplara ilişkin üç negatif eleştiri yapılmaktadır. Eleştirmenlerine göre, sweatshop işletmeler, sömürücü, zorlayıcı ve çalışanlara zararlıdır. “Sweatshop İşçiliğine Karşı Etik ve Ekonomik Durum: Eleştirel Bir Değerlendirme”, adlı çalışmalarında Powell ve Zwolinski, her üç itirazı da anlamsız bulmaktadır. Powell ve Zwolinski'nin sweatshop işçiliğinin düzenlenmesine yönelik argümanı şu şekilde yeniden düzenlenebilmektedir;

Sweatshoplar alışanlar için mevcut alternatiflerden daha iyidir.

Sweatshop alışanları hakkında yapılacak iyileştirme düzenlemesi, sweatshop istihdamında bir azalmaya yol açacaktır.

Bu nedenle, sweatshop düzenlemesi çalışanlar açısından zararlı olacaktır.

Bu argümanda şu iki nokta vurgulanmalıdır. Birincisi, maddelerin (1) ve (2) gerekçelerinin, tartişmalı ekonomik ve ahlaki varsayımlara dayandığıdır. Gerçekten anlamda da literatürdeki tartişmaların çoğunun odaklandığı nokta bu yöndedir. Örneğin, sweatshop çalışanlarının, diğer çalışma haklarıyla beraber ücretlerinin artırılmasının, sonuç olarak sweatshop istihdamında bir dşye yol açacağını varsaymaktadır. Bununla beraber, bazı sweatshop eleştirmenleri ise artan ücretlerden elde edilen üretkenlik kazançları nedeniyle, sweatshop alışanlığının düzenlenmesi halinde genel olarak sweatshop istihdamında bir dşye yol açmayacağını savunmaktadır. Ayrıca, madde (1), “alışanların, sweatshop istihdamını kabul etme konusundaki gönüllü seçiminin, sweatshopların kendileri için mevcut en iyi alternatif olduğunu gösterdiğini varsaymaktadır. (Coakley ve Kates, 2013:2-3). Sweatshop savunucuları her yıl on binlerce geç erke ve kadının, ülkenin artan elektronik fabrikalarından birinde iş aramak için kırsal Çin'in yoksul bölgelerinden seyahat ettiğini ve sweatshoplarda çalışmayı seçtiğini belirterek savunmada güçlü bir argüman oluşturmaktadır. Buna sweatshoplar için Seçim Argümanı denmektedir. Zwolinski'ye göre (Kates, 2015:191-193);

Sweatshop çalışanları, sweatshoplarda çalışmayı seçer.

Sweatshop çalışanlarının sweatshopta çalışmayı seçtikleri gerçeği, terfilerde çalışmanın en iyi alternatif olduğuna inandıklarının kanıtıdır.

Sweatshopta çalışmanın mevcut en iyi alternatifi olduğuna inandıkları gerçeği, bu seçeneği ortadan kaldırarak, sweatshop çalışanlarına zarar vereceğimize dair güçlü bir kanıttır.

Benzer şekilde, sweatshop çalışanlarının sweatshoplarda çalışmayı seçtiği gerçeği, bu seçeneği ellerinden alarak özerkliklerini ihlal edeceğimize dair güçlü bir kanıttır.

İnsanlara zarar vermek ve / veya özerkliklerini ihlal etmek yanlıştır.

Bu nedenle, sweatshop seçeneğini sweatshoplarda çalışmayı seçen insan kaynağından uzaklaştırmak yanlıştır.

Amerikalı tüketiciler daha düşük fiyatlar ve çokuluslu işletmeler de daha yüksek kar amaçlamakta, ortaya çıkan tabloda ise, her iki hedefin de büyük bir yurtdışı tedarikiyle ilerletilebilmesi düşüncesi oluşmaktadır. Yerel işgücü piyasasından daha ucuza mal üretmek isteyen, hazır giyim, ayakkabı ve oyuncak sektöründe ve özellikle Amerika Birleşik Devletleri merkezli önde gelen çok uluslu işletmeler, Amerikan iş kanunu kapsamı dışında faaliyet gösteren gelişmekte olan ülkelerde yüzlerce tedarikçiyle sözleşme yapmaktadır. Bu uluslararası

tedarik zincirlerinin destekçileri, tüketicilere düşük maliyetli ürünlerin yararlarını ve gelişmekte olan ülkelerde kalkınmayı ve refah yaratmayı sağlayan bir sermaye girişi olduğunu vurgularken, eleştirmenler, işletme yöneticilerini sosyal bedellerle zenginleşen, sweatshop emeğinin sömürsü olduğunu işaret etmektedir (Maryanov, 2010:399). Amerikan Savunma Bakanlığı'nın tanımlamasına göre, ulusal sweatshopların ortak noktası şüphesiz ki savunmasız emeğin varlığıdır. Çalışanlar kendilerini son derece zayıf bir ekonomik durumda bulmakta ve çoğu zaman yöneticilerine geri ödeme biçiminde çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Benzer şekilde bir göçmen ağı tarafından taşeronlara ticareti yapılan göçmenlerin, kaçakçıları tarafından ele geçirildiği durumlar da mevcuttur. Bu göçmen çalışanlara belirli çalışma ve ödeme koşulları altında bir iş teklif edilmekte, sonrasında ise sweatshoplarda yaşam sürdükleri ve aynı zamanda da 7/24 kontrol altında oldukları görülmektedir (Montero, 2011:5). ABD şirketleri tarafından üretilen ve ABD tüketicilerine satılan malların çoğu, üçüncü dünya ülkelerinde, zorlu ve hatta tehlikeli çalışma ortamlarında saatte 12 sentten daha az kazanan çalışanlarca üretilmektedir (Kuyumcuoğlu, 2018:13-14). Bazı ekonometrik çalışmalar çok uluslu işletmelerin sağladığı faydaların paha biçilemez olduğunu iddia etmektedir. Aitken, Harrison ve Lipsey (1996) ve Lipsey ve Sjöholm (2001), her ikisi de çok uluslu işletmelerin Üçüncü Dünya ülkelerindeki yerli işletmelerden daha yüksek ücret ödediklerini belirtmektedir. Feenstra ve Hanson (1997), çokuluslu işletmelerin, emek talebini artırarak çalışanların yaşam koşullarını iyileştirdiğini öne sürmüştür (Powell ve Skarbek, 2004:2-3). Oysa ki, hazır giyim üretimi gibi emek yoğun bir sektör için işletmeler,

ABD'deki işçilere saat başına 12,17 dolar ödemekteyken, Meksika'da 1,70 \$, Çin'de 86 sent veya Pakistan'da 23 sent ödeyerek maliyetleri düşürmektedir. Örneğin, Bangladeşli bir tekstil çalışanı, günde 14 saat, haftada 7 gün çalışmakta ve saatte yaklaşık 14 sent kazanmaktayken, ABD'de 17,99 \$ karşılığında perakende satışı yapılan bir Disney kıyafetini dikmesi karşılığında ise yaklaşık yalnızca 5 sent kazanabilmektedir (Rudell, 2006:282-283). Maitland ve diğerleri, onlarca yıldan beri süren sweatshop işçiliğinden sonra gelişen Güney Kore ve Tayvan gibi ekonomilerin iyi seçilmiş örnekler olduğundan söz etmektedir. Ancak sweatshoplar adına böyle bir büyüme evrensel olarak nitelendirilemez. Az gelişmiş ülkelerin çoğunda, Latin Amerika ve Doğu Bloku ülkelerinde olduğu gibi yıllarca, genel ekonomide veya çalışma koşullarında ve ücretlerde önemli bir artış gözlenmeyen sweatshoplar da mevcuttur (Meyers, 2004:319-324).

3. ANTI-SWEATSHOP HAREKET

1990'lı yıllarda, insan hakları ve anti-sweatshop aktivistleri, çalışma koşullarını iyileştirme ve geliştirmekte olan ülkelerdeki çalışanlar için ücret yükseltme çabalarını arttırmışlardır. Bu kampanyalar geliştirmekte olan ülkelerdeki mevzuatı değiştirmek için doğrudan baskı, işletmeler üzerindeki baskı, gazete kampanyaları olmak üzere birçok farklı şekilde ortaya çıkmıştır (Harrison ve Scorse, 2004:1). Anti-sweatshop hareket, uluslararası işletmeleri yirmi birinci yüzyılın başlarında çalışanların hakları ve globalleşme konusundaki merkezi mücadele odağı haline getirmiştir. Küresel ticaret haklarını düzenlemeye yönelik daha önceki girişimler devlet ticaret politikasına odaklanmaya başlamış ancak

sweatshop karşıtları bu taktiği bir süre sürdürse de çoğu daha sonrasında işletmeleri hedef almıştır. Sendikalar, dini örgütler, göçmen ve insan hakları grupları ve hatta öğrencilerin büyük bir kesimi, giyim, ayakkabı ve oyuncak üretiminde sömürü ve iş haklarının ihlali ile ilgili kampanyaların merkezinde yer almıştır (Bartley ve Child, 2014: 617-618). Nitekim, Orta Amerika ve Çin'deki konfeksiyon fabrikalarındaki kadın işçilere karşı cinsel taciz ve fiziksel tacizden, Pakistan'daki futbol topu fabrikalarındaki çocuk işçilerin kullanımına yönelik küreselleşme ekonomisi ve politik tartışmalar yaşanmıştır (Garavito, 2005:204). Esasen, sweatshoplar, ürünlerin arka planında kalan sosyal ilişkilerin ortaya çıkabileceği yönünde farkındalığa sahiptir. Örneğin, “Yeniden Düşünen Okullar” müfredatı öğrencilere sweatshopları tanıtmak için satın aldıkları tişörtlerin etiketlerine bakmasını, kıyafetlerinin yapıldığı ülkeleri tanımlamasını ve ardından bu ülkeleri haritada bulmasını sağlamaları yönünde eğitim vermektedir. Smithsonian web sitesi, farklı ülkelerden ABD'ye yapılan giyim ithalatı ve konfeksiyon endüstrilerinde uygulanan ortalama saatlik ücret hakkında enformasyon sağlamaktadır. Anti-sweatshop grupların çoğu, sweatshopları, çocuk çalışan yasağını, sağlık, güvenlik, yangın ve inşaat işlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarını, fazla mesai ve asgari ücrete kadar iki veya daha fazla iş kanununu ihlal eden işverenler olarak tanımlamaktadır. Emek ekonomisti Michael Piore gibi diğer sweatshop eleştirmenleri, sweatshop kavramını, standart dışı, kalabalık, sağlıksız fabrikaları işleterek, sabit maliyetlerin minimumunda tutulduğu “belirli bir iş organizasyonu” şeklinde ayrı bir kalemde değerlendirilmesi gerektiğinde ısrarcıdır. Ekonomistlerin çoğu, düşük ücretli dünya-

ihracat sanayi işlerinin, genellikle sweatshop denilen türden çalışanların ve ailelerinin hayatlarını iyileştirdiğine inanmaktadır. Bu görüş çoğunlukla ekonomistlerden oluşan küreselleşme ve serbest ticaretin bir tarafı olan Uluslararası Ticaret Akademik Konsorsiyumunun (ACIT) görüşüdür. Üniversitelere yazdığı bir mektupta ACIT, üniversite kampüslerinde anti-sweatshop protestocularının çoğu zaman konu hakkında fikirlerinin derin olmadığı ve çok uluslu işletmelerin protestocular tarafından önerilen yüksek ücretler ödemesini gerektiren davranış kurallarını benimsemesinin, fakir ülkelerdeki çalışanların işlerini kaybetmesine mal olabileceği konusunda uyarıda bulunmuştur (Miller, 2004:5-8).

Üniversitelerdeki anti-sweatshop hareketlerinin devamında, Nisan 1996'da Amerika'nın en sevilen talk-show programlarından birinde, sunucu Kathie Lee Gifford, Wal-Mart'ta satılan kıyafetlerin çocuk çalışanlar tarafından üretildiğini söylemesiyle, Wal-Mart insan hakları aktivistlerinin boks torbası halini almıştır. Sonrasında Wal-Mart, çocukları, ürünleri daha düşük maliyetle satmak için sömürmeye çalıştığı gerekçesiyle piyasada ciddi eleştirilere konu olmuştur (Greene ve Henry, 2017:87). Anti-sweatshop hareketine yönelik Love Fashion Hate Sweatshops kampanyası, küresel yoksulluk, eşitsizlik ve adaletsizliğe karşı mücadeleye kendini adanmış bir örgüt olan Want on War tarafından başlatılmıştır. İngiltere merkezli organizasyon, dünya çapındaki köklü örgütleriyle birlikte çalışmakta ve mücadele etmektedir (Robertson vd., 2016:16). İlgili örgütün belirtilen internet

adresinden kampanyaları hakkında daha detaylı bilgi edinebilmek mümkündür.²

SONUÇ

Sweatshoplar insani koşullardan uzak, kalabalık, havasız, düşük ücretle ve hatta çocukların dahi çalıştıkları işletmeler olarak anılsa dahi günümüzde ihtişamlı plazalarda çalışan beyaz yakalıların da ağır iş yüküne karşın çok düşük ücretlerle çalıştırıldıkları sektörler de bulunmaktadır. Ancak daha önce de belirtildiği üzere sweatshoplara ilişkin düzenleme yapılması özellikle gelişmemiş ülkelerdeki çalışanların lehine veya aleyhine olabileceği hala bir tartışma konusudur.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de halihazırda var olduğunu düşündüğümüz sweatshoplar hakkında detaylı araştırmalar henüz yer bulmamaktadır. Bu nedenle konu üzerine sweatshop çalışanları ile derinlemesine görüşmeler yapmak ve onların perspektifinden sorunsalın değerlendirilmesi tavsiye edilmektedir. Bu bağlamda iş hayatında bu koşullarda çalışanların iç dünyaları ve sosyal düzeyleri tespit edilebilir, ortaya konan tablo ile hükümete/hükümetlere çalışma hayatına ilişkin birtakım düzenlemeler yapmaları önerilebilir.

² <https://waronwant.org/love-fashion-hate-sweatshops>, (Erişim Tarihi: 20.11.2019).

KAYNAKÇA

- Bartley, T. ve Curtis Child (2014). Shaming the Corporation: The Social Production of Targets and the Anti- Sweatshop Movement. 79: 617-618.
- Coakley, M. ve Michael Kates (2013). The Ethical and Economic Case For Sweatshop Regulation. *Journal of Business Ethics*. 2-3.
- Çarıkcı, İ. ve Küçükeşmen, E. (2017), Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Analizi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (3): 745-756.
- Çelik, A., Kaplan, M., ve Turak Kaplan, B. (2018). A General Evaluation of Theory of Organizational Ecology. *The Journal of Academic Social Science*, 6(74): 583–594.
- Çelik, A., Kaplan, M., Yılmaz, R., ve Sezal, N. (2018). Structural Condition Dependency Theory A General Evaluation. *Social Sciences Studies Journal*, 4(19): 2394–2401.
- Greene, Z. Sally Henry, Coby Nathanson ve Walter Block (2007). Negative Impacts of Minimum Wage and Anti Sweatshop Legislation, www.emeraldinsight.com/0828-8666.htm, 23: 87.
- Harrison, A. ve Jason Scorse (2004). The Nike Effect: Anti-Sweatshop Activists and Labor Market Outcomes in Indonesia. https://pdfs.semanticscholar.org/ebf3/92e3e3480b0a49156572660e1859fcc087d3.pdf?_ga=2.130743119.135322089.1574771523-55255480.1570619585_1. 1.

- Jerónimo, M. (2011). Neoliberal Fashion: The Political Economy of Sweatshops in Europe and Latin America. Durham Theses, Durham University. Available At Durham E-Theses Online: <http://Etheses.Dur.Ac.Uk/3205/>.
- Kaplan, M. (2019). Rekabeti Yaratma ve Sürdürme Öncülü: Örgüt Geliştirme. *Modern Yönetim Teknikleri*. (Edi. Aykut Bedük). (s. 201-215). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kates, M. (2015). The Ethics of Sweatshops and the Limits of Choice. *Business Ethics Quarterly*, 25: 191-193.
- Kuyumcuoğlu, H. S. (2018). Terhaneler (Sweatshops) ve Ahlâk. http://ttsfd.org/sempozyum/arsiv/sempozyum2/CSFS2_bildiri_ozetleri_kitabi.pdf, 13-14.
- Man, F. ve Cihan Selek Öz (2009). Görüldüğü Gibi Olamamak Ya Da Olduğu Gibi Görünmemek: Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 81-82.
- Maryanov, D. C. (2010). Sweatshop Liability: Corporate Codes of Conduct and The Governance Of Labor Standards in The International Supply Chain. <https://www.lclark.edu/live/files/4097>, 399.
- Meyers, C. (2004). Wrongful Beneficence: Exploitation and Third World Sweatshops. *Journal of Social Philosophy*, 35: 319-324.
- Miller, J. A. (2004). Teaching about Sweatshops and Globalization. *Review of Radical Political Economics*, 5-8.
- Powell, B. ve David Skarbek (2004). Sweatshops and Third World Living Standards: Are the Jobs Worth the Sweat?. *Independent Institute Working Paper*, 53: 2-3.

- Robertson, R., Hongyang Di, Drusilla Brown and Rajeev Dehejia (2016). Working Conditions, Work Outcomes, and Policy in Asian Developing Countries. *ADB Economics Working Paper Series*. 497: 16.
- Rodríguez-Garavito, C. A. (2005). Global Governance and Labor Rights: Codes of Conduct and Anti-Sweatshop Struggles in Global Apparel Factories in Mexico and Guatemala. *Politics & Society*, 33: 204.
- Roug, J. F. (2016). Sweet Sweatshops - A Reflexion About The Impact of Sweatshops on Countries' Competitiveness. *Economics*, 4: 7-10.
- Rudell, F. (2006). Shopping With a Social Conscience: Consumer Attitudes Toward Sweatshop Labor. *Clothing and Textile Research Journal*, 282-283.
- Snyder, J. (2010). Exploitation and Sweatshop Labor: Perspectives and Issues. *Business Ethics Quarterly*, 20:187.
- Yıldız, Z. ve Savaş Yıldız (2017). Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 19 (32): 100-106.
- Zwolinski, M. (2006). Sweatshops – Definitions, History, and Morality. *Social Issues Encyclopedia Entry #167*: 1-5.
- <https://waronwant.org/love-fashion-hate-sweatshops>, (Erişim Tarihi: 20.11.2019).

BÖLÜM 2

PRESENTEİZM (İŞTE VAROL(AMA)MA)

Dr. Berna Turak KAPLAN¹

¹ Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Şarkikaraağaç MYO, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Isparta, Türkiye, bernaturak@isparta.edu.tr

GİRİŞ

Ağaran güne çok da sevimli bir merhaba demeden uyandığınızı fark ettiniz. Evet bugün birtakım rahatsızlıklarınız var. Belki beliniz tutuldu belki de mevsimsel bir hastalık musallat oldu. İŖe gitmeniz gerektiğinin farkındasınız ama “nasıl” sorusuna cevap ararken beyniniz bir taraftan da gitmemeniz halinde oluŖabilecek kötü senaryoları canlandırmakta gözünüzün önünde. Canlanan bu kötü sahneler yaptırırmda bulunur ve iŖe gidersiniz. Kendinizde iŖi yapabilecek gücü bulamıyorsunuz, verimliliğiniz dibe vurmuŖ ancak siz bunu iŖ arkadaŖlarınızdan ve yneticilerinizden gizleyebilmek için bir de stres ve baskı altındasınız (Mo, 2018: 84; Akgemci vd., 2018: 311-313). alıŖanların büyük çoğunluğu için aŖına olunan bir senaryodur hasta iken iŖe gitme zarureti. İŖe devamsızlık konusunun on yıllardır iŖletmelerin verimliliği üzerindeki olumsuz etkileri araŖtırılmıŖ ve sağlık koŖullarının devamsızlığın temel nedeni olduğu sonucuna ulaŖılmıŖtır. Dahası yapılan birçok alıŖmada alıŖanların iŖletme içinde alıŖmaları ve alıŖmaları sonucunda elde edecekleri g ve enerjiyi iŖletmeye bağlanma konusunda kullanabilecekleri (arıki ve KkeŖmen, 2017: 756; arıki ve KkeŖmen, 2018: 24-44), psikolojik olarak glenebilecekleri (Akgemci vd., 2017: 27-36; Kaplan, 2018: 29-36) ve baŖarılı sonuçlar elde edebilecekleri belirtilmiŖtir (elik vd., 2018: 2394; Kaplan, 2019: 210-211). Ancak yazında özellikle de ülkemizde, presenteizmin iŖletmelerdeki insan verimliliğinin üzerine etkisinin değerlendirilmesi konusu ancak son yıllarda artıŖ gstermiŖtir.

1. PRESENTEİZM KAVRAMININ ANLAMLANDIRILMASI

Presenteizm kavramı kökeni itibariyle “presence” kelimesinden türemiş olup, “hazır bulunma” ve “var olma” anlamlarını yüklenmektedir. Presenteizm kavramı, ilk olarak bir psikolog olan Cary Cooper tarafından keşfedilmiş bir kavramdır (Bakan vd, 2018: 376). Presenteizm, çalışanların hastalanmaya ve bu hastalık nedeniyle aynı seviyenin altında performans göstermesine bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kaybı olarak tanımlanmaktadır (Cooper ve Dewe, 2008: 522). Bir diğer tanıma göre, çalışanların fiziksel anlamda işletme içerisinde olmalarına karşın ruhsal anlamda işe odaklanamamaları sorunudur (Uygur ve Cankül, 2017:80). ABD'deki tıp uzmanları ve sağlık danışmanları arasında yaygın olan bir araştırma dizisi sonuçlarına göre, presenteizm, bir kişinin sağlık sorunları nedeniyle iş verimliliğindeki kayıp olarak tanımlanmaktadır. Tablo 1’de kavrama ilişkin yazında yer alan tanımlamalara yer verilerek birçok boyutta anlamlandırılmaya çalışılmıştır.

Tablo 1: Yazındaki Presenteizme İlişkin Tanımlamalar

Tanımlamalar	Kaynaklar
Hasta veya yaralı halde çalışma biçimidir.	Dew, Keefe ve Small, 2005
Fizyolojik veya psikolojik durumu uygun olmasa da işe giden ancak performansı düşük ve bu nedenle de verimlilik kaybı oluşturan çalışma türüdür.	Ferreira ve Martinez, 2012
Çalışanların fiziksel anlamda işte olmalarına rağmen, verimliliklerinin düşmesi ve performanslarının normalin altında seyretmesidir.	Koopman ve diğerleri, 2002
Çalışanın işinin başında olması fakat hastalık veya diğer sağlık problemlerinden ötürü fonksiyonelliğini yitirmesidir.	Hemp, 2004
Çalışanların işte var olması fakat tam anlamıyla işle bütünleşmemesidir.	Lack, 2011
Hastalık nedeniyle çalışma yeteneği azalmasına rağmen işe devam etme durumudur.	Vingard, Alexanderson ve Norlund, 2004
Sağlık problemlerinden nedeniyle işteki performansın azalmasıdır.	Matsushita ve diğerleri, 2011
Kötü sağlık durumuna ve düşük performansına rağmen işte kalmaktır.	Brown ve diğerleri, 2011
Çalışanların rahatsızlıklarına rağmen işe devam etmesi halidir.	Mandıracıoğlu, 2013

Kaynak: Ebru Arslaner (2015). Otel İşletmelerinde Presenteizm Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s.13.

Sağlık koşulları; sağlığa zarar veren davranışları, riskleri, akut ve küçük sağlık sorunlarını ve kronik, daha ciddi hastalıkları içerebilmektedir (Parlı, 2018: 54). Çalışanların sağlığına yatırım yapmak için yapılan birçok girişime rağmen, işyeri verileri 2006'da İngiltere'de 420.000 çalışanın kendilerini hasta eden seviyelerde işte stres, depresyon veya endişe yaşadıklarına inandıklarını bildirmektedir (Cooper ve Dewe, 2008:522). O'Toole ve Lawler (2006), hasta iken işe gitmeyi seçen hasta bir çalışanın kaybolan veriminin yıllık 255 ABD Dolarına eşdeğer olduğunu ve toplamda ABD şirketlerine yıllık 180 milyar dolar zarar oluşturduğunu tespit etmişlerdir (Tavares ve Kamimura, 2014: 418).

2. PRESENTEİZMİN NEDENLERİ

Rekabet ortamında işletmelerin performansının belirlenmesinde çalışanların verimliliği ve performansı kritik unsurlar olarak değerlendirilmektedir. İşletmeler çalışanlarının günlük faaliyetlerinin verimli olduğundan emin olabilmeleri gerekmektedir. Çalışanların verimliliğini ve performansını etkileyen örgütsel ve bireysel pek çok unsur bulunmaktadır. Presenteizm de işletmede çalışanların verimliliğini ve performansını etkileyen unsurlardan biri olması nedeniyle son yıllarda işgücünün verimliliği ile ilgili araştırmaların merkezi absenteizmden presenteizme doğru evrilmiştir (Akdoğan vd, 2018: 199). Akdoğan ve diğerlerinin çalışmasında, yazında yer alan presenteizm neden ve sonuçlarını irdeledikleri faktörler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Presenteizm Neden ve Sonuçları

Neden	Sonuç
<ul style="list-style-type: none">-Çalışma Ortamının Algılanış Biçimi-İşyeri Koşulları -Yöneticiler ve İş Arkadaşlarından Gelen Baskı ve Zayıf İlişkiler-Terfi Olanaklarının Risk Altında Olması-Hastalık İzninin Terfi Olanaklarını Risk Altına Sokacağı Korkusu-İş Güvencesizliği-Çalışanın Evde Olmayı Gerektirecek Kadar Hasta Olmadığını Düşünmesi-Alerji, Diyabet, Depresyon, Astım, Tansiyon, Migren, Kalp Rahatsızlıkları, Stres-Aile ile İlgili Sorunlar-İş yükü Fazlalığı-Çalışanın Yerine Başkasının İstihdam Edilmesinde Güçlük-İş Arkadaşları ile İş yükü Paylaşımı- Çalışma Ortamındaki Rekabet	<ul style="list-style-type: none">-Performans Düşüklüğü - Ortak Performansta Azalma-Çalışma Arkadaşları ile İlişkilerin Bozulması-Motivasyonun Azalması - İş Yapmak İçin İlave Zaman Gerekmesi-Kaza ve Riskin Artması

Kaynak: Akdoğan vd. (2018). Algılanan Örgütsel Adalet ve İşte Var Olamama (Presenteizm) İlişkisinde Stresin Aracı Rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7: 203.

Bakan'a göre, işletmelerde presenteizmin genellikle üç farklı nedenden ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Bunlardan ilki, fiziksel ve ruhsal hastalıklara bağlı olarak oluşan presenteizmdir. İkincisi, çalışanların kendilerini işletmede kanıtlama arzuları, artan rekabet ortamı sonucu istihdam güvencesizliği sonucunda işkolik olma durumuna bağlı olarak hayatında sadece işine odaklanması ve sürekli işini düşünme halidir. Üçüncü olarak ise çalışanların gereğinden ve kendisinden beklenenden fazla çalışma durumudur (Bakan vd, 2018: 376). Johns geliştirmiş olduğu teorik bir modelde presenteizmi etkileyen temel değişkenleri birleştirmeye çalışmış, işe verimli ve düzenli devamın sağlanmasının, sağlık durumları nedeniyle (akut-örneğin grip, tekrarlayan söz gelimi migren, kronik-örneğin diyabet) kesintiye uğradığını varsaymaktadır. Hastalığın yapısı presenteizmin veya absenteeizmin oluşup/

oluşmayacağını belirginleştirmektedir. Şiddetli bir karın ağrısı presenteizm veya absenteeisme neden olabileceksen, erken dönem diyabet hastalığında işe devam konusunda bir sıkıntı yaşanmayacaktır. Bunun yanında çevre koşullarının (iş gerekleri, iş kaybı korkusu, ödüllendirme, devamsızlık politikası, ekip çalışması, yer değiştirmede esneklik) ve bireysel hallerin (işe karşı tutum, kişilik, algılanan adalet, stres, algılanan yasal devamsızlık, hasta rolüne yönelim, sağlık durumunun kontrolü, cinsiyet) her iki hal/koşul presenteizm ve hatta devamsızlık üzerinde etki etmektedir (Şahin, 2015: 18). Araştırmacılar, çalışanların işe gelmemeleri nedeniyle kalan işlerinin yetiştirilememesi sonucu zaman baskısı/stresi yaşadıklarını, üstlerinin uyguladığı sıkı denetim ile sağlıklı çalışanların diğerlerine iş esnasında uyguladığı baskı endişesi gibi faktörlerin çalışanların presenteizm yaşamasına neden olduğunu bildirmişlerdir. Öte yandan çalışanların örgüt bağlılığının sağlanabilmesi, işe ilişkin taleplere hayır diyememesi ve işe gelmediği günlerde ücretten yoksun kalması gibi durumlar da presenteizmin önemli nedenleri olarak literatürde yer almaktadır. Hansen ve Andersen, presenteizmin nedenlerini işle ilgili faktörler, kişisel durumlar ve tutumlar olmak üzere üç başlık altında incelemeyi uygun görmüş, işle ilgili nedenleri; zaman baskısı, iş görevleri üzerindeki denetim seviyesi, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişki ve çalışma koşulları, kişisel koşulları; çalışanın ekonomik durumu, özel hayatı, kişisel psikolojik unsurları, tutumları ise, çalışanın hastalanması halinde devamsızlık yapmasının işletmede halihazırda çalışan iş arkadaşlarına haksızlık yapmış olduğuna dönük iş etiğine yönelik algıları ve yöneticilerin tutumları şeklinde değerlendirmiştir.

Çalışanların presenteeizm yapma nedenleri dışsal faktörlere dayanmakta olsa da zaman zaman etkileyen içsel faktörler de vardır. Söz gelimi, McKevitt vd. (1997) tarafından yapılan bir araştırmada, doktorların kendileriyle ilgili küçük sağlık sorunlarının üstesinden gelmelerinden dolayı, diğer sağlık çalışanlarına nispeten daha az presenteeizm davranışı gösterdikleri ve hasta rolünü kabullenmekte güçlük çektikleri sonucuna varılmıştır. Bu araştırmadaki bir başka önemli bulgu, ise kültürel ve örgütsel nedenlerden ötürü çalışanların işe gitmemeleri halinde diğer çalışma arkadaşlarının üstlenmek zorunda kalacakları fazla iş yükü nedeniyle presenteeizm yapmalarıdır (Yıldız ve Yıldız, 2013: 821-822).

Presenteeizmin ortaya çıkmasına neden olan sadece çalışanların bizzat kendisi olmayabilir, ailelerinden herhangi birinin hastalığı halinde hem kendini işe verememe hem de işe devamsızlıkla çalışanların presenteeizm yaptıkları görülmektedir. Çünkü çalışanlar, hasta aile fertleriyle ki bu hasta özellikle çalışanın çocuğu ise ilgi alaka göstermek isterler. Bu nedenle işlerine gitmek istememekte veya gitseler bile zihni ve fikri ile hasta aile ferdi ile birliktelerdir. Her iki durumda da performans ve dolayısıyla da verimlilik olumsuz yönde etkilenmektedir (Coşkun, 2012:18).

3. PRESENTEEİZM SONUÇLARI

Presenteeizmin en önemli sorunu mutlaka ki verim düşüklüğüdür. Endüstri türü ne olursa olsun işletmeler için en büyük ve önemli sermaye insandır ve işletmenin geleceği bu sermayenin verimliliğine bağlıdır. Bu nedendir ki düşük verimle çalışan insan kaynağının

işletme üzerinde ekstra maliyet oluşturduğunu söylemek mümkündür (Lack, 2011:78). Presenteizm çalışanların performansının düşmesine de neden olmaktadır. Fiziksel ve psikolojik problemler yaşayan çalışanların hem iş hem de özel yaşamlarında performanslarının düşmesi kaçınılmazdır. Presenteizm çalışan motivasyonunda düşüşe de neden olmaktadır. Motivasyon düzeyi düşük çalışanların bu hali işteki verimliliklerine düşme şeklinde yansıtacak ve sonuç olarak da işgören devir hızının yükselmesi ile karşı karşıya kalınacaktır. Çalışan memnuniyetsizliği de benzer biçimde işgören devrini doğuracak işletme için yeni bir istihdam ve oryantasyon maliyetine katlanmak zorundalığı oluşacaktır. Presenteizm sorunu yaşayan çalışanların bir süre sonra absenteeismi (devamsızlık) yaşayacakları söylenebilir. Psikolojik ve fiziksel anlamda sorunu olan bireyler bir süre presenteizm davranışı sergilemeye kendilerini zorlasalar da ilerleyen safhalarda bu zorlama yerini devamsızlığa bırakmaktadır (Çiçeklioğlu, 2019:35-37).

Farklı bir perspektiften ele alınacak olması halinde presenteizmin olumsuz sonuçlarının sağlığa ve ekonomiye ilişkin olmak üzere iki başlık altında da altında incelemek mümkündür. Lovell (2004) yılı çalışmasında çalışanların hasta iken işe gitmesi halinde sadece kendisinin standartların altında çalışması sonucu doğurmayacağı aynı zamanda hastalığını çalışma arkadaşlarına da bulaştırması halinde tüm işletme performansına etki edebileceğini ifade etmektedir. Kessler presenteizmin yaygın olduğu işletmelerde sağlık ve güvenlik risklerinin artacağını ve bu bağlamda da ekstra maliyetlerin doğacağını savunmaktadır. Odaklanma problemi yaşayan çalışan çok doğaldır ki

kaza yapmaya daha yatkın olacaktır. Steward ve diğeri Amerikan iş gücü üzerinde yaptığı araştırmada sağlık nedeniyle oluşan kişi başına kaybı üretim zamanını para cinsinden hesaplayarak işverenlere yükün yıllık 225,8 milyar dolar iken kişi bazında yıllık maliyetin 1685 dolar olduğunu tespit etmişlerdir (Balcı, 2016: 69-72).

Demirbulat ve Bozok'un çalışanlar üzerine yaptıkları araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılanların, hastalandıklarında işyerindeki görevlerini tamamlamakta güçlük çektikleri, görevlerini yerine getirmede odaklanma sorunu yaşadıkları ve işlerin tamamlanması hususunda kendilerini dinamik hissetmedikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, katılımcıların hastalandıklarında iş stresi ile mücadelede zorlandıkları, işlerini yapmaktan zevk almadıkları ve işlerini bitirme hususunda karamsarlığa düştükleri tespit edilmiştir (Demirbulat ve Bozok, 2015:12).

4. PRESENTEİZME ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Çalışanların fiziksel ve psikolojik anlamda iyi hissetmelerini sağlamak yalnızca verimliliği yükseltme açısından değil işletmenin çalışanlarıyla daha etkili iletişim kurmaları açısından son derece önemlidir. İşletmelerin presenteizmi sorununu çözmeye yönelik arayışlarını sürmektedir. Sağlık harcamalarının işletme içi maliyetlerde önemli bir yer edinmesi ve sağlıklı çalışanların en büyük sermaye olduğunu benimseme, zaman zaman çalışanların iş tatminine yönelik anketler uygulayarak, çalışanların memnun olduğu/olmadığı durumları tespit etme, işletmede insan kaynakları bölümünde presenteizm ile bizzat ilgilenen bir birimin oluşturma, özellikle özel sektör yöneticilerinin

çalışanlara hastalık hallerini kolayca dile getirebilecekleri yönetim biçimini benimseme gibi uygulamalar ile örgüt kültürünü revize etme presenteizmi azaltabilecektir. İşletmede çalışanların sağlığını ve verimliliğini üzerinde negatif yansıması olan uygulamalar tekrar gözden geçirilmeli, varsa uzun çalışma saatleri veya aşırı iş yükü gibi uygulamalarda düzenlemeye gidilmelidir. Söz gelimi, sanal çalışma veya esnek çalışma biçimi presenteizmi azaltabilecektir. Böylece çalışanlar ev konforunda çalışabilecek, bakıma muhtaç çocuk veya yaşlılarına bakarak işteyken aklı evde kalma sorununun üstesinden gelmiş olacak, hasta olması halinde ise evinde hastalıkla daha kolay mücadele edebilecek bu bağlamda iş-yaşam dengesini kurmasıyla verimliliği de artacaktır. İşletmede örgüt sağlığı bilincini yerleştirme adına hem psikolojik hem de fizyolojik hastalıklar hakkında eğitim faaliyetleri düzenlenmesi de hastalıkların oluşmadan önce önlem alınmasını veya daha erken tespit edilmesini sağlayarak presenteizmi azaltabilecektir (Çiftçi, 2010: 165-170).

Çoban ve Harman'ın presenteizm üzerine araştırmaları sonucunda, İnsan kaynakları yöneticilerinin/işletme sahiplerinin alabilecekleri önlemler; iş tatmini ve stres anketleri yapılarak çalışanların mevcut durumunun sürekli olarak gözden geçirilmesi, çalışan sağlık programlarının geliştirilip, bu programlar çerçevesinde yeni uygulamaların hayata geçirilmesi şeklinde sıralanabilir. Bunların yanı sıra insan kaynakları yöneticileri ve/veya işletme sahipleri tarafından alınacak önlemler, çalışanların hastalığı nedeniyle işe gelmediği günlerin dahi ücretinin ödenmesi, muayene, ilaç ve tedavi desteğinin

yapılması, hasta olunan günlerde iznin meşrulaştırılması, esnek çalışma türünün benimsenmesi, işletme içi sağlık danışmanlığı uygulamasına başlanması, seminer ve hizmet içi eğitimlerin artırılması şeklinde sıralanabilir (Çoban ve Harman, 2012 :171-172).

SONUÇ

Ağaran güne çok da sevimli bir merhaba demeden uyandığınızı fark ettiniz. Evet bugün birtakım rahatsızlıklarınız var. Belki beliniz tutuldu belki de mevsimsel bir hastalık musallat oldu. Bu kez senaryo biraz farklılık göstermektedir. Tereddütsüz bir biçimde oldukça esnek olan yöneticinizi arayıp, işe gelemeyeceğinizi, gelmeniz halinde performansınızın beklenilenden oldukça düşük olacağını bu bağlamda verimli olamayacağınızı, evden de bugün yapılması gereken işlerinizi halledebileceğinizi uygun bir lisanla anlatıp, işletmenin destek verdiği sağlık imkanlarından faydalanarak en kısa zamanda daha sağlıklı ve dolayısıyla yüksek bir performansla işinizin başına geçebileceğiniz istihdam güvenceniz olan bir işletmeye ait olmak her çalışanın hak ettiği bir çalışma ortamıdır.

Yazına yönelik değerlendirmelerde ve önerilerde bu konularda yapılabilecek çalışmaların artırılması gerektiği, daha çok çalışmaların uygulamaya yönelik olabileceği, nitel araştırma yöntemlerine bağlı olarak çalışmaların vaka analizi kullanılarak ve mülakat tekniği ile gerçekleştirilebileceği önerilebilir. Böylelikle işletme içinde çalışanların birbirlerine duygusal bir bulaşma sağlayabilecekleri ve başarılı sonuçlar üretebilecekleri belirtilebilir (Kaplan, 2018: 155-156; Çelik vd., 2018: 583; Türkoğlu vd., 2019: 531-553).

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A., Yasemin Kaya Harmancı ve Ali Bayram Akdoğan (2018). Algılanan Örgütsel Adalet ve İşte Var Olamama (Presenteizm) İlişkisinde Stresin Aracı Rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7: 203.
- Akgemci, T., Kaplan, M. ve Kızıloğlu, E. (2017). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cam Tavan Sendromunu Aşma Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Organizasyon Makaleleri Kadın Akademisyenlere Armağan*. (Edi. Esra Gökçen Kaygısız ve Reyhan Ayşen Wolff). (s. 27-36). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Akgemci, T., Kaplan, M., ve Kaplan, B. T. (2018). Örgütsel Maneviyatın İş Stresi Üzerine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies(Javstudies)*, 4(19): 311–319.
- Arslaner, E. (2015). *Otel İşletmelerinde Presenteizm Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s.13.
- Bakan, İ., İnci Fatma Doğan, Y. Sonay Yılmaz ve Makbule Oğuz (2018). Sağlık Personellerinde Presenteizm Algısının Stres ve Performans Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması, *The Journal of Academic Social Science Studies*. 66. 373-386.
- Balcı, O. (2016). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe*

(Presenteizm) ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 69-72.

Cooper, C. ve Philip Dewe (2008). Well-being—absenteeism, presenteizm, costs and challenges”, *Society of Occupational Medicine*. 522.

Coşkun, Ö. (2012), *İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 18.

Çarıkçı, İ. H. ve Küçükeşmen, E. (2017). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Analizi Isparta Örneği. *SDÜ İİBF Dergisi*, 22(3): 745–756.

Çarıkçı, İ. ve Küçükeşmen, E. (2017), Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Analizi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (3): 745-756.

Çelik, A., Kaplan, M., ve Kaplan, B. T. (2018). A General Evaluation of Theory of Organizational Ecology. *The Journal of Academic Social Science*, 6(74): 583–594.

Çelik, A., Kaplan, M., Yılmaz, R. ve Sezal, N. (2018). Structural Condition Dependency Theory A General Evaluation. *Social Sciences Studies Journal*, 4(19): 2394–2401.

Çiçeklioğlu, H. (2019). *Presenteizm (İşte Var Olamama), Duygusal Emek ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Performans Üzerine*

- Etkileri: Eğitim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.* Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 33-35.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi.* 165-170.
- Çoban, Ö. ve Serhat Harman (2012). Presenteizm: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.* 171-172.
- Demirbulat, Ö. G. ve Düriye Bozok (2015). Presenteizm (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyi Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.* 16 (27): 12.
- Diane M. Lack (2011). Presenteizm Revisited A Comprehensive Review. *American Association of Occupational Health Nurses,* 59: 78.
- Kaplan, M. (2018). İrrasyonel Bir Davranış Olarak Duygusal Bulaşma: İşletmeler Odaklı Bir Değerlendirme. *Akademisyen Yayınevi Bilimsel Araştırmalar Kitabı İktisadi ve İdari Bilimler Cilt 1.* (Edi. Azmi Yalçın). (s. 155-160). Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Kaplan, M. (2018). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi Tarihi İşhanlarında Bir

- Araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3): 29–36.
- Kaplan, M. (2019). Rekabeti Yaratma ve Sürdürme Öncülü: Örgüt Geliştirme. *Modern Yönetim Teknikleri*. (Edi. Aykut Bedük). (s. 201-215). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kurt, P. (2018). Presenteizm, Its Effects and Costs: A Discussion in a Labour Law Perspective. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34: 54.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 84-99.
- Şahin, D. (2015). *Presenteizm (İşte Var Olamama) ile Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 18.
- Tavares, R. ve Quésia Postigo Kamimura (2014). Productivity and Presenteizm-A Question of Sleeping Well. *Independent Journal of Management & Production*. 5: 418.
- Türkoğlu, M. E., Küçükeşmen, E., ve Şimşek, A. (2019). Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6 (6): 531-553.

Yıldız, H. ve Bora Yıldız (2013). İş Yaşamında Presenteizm–Sözde Var Olma–Olgusu: Sağlık ve Verimlilik Açısından Önemi, *7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı*. 821-822.

BÖLÜM 3

İSTATİSTİK SÜREÇ KONTROL TEKNİKLERİ

Prof. Dr. Hasan SERİN¹

¹ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye, hasanserin@ksu.edu.tr

GİRİŞ

İstatistik yöntemler Japonya'da 1940'lı yıllardan itibaren yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır. Bu yıllarda Japon Bilim Adamları ve Mühendisleri Birliği [Union of Japanese Scientists and Engineers (JUSE)] kalite kontrol araştırma gurubu oluşturarak, sanayide istatistiksel yöntemler ve istatistiksel kalite kontrollerin kullanım olanaklarını araştırmaya başlamışlardır. Japon bilim adamı Ishikawa o yıllarda kalite çemberleri ve yönetim teknikleri ile ilgili çalışmalar yapmaktaydı.

Bu yöntemlerin sağlayacağı faydalardan bazıları şunlardır (Doğan, 2000);

- Daha üst düzeyde kalite,
- Yeniden işlenme ve hurdanın minimize edilmesi ile daha az kayıp,
- Daha iyi planlama ile muayenenin iyileştirilmesi,
- İşgücü-makine/saat için kusurlu üretimin minimize edilmesi,
- Dizayn toleranslarının iyileştirilmesi,
- Eş güdümlü çalışma sonucunda işletme içi ilişkilerin iyileştirilmesi.

Tablo 1'de görüldüğü gibi, tekniklerin bir kısmı sorunların tespit edilmesinde, bir kısmı problemin analizinde, veya her iki gaye için kullanılmaktadır (Doğan, 2000).

Tablo 1. İstatistiksel süreç kontrolü teknikleri kullanım alanları

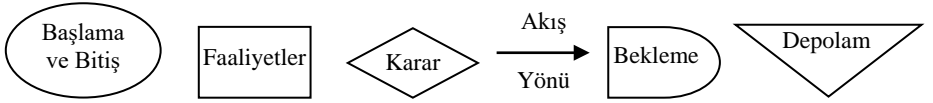
AMAÇ	KULLANILACAK TEKNİKLER
Sorunlarda öncelik sırasının belirlenmesi	Akış Diyagramı İşaret Tablosu Pareto Diyagramı Beyin Fırtınası Nominal Grup Tekniği
Sorunun ne olduğu, nerede meydana geldiği, ne zaman meydana geldiği ve etki alanının belirlenmesi	İşaret Tablosu Pareto Diyagramı Histogramlar
Sorunun olası bütün nedenlerinin saptanması	İşaret Tablosu Pareto Diyagramı Dağılım Diyagramı Neden-Sonuç Diyagramı Beyin Fırtınası
Sorunun ana nedenlerinin saptanması	İşaret Tablosu Pareto Diyagramı Dağılım Diyagramı Nominal Grup Tekniği Beyin Fırtınası
Uygulanabilir çözümün geliştirilmesi ve planının hazırlanması	Beyin Fırtınası Çubuk Grafikler Yönetim Değerlendirilmesi
Çözümün uygulanmaya konması ve gerekli prosedürlerle grafiklerin düzenlenmesi	Pareto Diyagramı Histogramlar Kontrol Grafiği

İstatistik süreç kontrolü; malların ve hizmetlerin üretilmesi, zamanlaması, çalışanların davranışları, materyaller, araçlar ve bunların kullanımları ile ilgili olan tüm uygulamaları kapsayan, birçok kalite problemlerinin nedenlerini ortaya çıkararak, bu sorunları azaltmaya yönelik izlenen bir stratejidir (Oakland ve Followel, 1992). Başka bir ifadeyle, İstatistiksel süreç kontrolü; bakım, onarım ve

kalibre faaliyetlerinin yürütülmesi sırasında meydana gelebilecek kusurları veya üretim sırasında ortaya çıkan hatalar veya olumsuzluklara anında müdahale edilerek, gerekli tedbirlerin zamanında alınmasını sağlayan tekniklerin hayata geçirilmesidir.

1. Akış Diyagramı

Akış diyagramı, herhangi bir proses içerisindeki sapmaları belirlemek gayesiyle bir ürün yada hizmetin takip ettiği gerçek ve etkin çözümleri belirlemek için kullanılır. Akış diyagramı ürünün üretim süreci boyunca proseste geçirdiği tüm adımları simgelerle gösterilir. Akış diyagramları, malzeme akış ve üretim işlem aşamaları gibi her türlü proses aşamalarına uygulanabilir ve yapılan işi kolayca tanımlar. Standart akış diyagramı sembolleri aşağıdaki gibidir:



Akış diyagramları kullanılarak sorunların potansiyel kaynaklarının nerelerde olduğu gösterilebilir. Akış diyagramları faturalama prosesinden, malzeme akışına, satış ve ürün hizmetine kadar bütün aşamalarda kullanılabilir (Avar, 1994). Akış diyagramında işlem hakkında önemli bilgilere sahip kişilerin izleyeceği yol (Özkan, 1993);

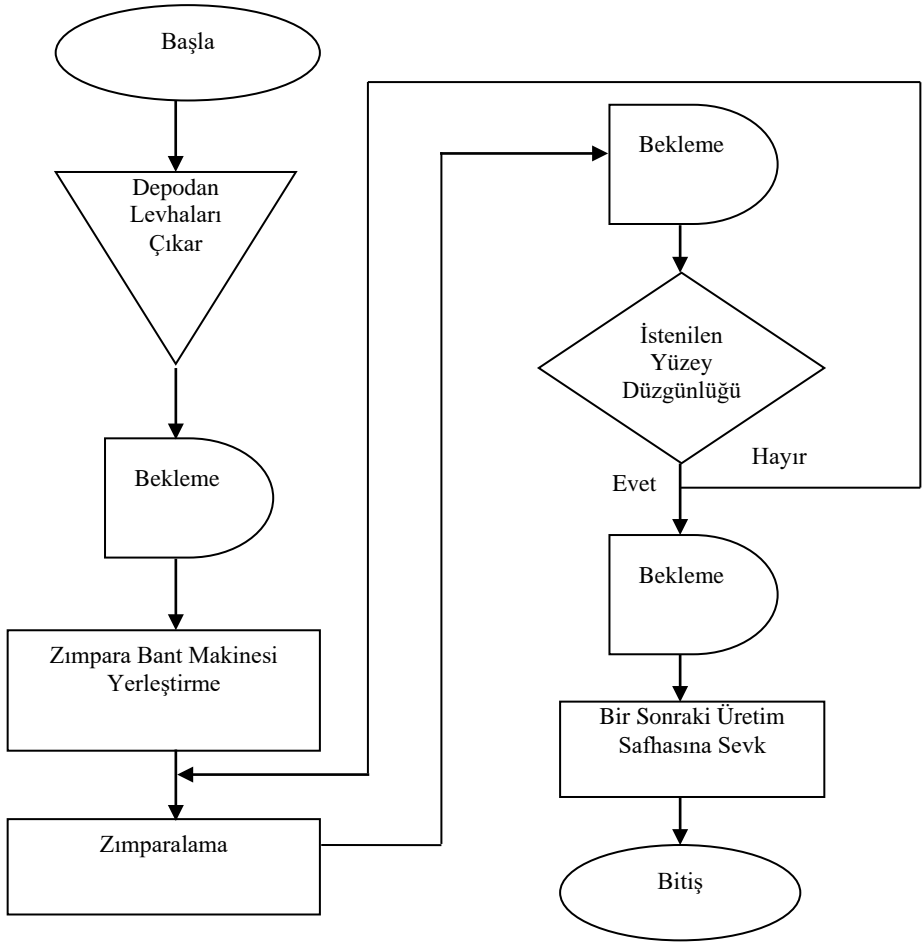
- İşlemi oluşturan gerçek adımların akış diyagramını çizmek,
- Her şey doğru olduğunda prosesin adımlarının akış diyagramını çizmek,

- Bu iki çizelgeyi karşılaştırmak yolu ile farklılıkları göstererek problemlerin nerede olduğunu bulmak.

Akış diyagramının yararları; (Avar, 1994; Burr, 1994; Doğan, 2000)

- Süreçte çalışanlar, sürecin aşamalarını anlar ve onu kontrol altında tutmaya başlar,
- Süreçte, geliştirilecek kısımlar rahatlıkla belirlenebilir,
- Çalışanlar, iş ortamında kendilerini sürecin bir parçası olarak algılamaya başlar, motivasyon, süreci sahiplenme ve departmanlar arası iletişim artar,
- Akış diyagramı hazırlama ve düzenleme toplantılarına katılan çalışanlar, kaliteyle ilgili her türlü çalışmanın birer savunucusu haline gelirler ve çeşitli tavsiyeler sunarlar,
- Kalite geliştirme programlarında katılımın artması ve eğitim programları için kullanılır,
- Herhangi bir olay veya sürece kişilerin aynı kavramlar ve görüntü ile yaklaşmasını sağlar.

Mobilya üretiminde kullanılan masif kaplamalı levhaların zımparalanması ile ilgili basit akış diyagramı aşağıdaki Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Akış diyagramı

2. İşaret Tablosu

İşaret tablosu, olayların ne kadar sıklıkta gerçekleştiğine cevap bulmak için düzenlenmiş basit bir formdur. Bir işaret tablosu, aşağıdaki aşamalar çerçevesinde oluşturulur.

- Gözlenecek olay ve sorunlar tespit edilir. Olaylar tam olarak gözleendiği gibi kabul edilmeli, herkesin aynı şeyi anlaması için her gözlemcinin aynı unsuru kontrol etmesi sağlanmalıdır,
- Verilerin toplanacağı zamanlar belirlenir,
- İhtiyaca göre tablo düzenlenir. Veri girişi için yeterli boşluk bırakılmış, tüm sütunların açıkça yazılır ve işaretler için gerekli boşluk bırakılır,
- İçinden örnek alınan gurupların homojen olmasına dikkat edilir.

Bir mobilya ürününün montajı sırasında meydana gelen hatalara ilişkin işaret tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. İşaret çizelgesi

İŞARET TABLOSU		
Ürün No: Büro Mobilyası 2844 Kontrol Sayısı 3258		
Hata tipleri	Çetele	Toplam
Çatlak	//// //	12
Çizik	//// //	19
Renk Farklılıkları	///	4
Küçük Delikler	//// //	23
Kaplama Hataları	//// //	7
Diğer	///	3
TOPLAM		68

3. Pareto Analizi:

Pareto ilkesi, İtalyan ekonomist Vilfredo Pareto tarafından refah ve gelir dağılımını açıklamak için geliştirilmiştir. Joseph Juran 1950 yılında bu analitik yöntemin kalite ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Ishikawa'ya göre de Pareto analizi, işletmelerde kalite geliştirmenin

yanında, hammadde stoklanması, enerji tasarrufu, emniyet, verimlilik gibi çeşitli konularda çok faydalı sonuçlar vermektedir (Efil, 1998). Kalite geliştirme faaliyetlerinde en çok kullanılan tekniklerinden biri “Pareto Analizi”dir. Pareto, kuruluşlarda stoklara bağlı paranın %80’nin ürünlerin sadece %20’si ile ilişkin olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir deyişle bağlı paranın dağılımı oldukça dengesizdir (Kavrakoğlu, 1993).

Pareto’nun bu gözlemi 80:20 kuralı diye bilinen ilişkiyi ortaya çıkarmıştır (Burr, 1994). Bu gerçekten hareketle önemli önemsiz ayırt etmekte Pareto analizi sıklıkla kullanılmaktadır (Kavrakoğlu, 1993). Bir problem için çeşitli nedenler belirtildiği zaman bunların sadece iki veya üçü bu problemin ortaya çıkmasında etkilidirler (Fitzgeald, 1965).

Tablo 3. Pareto diyagramı için veri tablosu

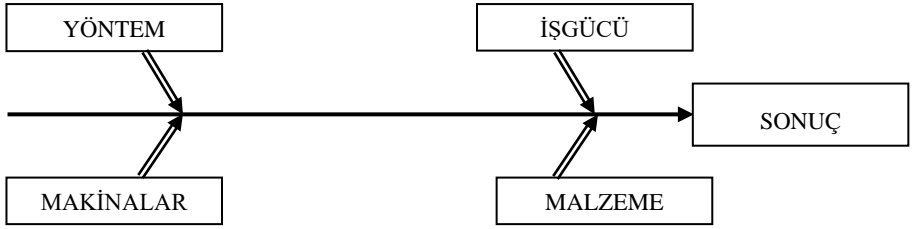
Hata tipleri	Toplam	Kümülatif Toplam	Toplam İçindeki Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Küçük Delikler	23	23	33	33
Çizik	19	42	28	61
Çatlak	13	55	19	80
Kaplama Hataları	7	61	10	90
Renk Farklılıkları	4	65	6	96
Diğer	3	68	4	100
TOPLAM	68		100	

Belli bir ürün için kusurlu olma nedenlerini sıraladığımızı ve 50 değişik neden bulduğumuzu düşünelim. Bu nedenler arasında yalnız 10 tanesi %80 kusurlu miktarına eş değer ise geriye kalan 40 neden önemsiz katkıda bulunmaktadır. Ağırlığı fazlasıyla duyulan 10 neden üzerine öncelikle gidilerek, bu konularda neler yapılabileceğini tartışmak en akılcı yaklaşım olacaktır (Seraslan, 1995).

Pareto diyagramları problemleri sebep ve olay açısından sınıflandırır. Problemler önceliklerine göre, bar grafiği formatı kullanılarak, değer sarfiyatının toplam miktarını %100 oranında ifade eden bir tablo haline getirilir.

4. Neden-Sonuç Diyagramı

Neden-sonuç diyagramları, Tokyo Üniversitesi'nden Ishikawa tarafından ilk defa 1943 yılında geliştirilmiştir. Verili bir sorun veya sonucun sebebini belirlemek, incelemek ve göstermek için bu yöntem kullanılmaktadır. Neden-sonuç diyagramı bir sonuç ile sonuca etki eden tüm nedenleri bir arada göstermek amacıyla yapılmaktadır. Sonuç veya sorun diyagramının sağ tarafına, bütün muhtemel nedenler diyagramın sol tarafına eklenir (Sarazen, 1997). Bu diyagramlar bir sürecin veya bir durumun özelliklerini ve onlara etki eden etmenleri analiz etmekte kullanılır. Neden-sonuç diyagramları diğer bir ifadeyle “Balık Kılıcı Diyagramı” diye de adlandırılır (İmai, 1999).



Şekil 2. Neden-sonuç diyagramı

Ana nedenler; İşgücü, Makine, Yöntem ve Malzeme gibi dört kategori altında özetlenebilir (Oakland ve Followel, 1992). Neden-sonuç analizi, önemli nedenleri tanımda tüm neden ve sonuçları anlamada, işleme süreçlerini karşılaştırmada önemli çözümler bulmada, ne yapılacağını karar vermede ve süreci düzeltmede kullanılır (Çetin, 1986).

5. Histogram

Histogram, bir veri kümesi içinde değişimin grafik olarak ifadesidir (Çelikçapa, 1993). Histogram, sözlü anlatım yerine daha çok şekillerle verileri sunma şeklidir. Histogram, çeşitli konuların özetlenmesi, analizi, verileri karşılaştırma ve düzensizlikleri göstermede kullanılabilir. Histogramlar veri grubunun genel durumunu bir bakışta gösterebilen, verilerin görsel bir şekilde değerlendirilmesine imkan sağlayan grafik araçlarıdır (Kavrakoğlu, 1993). Ölçmelerde elde edilen frekans verileri belli bir değer etrafında yığılma sergilerler. Sapmalar “dağılım” olarak isimlendirilir ve frekansları bir tepe olarak gösteren şekil histogram olarak isimlendirilir. Bu histogramlar genellikle sorunları, dağılım şekli merkez değeri ve yayılımın doğasını

analiz ederek tespit etmede kullanılır (İmai, 1999). Histogram, herhangi bir prosesin içinde yer alan değişimlerin miktarını ortaya çıkarır. Histogram, Fransız matematikçi ve istatistikçi A. M. Guerry tarafından geliştirilmiştir. Guerry suç ile ilgili verileri, belli kriterlere göre sınıflandırmış ve sonuçları Bar Grafiği kullanarak belirtmiştir. Bu çalışmadan sonra histogramlar; özetleme, analiz ve verilerin grafikte ifadesinde kullanılmaya başlamıştır (Çelikçapa, 1993).

Pareto diyagramında ürünün farklı özellikleri frekans olarak gösterilir ve bir birleriyle karşılaştırılır. Histogramlar da ise, ürünün sadece bir özelliğinin nicel olarak frekansı gösterilmektedir.

Histogram çizimi için eldeki verilerin ve doğru olması gerekmektedir. Analizler esnasında kullanılan histogram çeşitleri ürün grubunu veya sürecine uygun olarak seçilmelidir. Histogram yaklaşımı yöneticilerin kısa sürede daha doğru ve etkili sonuçlara ve yorumlara ulaşmasını destek olmaktadır (Çelikçapa, 1993).

6. Dağılım Diyagramı

Herhangi bir değişkenin, başka bir değişken ile ne derecede ilişkili olduğunu anlamak için, değişkenleri değiştirerek diğer değişkendeki değişimi gözlemek gayesiyle dağılım diyagramları kullanılmaktadır (Burr, 1994). Diğer bir ifadeyle, dağılım diyagramları, bir değişkenin, ilişki aranan diğer değişkene göre gösterimidir (Kavrakoğlu, 1993). Fakat dağılım diyagramı, bir değişkenin diğerine neden olduğunu ispat etmez. Sadece bu ilişkinin var olup olmadığını, ayrıca bu ilişkinin kuvvetini açığa çıkartır (Avar, 1994).

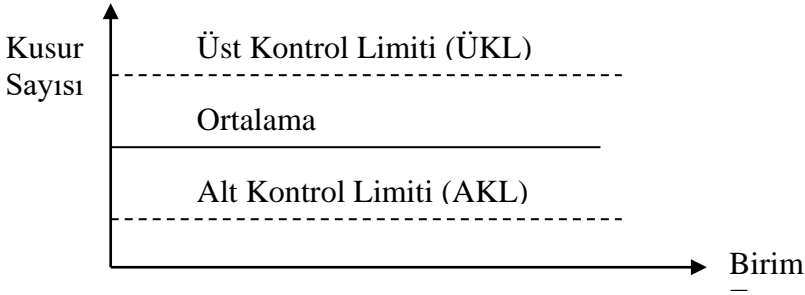
7. Kontrol Grafikleri

Kontrol şeması, kontrol kartları olarak ta bilinen kontrol grafikleri önemli araçlar olup, hataları ortaya çıkarmaktan ziyade hataları koruma uygulamasını sağlarlar. Bir sürecin ne kadar değişim gösterdiği ve değişimin hangi oranda rastgele nedenlere bağlı olduğunu tespit etmek için kontrol grafikleri kullanılmaktadır. Prosesin istatistiksel anlamda ne kadar kontrol altında olduğunun anlaşılması için oluşturulurlar. Kontrol grafikleri sıklıkla yakın zamanda süreçte meydana gelebilecek problemleri önceden belirtiler ile gösterir (Mears, 1995). Kontrol kartlarında aritmetik ortalama ve standart sapmaya bağlı olarak bulunmuş Üst Kontrol Limiti (ÜKL) ve Alt Kontrol Limiti (AKL) bulunur. Üst ve alt kontrol limitleri, işleyen bir sürece müdahalede bulunulmaksızın, örnekler alarak ve örnek ortalamalarını uygun formüllere koyarak hesaplanır. Bu sınırlar, sistemde bir değişme olduğunda özel nedeni kolayca belirler ve operatörü makinenin ayara ihtiyacı olup olmadığını gösterdiğinden önemlidir (Vinson, 1958; Deming, 1982; Ishikawa, 1982). Diğer bir anlatımla, belirlenmiş sınırlardaki değişmeler belirli limitlerin dışına çıktığında, olayı etkileyen durumların mevcut olduğuna karar verilir ve gerekli düzeltici işlemler harekete geçirilir (Kobu, 1987).

Kontrol grafiklerinin kullanım amaçları (Gümüšođlu, 1996);

- Üretim sürecinin gerçek olanaklarını saptamak,
- Sürecin çıktı kalitesini değiştirecek ayarlamalar yapmak,
- Çıktıları kontrol etmektir.

Örnek bir kontrol grafiği aşağıdaki Şekil 3’de gösterilmektedir.



Şekil 3. Kontrol Grafiği

Kontrol grafikleri iki ana grupta incelenebilir:

a. Niceliksel Kontrol Grafikleri: Değişkenler için kontrol grafikleri olarak ta bilinen bu grafiklerle, ölçülebilen (niceliksel) kalite özelliklerine ait durumlar kontrol edilir. Örneğin: uzunluk, ağırlık, boy, yükseklik sıcaklık vb gibi.

Bu grafikler genel olarak X ve R grafikleri olarak bilinirler. X grafikleri, örnek ortalamalarının, kontrol ortalamasına yada genel ortalamaya göre nasıl karşılaştırılacağını göstermektedir. R grafikleri ise, örnek içindeki bireysel gözlemlerin değişikliğini kayıt etmektedir. Bu iki çizim birbirinin tamamlayıcısıdır. Bir örnek sadece hem kabul edilebilir ortalamaya, hem de daha önce belirlenmiş ölçülerin uygun aralığına sahip olduğu zaman proses kontrol altında olduğu kabul edilir (Gümüšoğlu, 1996).

b. Niteliksel Kontrol Grafikleri: İyi-kötü, sağlam-bozuk, geçer-geçmez vb. gibi niteliksel özelliklerle dikkate alınıyorsa, bu durumda niteliksel kontrol grafikleri kullanılır (Avar, 1994). Bu grafikler; np, c,

u, p grafikleri olarak adlandırılıp ve incelenmektedir. Bu grafikler aşağıdaki Tablo 4'dedir.

Tablo 4. Niteliksel kontrol grafiklerinin kullanım amacı ve yeri

Grafik adı	Kullanma amacı	Örnek Kullanım Yeri
np grafiği	Toplam örnekteki kusurlu sayısı	Birim zamanda aynı sayıda mamul üreten atölyelerde hatalı mamul takibinde
c grafiği	Ünite başına kusur sayısı	Birim zamanda aynı sayıda mamul üreten atölyelerde hata takibinde
p grafiği	Ünite başına kusurların oranı	Birim zamanda değişken sayıda mamul üreten atölyelerde hatalı mamul takibinde
u grafiği	Ünite Başına kusur oranı	Birim zamanda değişken sayıda mamul üreten atölyelerde hata takibinde.

8. Diğer Yardımcı Teknikler

Beyin Fırtınası: Bir grup insanın daha önce belirlenen konular ve sorunlar ile ilgili olarak bir çok fikrin ortaya çıktığı bir düşünce seansı olmasının yanı sıra aynı zamanda değerlendirme ve geliştirme için bir soruna çok sayıda muhtemel çözüm bulma tekniğidir (Dewar, 1983). Beyin fırtınası, bir çemberin veya sorun çözme grubunun uğraştığı konularla ilgili olarak, bir çok fikrin ortaya çıkmasına neden olan düşünce üretimidir. Çember üyeleri, tam bir serbestlik içinde, belli konulara uyarak, bir sorun hakkında fikirlerini söyleyebilir.

Beyin Fırtınasının uygulama amaçları (Kavrakoğlu, 1993, Avar, 1994);

- Toplantılarda düzeni sağlamak,
- Herkese eşit fırsat vererek yararlı ve yaratıcı fikirlerin oluşmasını sağlamak,
- Zamanı en verimli bir biçimde kullanmak,
- Grubun ortak sorunlarını ortaya çıkarmak,
- Sorunlara ilişkin olarak hangi verilerin toplanacağına karar vermek,
- Soruna ortadan kaldırmaya yarayacak önerileri oluşturmak ve uygulamalarına karar vermek,
- Yeni bir uygulamada çıkabilecek olası sorunları önceden belirlemektir.

Beyin fırtınasının uygulamasında genellikle kabul gören kuralları ise (Düren, 1990);

- Hiçbir fikir eleştirilmemelidir,
- Her söylenen fikir, herkesin görebileceği bir biçimde ve aynı ortamda kayda alınmalıdır,
- Kayıtlar yorumlanmadan konuşmacının ifade ettiği biçimde tutulmalıdır,
- Herkesin serbest bir biçimde hayal kurması teşvik edilmelidir
- Tartışılan konu hakkında genel görüş sağlanarak, ortak noktalar bulunmalıdır.

Nominal Gruplama Tekniđi: Nominal Gruplama Tekniđi Nominal grup tekniđi, katılanların eřit olarak dűřüncelerine yer verilen bir grup çalıřmasıdır. Grupta bulunanlardan yazılı veya sűzlű olarak kendilerince konu ile ilgili en ۆnemli dűřüncelerini belirtirler. Bu gűrűřler yazılarak herkesin gűrebileceđi bir yere asılır. Yelerinden ۆnemli sıralamalarına gűre listelenmesi istenir. Katılanların puanlarının deđerlendirilmesi sonucunda sorunlar sıralanarak belirlenmiř olur.

Genellikle grup çalışmalarında, hangi problem hakkında çalışma yapılacağı yada ilk sırada hangi sorunun ele alınacağına karar verme aşamasında sesini daha fazla çıkartan veya daha otoriter olanların gűrűřleri genellikle geçerli olmaktadır. Bu durum, diğer grup ۆyelerinin sık sık kendi fikirlerinin hiçbir zaman dikkate alınmayacağı hissine kapılmalarına neden olur. Bunun sonucunda seçilen probleme ilgi azalması ve genelde yanlış problem seçilmesi durumları ile karşılaşılır. Nominal gruplama tekniği ise, problem seçme aşamasında katılanların eřit sűz hakkına sahip olmalarını sağlar (ۆzkan, 1993).

KAYNAKÇA

- Avar, V., (1994). Toplam Kalite Yönetimi, TC. Hava Kuvvetleri Komutanlığı Hava Lojistik Komutanlığı, Ankara.
- Burr, J. T., (1994). Going With The Flow (Chart), Total Quality Management, The Dryden Press, London.
- Çelikçapa, F. O., (1993). Toplam Kalite Kontrolü ve Bursa Bölgesindeki Kalite Kontrol Uygulamaları, Bursaid Yayınları No:11, Bursa.
- Çetin, C., (1986). Endüstri İşletmelerinde kalite Kontrol Çemberleri, İstanbul Sanayi Odası Araştırma Dairesi, Yayın No:1987/2, İstanbul.
- Deming, W. E., (1982). Quality Productivity and Competitive Position, Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study, Tokyo, pp.99-110.
- Dewar, J., (1983). Quality Circle Facilitator is a High Risk Position, Quality Circle Digest vol:3 sayı:7.
- Doğan, Ö. İ., (2000). Kalite Uygulamalarının İşletmelerin Rekabet Gücü Üzerine Etkisi, DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, İzmir.
- Düren, Z., (1990). İşletmelerde Kalite Çemberleri, İstanbul.
- Efil, İ., (1998). Yönetimde Kalite Kontrol Çemberleri ve Uygulamasından Örnekler, Sidre Yayıncılık, Bursa.
- Fitzgeald, E. B., (1965). Quality Whose Responsibility?, Industrial Quality Control, 22, 2, pp.59-62.

- Gümüőođlu, Ő., (1996). İstatistiksel Kalite Kontrolu, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ő. İstanbul.
- Ishikawa, K., (1982). Guide To Quality Control, Asian Productivity, Harvard Business Review, 60, 5, ss. 92-97.
- Kavrakoğlu, İ., (1993). Kalite Cep Kitabı, Kal-Der Yayınları, No:3 İstanbul, Nisan.
- Kobu, B., (1987). Endüstriyel Kalite Kontrol, 2. Baskı, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakóltesi Yayın No:3425, İstanbul.
- Mears, P., (1995). Quality Improvement Tool & Techniques, McGraw Hill Book Company inc., New York.
- Oakland, S. J., Followell, F. R., (1992). Statistical Process Control, A Practical Guide, Oxford.
- Özkan, N., (1993). Toplam Kalite Yönetimi, I. Hava İkmal Bakım Merkezi Komutanlığı, Ağustos.
- Sarazen, J. S., (1997). Cause and Effect Diagrams, Total Quality Management, The Dryden Pres, London.
- Seraslan, N., (1995). QCC. Japon Tekniği Geliştirme Semineri, İTÜ İşletme Fakóltesi Endüstri Mühendisliği Bölümü, İzmit, 20-24 Kasım
- Vinsov, A. F., (1958). Responsibility to Management, Industrial Quality Control, 15, 5, pp.14-16.

BÖLÜM 4

BİR ÜNİVERSİTE İÇİN PERSONEL OTOMASYON PROGRAMININ TESPİT EDİLMESİNDE TOPSIS YÖNTEMİNİN UYGULANMASI¹

Prof. Dr. Hüdaverdi BİRCAN²

Arş. Gör. Murat YILIRIM³

Abdulkerim GÜLER⁴

¹ Bu çalışmanın özeti Ufuk Üniversitesinde gerçekleştirilen Uluslararası Kültür ve Bilim Kongresinde (3-5 Mayıs 2018 Ankara) yayınlanmıştır.

² Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sivas, Türkiye. hbircan@cumhuriyet.edu.tr

³ Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Tokat, Türkiye. murat.myildirim@gop.edu.tr

⁴ Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Doktora Öğrencisi, Sivas, Türkiye. aguler@cumhuriyet.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzde sürekli değişen bilgi teknolojilerinin kullanımı yaygındır. Özlük bilgilerin elektronik ortamda muhafaza edilmesi, ihtiyaç duyulduğunda bu verilerin sorgulanması, yürütülmesi, raporlanması gibi durumlarda devlet kurumlarında personel otomasyon programının kullanılması önem kazanmaktadır. Otomasyon programları sayesinde sorumlu personel tarafından bilgisayarlardan personelin özlük bilgilerine ve diğer bilgilerine kolayca ulaşılabilmektedir.

Türkiye’de personel otomasyon programı kullanan birçok üniversite bulunmaktadır. Bu sayede işlemler daha hızlı ve kolay yapılmakta ve personelin iş yükü en aza indirgenmektedir. Hatasız, etkin ve verimli iş gücü planlamasında personel otomasyon programları önem kazanmaktadır.

Bu araştırmamız sonucunda bir üniversitede görev yapan idari personel ve akademik personelin özlük bilgileri ile diğer tüm bilgilerinin girişinin yapılabildiği otomasyon programlarına, bu programların seçimi aşamasında belirli kriterler aracılığıyla değerlendirilmesi suretiyle personelin isteklerini karşılayacak programın belirlenmesine yer verilecektir.

Çok Kriterli Karar Verme

Çok Kriterli Karar Verme yöntemleri tespit edilen kriterlere ya da özelliklere göre var olan karar alternatifleri arasından en idealinin seçilmesini amaçlar (Cho, 2003:1099,1119). Karar verme teknikleri, karar verme aşamasına yardımcı olmakta ve daha çok çelişen

kriterlere göre değişik niteliklere sahip alternatifler arasında bir ya da birden fazla seçim yapmayı ya da bu seçimleri sıralarken destek olmak amacıyla kullanılmaktadır. Çok kriterli karar verme tekniklerinde karar vericiler değişik niteliklere sahip olan seçenekleri birden fazla kritere göre göz önünde bulundurarak sıralamaya tabii tutmaktadır (Türkmen ve Çağıl, 2012:63).

Bu çalışmamızda da personel otomasyon sistemi seçimini TOPSİS yöntemi kullanarak, belirli kriterler arasından en uygun alternatifin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Topsis Yöntemi

Çok kriterli karar verme tekniklerinden biri olan TOPSİS yöntemi, nitel bir çeviri yapmaksızın, doğrudan veriler üzerinde uygulanabilmektedir (Eleren ve Karagül, 2008, 6).

TOPSİS yöntemi akla uygunluğu ve anlaşılabilirliği, hesaplama yapmadaki sadeliği ve değerlendirme kriterlerinin ağırlıklandırılmasına olanak sağlaması gibi katkıları sebebiyle kaynaklarda en fazla kullanılan yöntemlerden bir tanesidir (Çakır ve Perçin, 2013:452). TOPSİS yönteminin uygulama aşamaları aşağıda gösterilmiştir.

1.Aşama: Karar Matrisi (A)

Karar matrisinde sütunlarında değerlendirme kriterleri yer alır. Satırlarında ise üstün özellikleri gösterilmek istenen karar alternatifleri yer almaktadır (Yaralıoğlu, 2010:23). Alternatifler için bir karar

matrisi oluşturulmaktadır. Bu matris şu şekilde gösterilir (Shyur, 2006:254).

$$D = (a_{ij})_{m \times n} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix} \begin{matrix} \leftarrow \text{Alternatif 2} \\ \leftarrow \text{Alternatif 1} \\ \leftarrow \text{Alternatif m} \end{matrix} \quad (1)$$

Kriter Kriter ... Kriter
 1 2 n
 ↑ ↑ ↑

2.Aşama: Karar Matrisinin (R) Normalleştirilmesi

Normalize edilen karar matrisi, A matrisinden faydalanarak ve şu şekilde hesaplanmaktadır (Ergül, 2010:63-65);

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m a_{ij}^2}} \quad i = 1, \dots, m \quad j = 1, \dots, n$$

R matrisi aşağıdaki gibi elde edilir.

$$R_{ij} = \begin{bmatrix} r_{11} & \dots & r_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{m1} & \dots & r_{mn} \end{bmatrix}$$

3.Aşama: Normalleştirilen Karar Matrislerinin Ağırlıklandırılması (V)

İlk önce değerlendirme faktörlerine ait ağırlık değerleri (w_j) tespit edilir.

$$\sum_{i=1}^m w_i = 1 \text{ (Opricovic ve Tzeng, 2004: 449).}$$

Daha sonra R matrisinin her bir sütunundaki elemanlara ilişkin w_i değeri ile çarpılarak Ağırlıklı Standart Karar Matrisi (V_{ij}) matrisi oluşturulur. V_{ij} matrisi şu şekilde oluşturulur:

$$V_{ij} \begin{bmatrix} w_1 r_{11} & w_2 r_{12} & \dots & w_n r_{1n} \\ w_1 r_{21} & w_2 r_{22} & \dots & w_n r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ w_1 r_{m1} & w_2 r_{m2} & \dots & w_n r_{mn} \end{bmatrix}$$

4.Aşama: İdeal (A+) ve Negatif İdeal (A-) Çözümlerin Oluşturulması
TOPSIS yöntemi, her bir değerlendirme faktörünün tekdüze artış ya da azalış gösteren bir eğilime sahip olduğunu farz etmektedir (Alp ve Engin, 2011:70). İdeal çözüm, ağırlıklı normalleştirilmiş karar matrisinin en ideal performans değerlerinden meydana gelmekte iken negatif ideal çözüm, en kötü değerlerinden meydana gelmektedir (Ustasüleyman, 2009:37).

İdeal çözümün hesaplanabilmesi için V matrisindeki ağırlıklandırılmış değerlendirme faktörlerinin en büyüğü (ilgili değerlendirme faktörü minimizasyon olduğunda en küçük olanı) tercih edilir. İdeal çözüm seti aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$A^* = \{(\max_i v_{ij} | j \in J), (\min_i v_{ij} | j \in J^c)\}$ denklemden hesaplanacak set $A^* = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_n^*\}$ şeklinde gösterilebilir (A^+ , A^* şeklinde de gösterilebilir).

Negatif ideal çözüm seti ise V matrisindeki ağırlıklandırılmış değerlendirme yani sütun değerlerinin en küçükleri (ilgili değerlendirme faktörü maksimizasyon yönlü olduğunda en büyüğü) seçilerek oluşturulur. Negatif ideal çözüm setinin bulunması aşağıdaki denklemde gösterilmiştir.

$A^- = \{(\min_i v_{ij} | j \in J), (\max_i v_{ij} | j \in J')\}$ denklemden hesaplanacak set $A^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-\}$ şeklinde gösterilebilir (Ünal, 2008:67).

5.Aşama: Ayrım Ölçütlerinin Hesaplanması

Ayrım ölçütlerinin hesap edilmesi için Euclidian Uzaklık Yaklaşımı'ndan faydalanılmaktadır. Her bir alternatifin ideal çözüme mesafesi; (Yoon ve Hwang, 1995:40).

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - A^*)^2} \quad \begin{array}{l} i = 1, 2, \dots, m \\ j = 1, 2, \dots, n \end{array}$$

Ayrıca, her bir alternatifin negatif ideal çözüme mesafesi (Opricovic ve Tzeng, 2004:449);

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - A^-)^2} \quad \begin{array}{l} i = 1, 2, \dots, m \\ j = 1, 2, \dots, n \end{array}$$

6.Aşama: İdeal Çözüme Göre Göreceli Çözüm

Karar noktalarının ideal çözüme göreceli yakınlığı (C_i^*) şu şekilde hesaplanmaktadır (Jadidi vd, 2008:765).

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^*} \quad i = 1, 2, \dots, m$$

Kullanılan ölçüt, negatif ayırım ölçüsünün toplam ayırım ölçüsü içindeki payından oluşur. Burada C_i^* değeri $0 \leq C_i^* \leq 1$ arasında bir değer alır ve $C_i^* = 1$ ilgili alternatifin pozitif ideal çözüm noktasında yer aldığı, $C_i^* = 0$ için alternatifin negatif ideal çözüm noktasında yer aldığını göstermektedir (Özdağoğlu, 2012:551).

YÖNTEM

Bir Üniversite İçin Personel Otomasyon Programının Tespit Edilmesinde TOPSIS Yönteminin Uygulanması

-Değerlendirmede Kullanılan Kriterler

Program seçiminde etkili olan kriterlerin ağırlıklarının tespit edilmesinde ve alternatif programların bu kriterler açısından değerlendirilmesinde üniversitenin Personel Daire Başkanlığında yönetici pozisyonunda çalışan 3 kişi ve bilgisayar işletmeni pozisyonunda çalışan 7 kişi olmak üzere, toplamda 10 kişilik bir personele anket çalışması yapılarak görüşleri alınmıştır.

Tablo 1: Kriterler

Kriterler	Kod	Kriter Önem Derecesi
Programın Fiyatı	K1	0,026
Yıllık Bakım Maliyeti	K2	0,027
Raporlama Tasarımı	K3	0,113
Referanslar, Kullanım Yaygınlığı	K4	0,080
Menülerin Kullanım Kolaylığı	K5	0,110
Program Desteği	K6	0,116
Erişim Kolaylığı (Hızlı, Yavaş vb.)	K7	0,114
İhtiyaçlara Cevap verilebilirliği	K8	0,153
Uyarı ve Bilgilendirme	K9	0,083
Diğer Sistemlerle Entegrasyon	K10	0,090
Program Güncellenebilirliği	K11	0,090

TOPSIS Yöntemi Uygulaması**1.Aşama: Karar Matrisinin (A) Oluşturulması**

Bu aşamada her bir otomasyon programı için (haksız rekabete sebep vermemesi için programların isimleri A, B, C olarak ifade edilmiştir) personelin yapmış olduğu değerlendirme sonuçlarına göre karar matrisi aşağıdaki gibi oluşturulur.

Tablo 2: Karar Matrisi

Alternatif	Kr1	Kr2	Kr3	Kr4	Kr5	Kr6	Kr7	Kr8	Kr9	Kr10	Kr11
A	195000	19,5	7,7	5,8	7,1	6,4	6,9	6,2	7,1	6,8	6,6
B	750000	75	5,7	5,1	5,4	5,1	7	5,4	5,1	5,2	4,7
C	1356000	135,6	6,8	5,9	6,4	6,2	7	6,9	6,2	6,5	6,5

2.Aşama: Karar Matrisinin (R) Normalleştirilmesi

Karar matrisinin normalleştirilmesi işleminde, sütunlardaki her bir değer, ilgili sütundaki bütün değerlerin kareleri toplamalarının kareköküne bölünmesi sonucu elde edilmiştir (Tablo 3 ve Tablo 4).

Tablo 3: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

Karekökü	Toplam	C	B	A	Kr1	Kr2	Kr3	Kr4	Kr5	Kr6	Kr7	Kr8	Kr9	Kr10	Kr11
1561813,37	2.439.261. 10^6	1.838.736. 10^8	5.625. 10^8	38.025. 10^6											
156,18	24392,61	18387,36	5625	380,25											
11,75	138,02	46,24	32,49	59,29											
9,72	94,46	34,81	26,01	33,64											
10,98	120,53	40,96	29,16	50,41											
10,27	105,41	38,44	26,01	40,96											
12,07	145,61	49	49	47,61											
10,73	115,21	47,61	29,16	38,44											
10,71	114,86	38,44	26,01	50,41											
10,75	115,53	42,25	27,04	46,24											
10,39	107,9	42,25	22,09	43,56											

Tablo 4 : Normalize Edilmiş Karar Matrisi

	Kr1	Kr2	Kr3	Kr4	Kr5	Kr6	Kr7	Kr8	Kr9	Kr10	Kr11
A	0,12	0,12	0,66	0,60	0,65	0,62	0,57	0,58	0,66	0,63	0,64
B	0,48	0,48	0,49	0,52	0,49	0,50	0,58	0,50	0,48	0,48	0,45
C	0,87	0,87	0,58	0,61	0,58	0,60	0,58	0,64	0,58	0,60	0,63
	Maliyet	Maliyet	Fayda	Fayda	Fayda	Fayda	Fayda	Fayda	Fayda	Fayda	Fayda

3.Aşama: Normalleştirilen Karar Matrislerinin Ağırlıklandırılması (V)

Normalize edilmiş karar matrisi değerleri karar vericilere yapılan anket sonucunda oluşturulan kriterlere ait ağırlık katsayıları (w) ile çarpılarak ağırlıklandırılmış karar matrisi oluşturulmuştur (Tablo 5 ve Tablo 6).

Tablo 5: Kriterlerin Ağırlıklandırılması

	w	
Maliye	0,026	Kr1
Maliye	0,027	Kr2
Fayda	0,113	Kr3
Fayda	0,08	Kr4
Fayda	0,11	Kr5
Fayda	0,116	Kr6
Fayda	0,114	Kr7
Fayda	0,1531	Kr8
Fayda	0,0825	Kr9
Fayda	0,09009	Kr10
Fayda	0,09009	Kr11

Tablo 6 : Ağırlıklandırılmış Karar Matrisi

	A	B	C	
Maliyet	0,003	0,012	0,022	Kr1
Maliyet	0,003	0,013	0,023	Kr2
Fayda	0,074	0,055	0,065	Kr3
Fayda	0,047	0,042	0,048	Kr4
Fayda	0,071	0,054	0,064	Kr5
Fayda	0,072	0,057	0,070	Kr6
Fayda	0,065	0,066	0,066	Kr7
Fayda	0,088	0,077	0,098	Kr8
Fayda	0,055	0,039	0,048	Kr9
Fayda	0,057	0,044	0,054	Kr10
Fayda	0,057	0,041	0,056	Kr11

4.Aşama: Pozitif İdeal (A+) ve Negatif İdeal (A-) Çözümlerin Oluşturulması

Kriterlerin fayda ve maliyet özellikleri dikkate alınarak pozitif ideal ve negatif ideal çözümler belirlenir (Tablo 7).

Tablo 7 : Pozitif ve Negatif İdeal Çözüm Setleri

	Kr1	Kr2	Kr3	Kr4	Kr5	Kr6	Kr7	Kr8	Kr9	Kr10	Kr11
A+	0,003	0,003	0,074	0,048	0,071	0,070	0,066	0,098	0,055	0,057	0,057
A-	0,022	0,023	0,055	0,042	0,054	0,057	0,065	0,077	0,039	0,044	0,041

5.Aşama: Ayrım Ölçütlerinin Hesaplanması

Her bir kritere ait olan sütundaki değerlerden pozitif ve negatif ideal değerleri çıkartılarak sırasıyla pozitif ve negatif ideal çözüme uzaklık değerleri bulunur.

Tablo 8 : A alternatifine Ait Pozitif ve Negatif İdeal Çözüm Setleri

S^+ (A)	S^- (A)	
0,00000003	0,00035393	Kr1
0,00000014	0,00038516	Kr2
0,00000004	0,00035334	Kr3
0,00000026	0,0003010	Kr4
0,00000002	0,00028484	Kr5
0,00000420	0,00022647	Kr6
0,00000059	0,00000006	Kr7
0,00009035	0,00013213	Kr8
0,00000006	0,00024796	Kr9
0,00000000	0,00016867	Kr10
0,00000005	0,00026333	Kr11
0,00009574	0,00244598	S*

Tablo 9 : B alternatifine Ait Pozitif ve Negatif İdeal Çözüm Setleri

S^+ (B)	S^- (B)	
0,00008571	0,00009491	Kr1
0,00009958	0,00010042	Kr2
0,00037522	0,00000014	Kr3
0,00003900	0,00000006	Kr4
0,00029219	0,00000001	Kr5
0,00015841	0,00000017	Kr6
0,00000003	0,00000139	Kr7
0,00043781	0,00000001	Kr8
0,00024570	0,00000011	Kr9
0,00018014	0,00000018	Kr10
0,00026397	0,00000006	Kr11
0,00217775	0,00019746	S*

Tablo 10 : B alternatifine Ait Pozitif ve Negatif İdeal Çözüm Setleri

$S^+(C)$	$S^-(C)$	
0,00036719	0,00000002	Kr1
0,00041884	0,00000021	Kr2
0,00007793	0,00010346	Kr3
0,00000009	0,00003975	Kr4
0,00005056	0,00009779	Kr5
0,00000004	0,00016377	Kr6
0,00000003	0,00000139	Kr7
0,00000023	0,00046165	Kr8
0,00005173	0,00007756	Kr9
0,00000638	0,00010968	Kr10
0,00000040	0,00023594	Kr11
0,00097346	0,00129126	S*

Tablo 11: Alternatiflerin Pozitif ve Negatif İdeal Çözümlere Olan Uzaklıkları

	S_i^+	S_i^-
A	0,0001	0,0024
B	0,0021	0,00019
C	0,00097	0,00129

6.Aşama: İdeal Çözüme Göre Görelî Çözümün Hesaplanması

İdeal çözüme bakıldığında görelî çözümün bulunmasında her bir seçim değerlerinin negatif ideal çözüm değerini, kendi değeri ve aynı alternatifin pozitif ideal çözüm değerinin toplamına bölünmesi sonucu elde edilmiştir (Tablo 12).

Tablo 12: İdeal Çözüme Göre Yakınlık

C_1^*	0,96072247
C_2^*	0,08313195
C_3^*	0,57016272

TOPSIS tekniğine göre en ideal personel otomasyon programı A, daha sonra ise sırasıyla B ve C takip etmektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Son yıllarda bilgi teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşmasıyla kurumların personel otomasyon programlarına olan talepleri artmıştır. Kurumların sıkça karşılaştığı ve birçok faktörün birlikte değerlendirilmesini gerektiren problem ise seçim problemidir.

Personel kullanmak istediği personel otomasyon programını seçerken çok sayıda kriteri göz önünde bulundurur. Program seçiminde personelin kararını etkileyen birçok faktör ve kriter vardır. Karar vericinin bu faktörleri ve kriterleri bir arada değerlendirerek seçim yapması gerekmektedir. Çok kriterli karar verme teknikleri ise bu seçme problemlerine uygun çözüm önerileri sunar.

Bu çalışmanın personel otomasyon programı seçimi konusunda TOPSIS yönteminin kullanılması bakımından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Uygulanan yöntem karar vericilerin alternatifler arasından en ideal program seçim kararlarını verme aşamasında karar vericilere yarar sağlamaktadır.

Kriterler arasından personel için en önemli kriter seçilen otomasyon programının “İhtiyaçlara Cevap verilebilirliği” nin yüksek olmasıdır. Personel işlemlerin hızlı, etkin ve verimli olabilmesi için bu kriteri ön planda tutmuştur. Buna göre üç farklı personel otomasyon programı arasından A alternatifi tüm faktörler göz önüne alındığında en ideal alternatif olarak önerilirken, bunu sırasıyla C ve B alternatifleri takip etmektedir.

Uygulanan tekniğin hem nitel hem de nicel faktörleri birlikte değerlendirebilmesi sebebiyle, yöntemin etkin olması karar vericilerden elde edilen belirgin ve doğru bilgiler olmasına bağlıdır. Bu sebeple, karar vericilerin kriterleri ve kriterlerin ağırlıklarını tarafsız bir biçimde belirlemesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ALP S. ve ENGİN T., (2011), “Trafik Kazalarının Sebepleri ve Sonuçları Arasındaki İlişkinin TOPSIS Yöntemi ve AHP Yöntemi Kullanılarak Analiz Edilmesi ve Değerlendirilmesi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, syf. 65-87.
- CHO Keun Tae, (2003), “Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemleri: Değerlendirme ve Birleştirme Denemesi”, *Matematiksel ve Bilgisayarlı Modelleme*, 37(9-10), syf 1099–1119.
- ÇAKIR, S. ve Perçin, S. (2013). Çok Kriterli Karar Verme Teknikleriyle Lojistik Firmalarında Performans Ölçümü, *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 449-459.
- ELEREN, A. ve Karagül, M. (2008). 1986-2006 Türkiye Ekonomisinin Performans Değerlendirmesi, *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 1-14.
- ERGÜL Nuray, (2010), *İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında İşlem Gören Enerji Şirketlerinin Mali Performanslarının TOPSIS Yöntemi ile Analizi*, Beta Yayınları, İstanbul, Mart 2010.
- JADIDI Omid, Hong T.S., Firouzi Fatemeh, Yusuf Rosnah M. ve Zulkifli N., (2008), “TOPSIS and Fuzzy Multi-Objective Model Integration for Supplier Selection Problem”, *Journal of Achievements in Materials and Manufacturing Engineering*, 31(2), page 762-769.
- OPRICOVIC Serafim ve Tzeng Gwo-Hshiung (2004), “Compromise Solution by MCDM Methods: A Comparative Analysis of VIKOR and TOPSIS”, *European Journal of Operational Research*, 156(2), page 445-455.

- ÖZDAĞOĞLU Aşkın, (2012), “Üretim Yapan İşletmeler için Hidrolik Giyotin Alternatiflerinin TOPSIS Yöntemi ile İncelenmesi”, *Ege Academic Review*, syf. 549-562.
- SHYUR Huan-Jyh, (2006), *Applied Mathematics and Computation*, 177(1), page 251-259.
- TÜRKMEN, S.Y. ve Çağıl, G., (2012), “İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Kote Bilişim Sektörü Şirketlerinin Finansal Performanslarının TOPSIS Yöntemi İle Değerlendirilmesi”, *Maliye Finans Yazıları*, 26(95), syf. 59-78.
- USTASÜLEYMAN Talha, (2009), “Bankacılık Sektöründe Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi: AHS-TOPSIS Yöntemi”, *Bankacılar Dergisi*, Sayı 69, syf. 33-43.
- ÜNAL, G., (2008), *Lojistikte Hizmet Sağlayıcı Seçiminde AHP ve TOPSIS Yöntemlerinin Uygulanması*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- YARALIOĞLU Kaan, (2010), *Karar Verme Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- YOON, K.P. and Hwang, C., (1995), *Multiple Attribute Decision Making: An Introduction*, Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Science, 07-104. Thousand Oaks. CA: Sage.

BÖLÜM 5

LİSANSÜSTÜ İŞLETME ARAŞTIRMALARI KONGRESİ'NDE YÖNETİM VE ORGANİZASYON ALANINDA NELER OLUYOR? BİBLİYOMETRİK BİR ÇALIŞMA¹

Öğr. Gör. Mehmet KAPLAN²

Prof. Dr. Aykut BEDÜK³

¹ Bu çalışmanın ilk versiyonu 4. Lisans Üstü İşletme Öğrencileri Kongresi'nde sunulmuş ve özet olarak yayınlanmıştır. Çalışmanın bu hali geliştirilmiş versiyondur.

² Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Şarkikaraağaç MYO Yönetim ve Organizasyon Bölümü. mehmetkaplan@isparta.edu.tr

³ Selçuk Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü. abeduk@selcuk.edu.tr

GİRİŞ

Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu (LİOS), lisansüstü işletme öğrencilerinin kitaplarını ve makalelerini okudukları, kaynaklarına atıfta buldukları akademisyenlerle bir araya gelmelerine ve tanışarak sosyal sermayelerini geliştirmelerine olanak sağlayan bir platform olarak düzenlenmektedir. Bu sempozyumun birincisi 2016 yılında Gaziantep'te Gaziantep Üniversitesi ev sahipliğinde, ikincisi 2017 yılında Bursa'da Uludağ Üniversitesi ev sahipliğinde ve üçüncüsü 2018 yılında Tokat'ta Gaziosmanpaşa Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenmiştir. Sempozyumun her biri işletme öğrencilerinin kendi aralarında ve alanın akademisyenleriyle bir araya gelmelerini sağlamış ve sosyal sermaye geliştirmelerine katkıda bulunmuştur. Bu çalışmanın amacı LİOS'un ilk üç sempozyumunun yönetim ve organizasyon alanındaki araştırmalarını ortaya koymak ve gelişimlerini incelemeye yönelik bibliyometrik analiz odaklı incelemek ve öneriler sunmaktır.

1. Kavramsal/Kuramsal Çerçeve

Bilimsel araştırmaların bulgularının/sonuçlarının tartışıldığı ve önerilerin sunulduğu kongreler/sempozyumlar da bilimsel araştırma konusu olarak değerlendirilmektedir. Kongreleri/sempozyumları farklı açılardan inceleyen ve kategorize eden çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar beşe ayrılarak kategorize edilebilir.

Birinci kategoride kongrenin/sempozyumun kendisi üzerine odaklanan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar kongrenin/sempozyumun nasıl doğduğu, kurumsallaştığı ve alanı nasıl etkilediğini ortaya

koymaya yöneliktir. Sözelimi, Özen ve Kalemci (2009) yönetim ve organizasyon kongrelerine yönelik yapmış oldukları çalışma birinci kategori açısından önemli bir örnektir.

İkinci kategoride kongrenin/sempozyumun araştırma alanlarına katkısını ele alan araştırmalar bulunmaktadır. Sözelimi, Özen ve Kalemci (2006) yönetim ve organizasyon kongrelerinin görgül araştırmalara katkılarını; Sayılar (2005) belirli yıllar aralığında yönetim ve organizasyon kongrelerindeki insan kaynakları yönetimi çalışmalarının gelişimini; Şahin ve Koç (2009) bilgi, ekonomi ve yönetim kongreleri üzerinden bilgi yönetimi araştırmalarının gelişimini incelemiştirlerdir.

Üçüncü kategoride kongrenin/sempozyumun hangi araştırma alanlarına/konulara yönelmenin olduğu incelenmiştir. Erdem (2009) yönetim ve organizasyon kongrelerindeki örgütsel davranış araştırma alanlarının nasıl belirlendiğini; Koyuncu vd. (2015) ulusal işletmecilik kongrelerindeki yönetim ve organizasyon alanlı araştırmaların hangi konulara odaklandığını; Koyuncu (2015) yine işletmecilik kongrelerindeki örgütsel davranış alanlı araştırmaların hangi yöntemleri kullandıklarını; Kızıldağ ve Özkara (2016) yönetim ve organizasyon kongreleri üzerinden örgütsel davranış alanının yönelimlerini araştırmışlardır.

Dördüncü kategorideki araştırmalar bibliyometrik niteliktedir. Bu kapsamda Yozgat ve Karteltepe (2009) yönetim ve organizasyon kongrelerindeki örgüt kuramı ve örgütsel davranış konularını ele alan bildirilerin bibliyometrik özelliklerini, Kalyoncu (2011) belirli yıllar

arasındaki romatoloji kongreleri bildirilerinin uluslararası dergilerde yayınlanma durumunu ve aldığı atıfları; Turgut ve Begenirbaş (2016) örgütsel davranış kongreleri bildiri içeriği ile yazarların bağlı oldukları üniversiteler arasındaki bağı; Erbaş ve Erer (2018) uluslararası meslek yüksekokulları sempozyumundaki bildirilerin bibliyometrik analizini; Üzmez ve Başpınar (2017) ulusal büro yönetimi ve sekreterlik kongre bildirilerinin yazar ve tema analizini; Hancıoğlu ve Tekin (2018) ulusal işletmecilik ile yönetim ve organizasyon kongrelerindeki stratejik yönetim yazınının bibliyometrik profilini incelemiştir.

Beşinci kategorideki araştırmalar yöntem/metodoloji sorunlarını ve yetersizlikleri incelemektedir. Sözelimi, Özen (2001) yönetim ve organizasyon kongre bildirilerini, Tayşir vd. (2017) örgütsel davranış yazınındaki ölçek geliştirme aşamalarını incelemiştir.

2. Tasarım ve Yöntem

Bibliyometrik analiz, bilimsel yayınların bazı temel özelliklerinin analize tabi tutulması ve bilimsel iletişim kurmaya yönelik bulguların elde edilmesi sürecidir. Bibliyometri karar vericiler, işletme yöneticileri, araştırma projesi yürütücüleri, bilim uzmanları, kütüphaneler ve bilimsel araştırma yapan araştırmacılar tarafından sık sık başvurulan bir araştırma yöntemi olarak değer bulmaktadır.

3. Bulgular ve Tartışma

Çalışmanın bulgular ve tartışma bölümünde bildirilerin konularına, alt alan-temalarına, araştırma yöntemlerine, veri toplama tekniklerine,

analiz tekniklerine, örneklemlere, coğrafik dağılımlarına, unvana, üniversiteye ve kaynakça sayısı dağılımına göre bulgular ortaya konmuş ve tartışılmıştır.

Bildirilerin Konulara Göre Dağılımı Bulguları

LİOS sempozyumlarında yönetim ve organizasyon alanında birbirinden farklı konulara yer verilmiştir. Her konu farklı bir konuyla ilişkilendirilerek sunulmuş ya da araştırma yöntemine bağlı olarak konular arasındaki istatistiki ilişkiler/etkiler incelenmiştir. LİOS'ta sunulan bildirilerin konuları aşağıdaki Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. LİOS'taki Konular

LİOS 1 Konuları	LİOS 2 Konuları	LİOS 3 Konuları
Ruhsal Zekâ	Finansal Okuryazarlık	Yalın Yönetim
Girişimci Kişilik Özellikleri	Girişimcilik Niyeti	Toplam Kalite Yönetimi
Etik Davranış	Örgüt Geliştirme	Öğrenen Organizasyon
Misyon Değerlendirme	Eko-Girişimcilik	Örgütsel Bağlılık
İş Değerleri	Lojistik	İşyeri Yalnızlığı
Kültürel Duyarlılık	Psikolojik Sermaye	İşten Ayrılma Niyeti
Örgütsel Sessizlik	Girişimcilik Niyeti	Sosyal Medya
Whistleblowing	Girişimcilik	Bağımlılığı
Öğrenilmiş Çaresizlik	Liderlik Becerileri	Tükenmişlik Düzeyi
Dunning Kruger	Kariyer Beklentisi	Bilgi Sistemi
İmaj (İzlenim) Yönetimi	Mavi Okyanus	Yenilikçi Davranış
Girişimcilerin Muhasebe Düzeyi	Kontrol Odağı	Politik Davranış
Esnek Çalışma	Girişimcilik Potansiyeli	Rekabet Stratejisi
Örgütsel Bağlılık	Başarma İhtiyacı	İnovasyon Stratejisi
Kariyer Planlaması	Kurumsal İtibar	Sürdürülebilirlik
Motivasyon	Cinsiyet Ayrımcılığı	Metaforik Algı
Sosyal Sorumluluk	Kariyer	Motivasyon
Sosyolizasyon Taktikleri	Kontrol Odağı	Beklenti
Rol Açıklığı	Girişimcilik Potansiyeli	Girişimcilik Eğilimi
Örgütsel Güven	Kırılgan Narsizm	Örgüt Kültürü
Stres	Halkla İlişkiler	Metafor
İş Performansı	Sosyal Medya	Örgüt İklimi
Örgütsel Sessizlik		İşkolizm
Sivil Havacılık Sektörü		Nevrotik Örgüt
Uluslararası Ticaret		Kişi-İş Uyumu
Lojistik		İş Tatmini
Tedarik Zinciri Yönetimi		
SWOT Analizi		
İletişim Sorunları		
Muhasebe Meslek Etiği		
Kültürel Değerler		
Karar Verme Stili		
Örgüt İçi İletişim Becerileri		
Örgüt Sağlığı		

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları (2016, 2017, 2018).⁴

⁴ Bu tabloda ve bundan sonraki tablolarda değerlendirmeler LİOS Kongre kitaplarına bağlı oluşturulmuştur. LİOS kongre kitapları kaynakçada ayrıca kaynak olarak sunulmuştur.

Yukarıdaki tablo genel olarak incelendiği zaman anlaşılacağı üzere LİOS'taki yönetim ve organizasyon alanına ilişkin farklı konuların değerlendirmeye alındığı görülmektedir. LİOS 1'de 34, LİOS 2'de 22 ve LİOS 3'te 25 konu ele alınmıştır. Üç sempozyumda toplam 47 çalışmadan 81 farklı konu çalışılmıştır. LİOS 1'de 20 bildiri olmasına karşın 32 farklı konu ortaya çıkmıştır. LİOS 1'de yer alan “Girişimci Kişilik Özellikleri” ile “Girişimcilerin Muhasebe Düzeyi” aynı konu olarak değerlendirilmiştir. “Örgütsel Sessizlik” konusu ise 2 ayrı çalışmanın konusu olmuştur.

LİOS 2'de 12 bildiri bulunmaktadır. Bu 12 bildiri üzerinden 16 farklı konu üzerine çalışıldığı görülmektedir. “Girişimcilik Niyeti”, “Girişimcilik” ve “Girişimcilik Potansiyeli” konuları tek bir konu altında “Girişimcilik” olarak ifade edilmiştir. “Kariyer” ve “Kariyer Beklentisi” konuları da tek bir konu olarak ele alınmıştır. “Kontrol Odağı” konusu da iki ayrı çalışmadan ele alınmıştır.

LİOS 3'te 15 bildirden 24 konuyu ele alındığı görülmektedir. Burada sadece “Metaforik Algı” ve “Metafor” konuları tek bir konu olarak ele alınmıştır. Genel olarak konular açısından bir değerlendirme yapılacak olursa LİOS Kongreleri'nde de alanın kongreleri olarak ifade edilen “Ulusal Yönetim ve Organizasyon”, “Ulusal/Uluslararası İşletmecilik” ve “Ulusal Örgütsel Davranış” kongrelerinde olduğu gibi konu çeşitliliğinin yüksek olduğu ve yönetimde moda kavramların işlendiği belirtilebilir. Nitekim yazında bu konu ile ilgili çalışmalarda Erçek (2016) çalışmasında “toplam kalite yönetimi, altı sigma, yalın üretim ve kurumsal karne” konularını yönetim modası olarak ele alarak işletme

içi uyarlanma süreçlerini incelemekte ve uyarlanma sürecine katılan aktörlerin yeni modaların farkına nasıl vardıklarını ve birden fazla modayı aynı andan nasıl uyguladıklarına odaklanmaktadır (Erçek, 2016: 745-777). Armutlu ve Arı (2010) yönetim modalarının yüksek lisans ve doktora tezlerine yansımalarını bibliyometrik bir analiz ile ele almakta ve işletme bilim dalı altında “toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, değişim mühendisliği, kıyaslama, personel güçlendirme ve 6 sigma” konularına bağlı 520 tezi incelemiştir. İnceleme sonucunda en fazla ve uzun süreli ilgi gören yönetim modasının “toplam kalite yönetimi” olduğunu belirlemiştir (Armuolu ve Arı, 2010: 1-23). Yanısıra başka çalışmalarda Ataman (2002), Dedeoğlu (2008) ve Çelik (2017) yönetim modasını yorumlayıcı ve eleştirel olarak ele almışlardır.

Bildirilerin Alt Alan-Tema Dağılımları

LİOS'ta ele alınan çalışmalar genel anlamda konu olarak değerlendirildikten sonra 47 bildirden 81 farklı konu yönetim ve organizasyonun alt alan-temasına bağlı olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme yapılırken yazında yer alan ulusal düzeydeki kitaplara başvurulmuştur. LİOS sempozyumları ulusal nitelikte olduğu için ulusal kaynaklardan yararlanılmıştır. Her alt alan-temadan iki ayrı kitap değerlendirilmiştir. “Örgütsel davranış” alt alanı-teması için Şimşek vd. (2016) “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış” kitabı ile Sığrı ve Gürbüz (2017) “Örgütsel Davranış” kitaplarından yararlanılmıştır. “Stratejik yönetim” alt alanı-teması için Akgemci (2013) “Stratejik Yönetim” ve Coşkun (2016) “Stratejik Yönetim Kuram ve Uygulama Ders Notları” kitaplarından yararlanılmıştır.

“İnsan kaynakları yönetimi” alt alanı-teması için Öge (2016) “İnsan Kaynakları Yönetimi” ve Bingöl (2016) “İnsan Kaynakları Yönetimi” kitaplarından yararlanılmıştır. Yönetim ve organizasyon alanının geneli için ise Koçel (2018) “İşletme Yöneticiliği” ve Özkara ve Kurt (2007) “Yönetim ve Organizasyon Bibliyografisi” kitaplarından yararlanılmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 2 bu konudaki dağılımı vermektedir.

Tablo 2. Alt Alan-Tema Konuları

Sempozyum	Örgütsel Davranış	Stratejik Yönetim	İnsan Kaynakları Yönetimi	Diğer	Toplam
LİOS 1	22	5	3	4	34
LİOS 2	5	10	2	5	22
LİOS 3	16	8	1	-	25
Toplam	43	23	6	9	81

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları (2016, 2017, 2018).

Yukarıdaki tablo incelendiğinde örgütsel davranış alt alanında-temasında toplamda 43 konunun yer aldığı görülmektedir. Toplam bildiri sayısına bağlı olarak örgütsel davranış alt alanında-temasında % 53'lük bir oranla temsil edildiği görülmektedir. LİOS 1'de örgütsel davranış alt alanında-temasında 22 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %64,7'dir. LİOS 2'de örgütsel davranış alt alanında-temasında 5 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %22,7'dir. LİOS 3'te örgütsel davranış alt alanında-temasında 16 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %64'tür.

Stratejik yönetim alt alanında-temasında toplamda 23 konunun yer aldığı görülmektedir. Toplam bildiri sayısına bağlı olarak stratejik yönetim alt alanında-temasında %28,4'lük bir oranla temsil edildiği görülmektedir. LİOS 1'de stratejik yönetim alt alanında-temasında 5 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %14,7'dir. LİOS 2'de stratejik yönetim alt alanında-temasında 10 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %45,5'tir. LİOS 3'te stratejik yönetim alt alanında-temasında 8 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %32'dir.

İnsan kaynakları yönetimi alt alanında-temasında toplamda 6 konunun yer aldığı görülmektedir. Toplam bildiri sayısına bağlı olarak insan kaynakları yönetimi alt alanında-temasında %7,4'lük bir oranla temsil edildiği görülmektedir. LİOS 1'de insan kaynakları yönetimi alt alanında-temasında 3 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %8,82'dir. LİOS 2'de insan kaynakları yönetimi alt alanında-temasında 1 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %9,09'dur. LİOS 3'te insan kaynakları yönetimi alt alanında-temasında 1 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %4'tür.

Son olarak ise diğer kategorisi alt alanı-temasında 9 konu yer almaktadır. Toplam bildiri sayısına bağlı olarak diğer alt alanında-temasında %11,11'lik bir oranda temsil edilmektedir. LİOS 1'de diğer alt alan-temasında 4 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %11,77'dir. LİOS 2'de diğer alt alan-temasında 5 konu yer almaktadır. Bu sayının frekansı %22,73'dür. LİOS 3'te diğer alt alanında-temasında herhangi bir konu yer almamaktadır.

LİOS'un tüm sempozyumları alt alan-tema bakımından genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel davranış alt alanının-temasının ağırlıklı olduğu görülmektedir. Örgütsel davranış alt alanının-temasının genelde %53'lük orandan temsil edildiği görülmekte, aynı durumun ulusal yönetim ve organizasyon kongreleriyle benzer olduğu görülmektedir. Buradan hareketle LİOS kongreleri yönetim ve organizasyon alanının örgütsel davranış alt alanını-temasının etkisi altında olduğu söylenebilir. Bu durum sadece LİOS 2'de değişmiştir.

Bildirilerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımları

LİOS sempozyumunda araştırma yöntemleri bakımından da bir inceleme yapılmıştır. Araştırma yöntemleri genel anlamda nicel araştırma yöntemleri, nitel araştırma yöntemleri ve her ikisini de içeren karma araştırma yöntemleri olarak üçe ayrılarak incelenmektedir. Nicel araştırma yöntemi verilerin sayılar halinde olduğu bir ampirik/görgül araştırma olarak değerlendirilmektedir. Nicel araştırmada kesin olarak ifade bulan belirli araştırma soruları, biçimlendirilmiş araştırma tasarımı ve önceden yapılandırılmış veri dikkate alınmaktadır (Christensen, 2015: 30; Akgemci vd., 2018: 311-314; Kaplan, 2019: 1611-1622). Nitel araştırma ise verilerin sayılar halinde olmadığı bir ampirik araştırmadır. Nitel araştırma daha geniş araştırma sorusuna, esnek olarak yapılandırılmış araştırma tasarımı ve önceden yapılandırılmamış veriye kadar uzana bir alanı kapsamaktadır. Dolayısıyla nicel araştırma teoriyi kanıtlamaya odaklanırken, nitel araştırma ise daha çok teoriyi üretmeye odaklanmaktadır. Karma araştırma yöntemi ise nicel ve nitel yöntemlerle veri toplama, analiz

etme ve bütünleştirmeye olanak veren araştırma yöntemi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla karma yöntemde hem nicel hem de nitel yöntem bir arada kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 48-50; Sığırı, 2018: 79-80; Çelik vd., 2018: 583; Kaplan ve Kaplan, 2018: 1981-1985). LİOS sempozyumunda da araştırma yöntemleri olarak nicel, nitel ve karma araştırma yöntemi tercih edilmekle birlikte, bir konunun genel özelliklerini ve başka konularla ilişkisini içeren kavramsal nitelikte olan çalışmalarda bulunmaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 3 araştırma yöntemleri tablosudur.

Tablo 3. Araştırma Yöntemleri

Sempozyum	Nicel	Nitel	Karma	Kavramsal	Toplam
LİOS 1	14	3	1	2	20
LİOS 2	4	5	-	3	12
LİOS 3	7	6	-	2	15
Toplam	25	14	1	7	47

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları (2016, 2017, 2018).

Bildirilerin araştırma yöntemlerine göre dağılımlarının incelendiği tabloya göre üç sempozyumda 47 bildiriden 25 tanesi nicel araştırma yöntemini, 14 tanesi nitel araştırma yöntemini, 1 tanesi karma araştırma yöntemini ve son olarak 7 tanesi de kavramsal yöntemi kullanmıştır. Üç sempozyum birlikte değerlendirildiğinde nicel araştırma yöntemi toplamda 25 çalışma ile %53,20 ile, nitel araştırma yöntemi %29,80 ile, karma araştırma yöntemi %2,13 ile kavramsal yöntem ise %14,90 ile temsil edilmektedir.

LİOS 1’de toplam 20 bildiri bulunmaktadır. Bu bildirilerin araştırma yöntemlerine göre dağılımına bakıldığında nicel araştırma yöntemi 14 bildiri ile %70’lik, nitel araştırma yöntemi 3 bildiri ile %15’lik, karma araştırma yöntemi 1 bildiri ile %5’lik ve son olarak kavramsal yöntem 2 bildiri ile %10’luk dağılım göstermektedir. LİOS 2’de toplam 14 bildiri bulunmaktadır. Bu bildirilerin araştırma yöntemlerine göre dağılımına bakıldığında nicel araştırma yöntemi 4 bildiri ile %33,33’lük, nitel araştırma yöntemi 5 bildiri ile %41,67’lik ve son olarak kavramsal yöntem 3 bildiri ile %25’lik dağılım göstermektedir. LİOS 3’te toplam 15 bildiri bulunmaktadır. Bu bildirilerin araştırma yöntemlerine göre dağılımına bakıldığında nicel araştırma yöntemi 7 bildiri ile %46,67’lik, nitel araştırma yöntemi 6 bildiri ile %40’lık ve son olarak kavramsal yöntem 3 bildiri ile %13,33’lük dağılım göstermektedir.

Araştırma yöntemlerine göre sempozyumdaki bildiriler genel olarak değerlendirildiğinde yöntem olarak nicel yöntemin ağırlığı hissedilmekle birlikte LİOS 1’e göre düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir. Dahası nitel araştırma yöntemi sayısı her geçen sempozyumda artış göstermektedir. Karma yöntemin sadece LİOS 1’de tercih edildiği görülmektedir. Kavramsal yöntemin ise ağırlığının ortalama olarak aynı olduğu sonucuna varılabilir. Yönetim ve organizasyon alanının diğer kongreleri olan yönetim ve organizasyon kongresi, işletmecilik kongresi ve örgütsel davranış kongresinde de benzer bir eğilimin olduğu görülmektedir. Bu kongrelerde de nitel araştırmaların arttığı, nicel araştırmaların azaldığı görülmektedir.

Sözgelimi, Koyuncu (2015) örgütsel davranış alanında 2010-2015 yılları arasındaki işletmecilik kongresi bildirimleri üzerinde yaptığı çalışmada kullanılan yöntemler üzerinde benzer bir durumu gözlemlemiştir. Pekdemir vd. (2016) yönetim ve organizasyon alanındaki akademisyenlerin 2005-2014 yılları arasındaki eserlerini inceleyerek benzer bir durumu belirlemiştir.

Bildirilerin Veri Toplama Tekniklerine Göre Dağılımları

Nitel araştırmalarda veri toplama tekniği olarak anket, görüşme ve test teknikleri kullanılmaktadır (Christensen, 2015: 31). Nitel araştırma yönteminde ise doküman incelemesi, arşiv analizi, bireysel görüşme/mülakat, odak grup görüşmesi, doğrudan gözlem, katılımcı gözlem, görünmeyen soyut unsurların incelenmesiyle veri toplama, kritik olay yöntemi, biyografi/yaşam hikâyesi ve günlük analizi teknikleri kullanılmaktadır (Sığrı, 2018: 77-79). Aşağıda yer alan Tablo 4 veri toplama teknikleri tablosudur. Veri toplama teknikleri tablosu oluşturulurken kavramsal çalışmalar dışarda tutularak hesaplamalar yapılmıştır.

Tablo 4. Veri Toplama Teknikleri

Sempozyum	Anket	Doküman İnceleme	Mülakat	Örnek Olay	Toplam
LİOS 1	14	1	3	-	18
LİOS 2	4	4	2	1	11
LİOS 3	7	1	4	1	13
Toplam	25	6	9	2	42

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları (2016, 2017, 2018).

Veri toplama teknikleri bakımından LİOS sempozyumları incelendiğinde nicel araştırma yöntemleri benimseyen araştırmaların veri toplama tekniği olarak anket tekniğini kullandığı ancak sadece bir çalışmada mülakat tekniğinden de yararlandığı anlaşılmıştır. LİOS 1’de anket tekniği 14 bildiride %77,78’lik, LİOS 2’de 4 bildiride %36,37’lik ve LİOS 3’te %53,85’lik oranda dağılım göstermektedir. Anket tekniği tüm sempozyumlarda toplamda 25 kez kullanılmış ve %59,52’lik dağılım göstermiştir. Nitel araştırma yöntemlerini kullanan araştırmaların doküman inceleme, mülakat ve örnek olay yöntemlerini veri toplama aracı olarak tercih ettikleri görülmektedir. LİOS 1’de doküman inceleme 1 bildiride %5,56’lık, LİOS 2’de 4 bildiri %36,36’lık, LİOS 3’te 1 bildiri %7,70’lik dağılım göstermiştir. Mülakat tekniği LİOS 1’de 3 bildiri %16,67’lik, LİOS 2’de 18,18’lik, LİOS 3’te %30,77’lik dağılım göstermiştir. Son olarak ise örnek olay tekniği LİOS 1’de kullanılmamış, LİOS 2’de 1 bildiri %9,09’luk, LİOS 3’te 1 bildiri %7,69’luk dağılım göstermiştir. Sempozyumlar genel olarak değerlendirildiğinde ise anket tekniğinin 25 kez kullanıldığı (%59,53), doküman inceleme tekniğinin 6 kez kullanıldığı (%14,29), mülakat tekniğinin 9 kez kullanıldığı (%21,43), örnek olay tekniğinin 2 kez kullanıldığı (%4,76) görülmektedir. Anket tekniğinin en çok kullanılan nicel araştırma yöntemi olduğu görülmektedir.

Bildirilerin Analiz Tekniğine Göre Dağılımı

Bilimsel araştırmalarda farklı şekillerde analiz teknikleri kullanılmaktadır. Nicel araştırmalarda analiz teknikleri olarak parametrik testler olarak tek örnekli t-testi, iki bağımsız örneklemlili t-

testi, eşlenik t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova), korelasyon, basit doğrusal regresyon, çoklu regresyon; parametrik olmayan testler olarak Binom testi, Ki-kare uyum iyilik testi, Ki-kare testi, Wilcoxon-Mann-Whitney testi, Kruskal Wallis testi, Wilcoxon işaretli sıra toplamı testleri kullanılmaktadır (Christensen, 2015: 31). Nitel araştırmalarda ise araştırmalar bir içerik analiz sürecine (betimsel, kategorik ve yorumlama) göre şekillenmektedir (Sığırı, 2018: 275). LİOS sempozyumlarında yer alan analiz teknikleri aşağıdaki Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Analiz Teknikleri

Sempozyum	Anova	t Testi	Ki-Kare Testi	Korelasyon	Regresyon	İçerik	Toplam
LİOS 1	1	1	-	7	4	3	16
LİOS 2	1	1	-	-	4	4	10
LİOS 3	3	2	1	4	4	6	20
Toplam	5	4	1	11	12	13	46

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları (2016, 2017, 2018).

Analiz tekniklerine göre bildiriler değerlendirildiğinde nicel araştırmalarda genel olarak anova 5 çalışmada (%10,87), t testi 4 çalışmada (%8,70), ki-kare testi 2 çalışmada (%4,35), korelasyon 11 çalışmada (%23,91) ve regresyon 12 çalışmada (%26,09) kullanılmıştır. LİOS 1’de ağırlık bakımından korelasyon analizinin 7 çalışma (%43,75) ile LİOS 2’de regresyon analizinin 4 çalışma (%40) ile LİOS 3’te ise korelasyon ve regresyon analizlerinin 4’er çalışma (%20) önde

oldukları görülmektedir. Nitel araştırmalarda ise içerik analizinin kullanıldığı görülmektedir.

Bildirilerin rnekleme Göre Dağılımları

Bilimsel araştırmalarda örnekleme geleneksel bilim anlayışının indirgemeci ilkesine bağlı olarak araştırmanın ana kütlesini/evrenini temsil etme gücüne sahip sınırlı sayıda birey, olay veya olguyu araştırma kapsamına dâhil etmek için pratik bir czmdr (Yıldırım ve şimşek, 2011: 101).⁵ LİOS sempozyumlarında kullanılan örneklemler aşağıdaki Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6. Örneklemler

Sempozyumlar	alışanlar	ğrenciler	Girişimciler/Yöneticiler	Toplam
LİOS 1	10	5	3	18
LİOS 2	1	4	1	6
LİOS 3	6	4	1	11
Toplam	17	13	5	35

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları (2016, 2017, 2018).

Sempozyumlarda genel olarak nicel araştırmalarda ve bazı nitel araştırmalarda örneklemin çalışanlardan, öğrencilerden ve girişimcilerden/yöneticilerden oluştuğu grlmştir. Çalışanlar örnekleminin içinde farklı sektörlerden (turizm, bankacılık, sağlık, hizmet, otomotiv, eğitim/niversite) bireylerin yer aldığı tespit edilmiştir. Yönetim ve organizasyonun genel anlamdaki araştırmalarına

⁵ Bu çalışmada örneklemler örnekleme yöntemleri odaklı olarak değerlendirilmemi sadece örneklemin kimlerden oluştuğu dikkate alınmıştır.

bakıldığı zaman bu sektörlerde yoğunluklu çalışmaların olduğu görülmektedir. Sözelimi, Koyuncu (2015) toplamda 287 bildiriye incelediği çalışmada ilgili örneklemelerin ağırlığının 154 çalışma (%43,65) olduğunu belirlemiştir. Bir başka çalışmada Pekdemir vd. (2016) inceledikleri 73 eserde 32'sinin (% 43,83) bu örnekte olduğunu belirlemiştir. Dolayısıyla sempozyumlardaki çalışmaların da benzer şekilde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışanlar toplamda 17 bildiride (%48,57) yer almışlardır. Çalışanlar en çok LİOS 1'deki 10 çalışmada (%55,56) örneklem olarak yer almışlardır.

Sempozyumlarda çalışanlardan sonraki örneklem ağırlığı öğrenciler üzerinedir. Öğrenciler ön-lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinden oluşmaktadır. Ayrıca LİOS 1'de "Dünya Gençlik Programına" katılan kişilerde öğrenciler örneklemini altında değerlendirilmiştir. Öğrenciler toplamda 13 bildiride (%37,14) yer almışlardır. Öğrenciler en çok LİOS 1'de örneklem olarak 5 çalışmada (%27,78) yer almışlardır.

Son olarak bildirilerde girişimciler/yöneticiler üzerine çalışmaların olduğu görülmüştür Girişimciler/yöneticiler toplamda 5 bildiride (%14,29) yer almışlardır. En çok ise LİOS 1'de 3 bildiri ile (%16,67) yer almışlardır. Sempozyumda nitel araştırmalarda ise LİOS 1'de lisansüstü tezler, Adıyaman il turizmi, LİOS 2'de Türk Atasözleri, liderlik becerileri araştırmaları, Uludağ Üniversitesi Kütüphanesi, URAP raporu, LİOS 3'te ise örnek işletmeler ve sinema-örgüt ilişkisi örneklem olarak çalışılmıştır.

Bildirilerin Coğrafiik Dağılımları

LİOS sempozyumlarındaki bildirilerde farklı il/ilçelerde çalışmalar örneklemler üzerine uygulanmıştır. Bu örneklemlerin coğrafiik dağılımları aşağıdaki Tablo 7’de özetlenmiştir.

Tablo 7. Coğrafiik Dağılımlar

Sempozyumlar	Coğrafiik Dağılım
LİOS 1	Gaziantep (5), İstanbul (3), Ankara (2), Adıyaman (2), Afyonkarahisar (1), Manisa (1), Kilis (1), Tokat (1), Kahramanmaraş (1), Osmaniye (1)
LİOS 2	Gaziantep (2), Adıyaman (2), Bursa (1), İstanbul (1)
LİOS 3	Gaziantep (2), Samsun (2), İstanbul (1), Karaman (1), Konya (1), Afyonkarahisar (1), Kayseri (1), Malatya (1), Tokat (1)

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları (2016, 2017, 2018).

LİOS bildirileri genel olarak değerlendirildiğinde her üç sempozyumda da örneklem seçiminde Gaziantep’in (9 bildiri) ile İstanbul’un ise (5 bildiri) ile var olduğu görülmektedir.

Yazarların Unvan Dağılımları⁶

Sempozyumlarda yer alan bildiriler yazarların unvanları açısından değerlendirildiğinde değerlendirme unvanlarının profesör (Prof), doçent (Doç), doktor öğretim üyesi (DÖÜ)⁷, öğretim görevlisi (ÖG), araştırma görevlisi (AG) ve lisans-üstü öğrenci (LÜÖ) olduğu belirlenmiştir. Bu unvanlara bağlı olarak aşağıdaki Tablo 8’de LİOS yazarların unvan dağılımları görülmektedir.

Tablo 8. Unvan Dağılımları

Sempozyum	Prof.	Doç.	DÖÜ	ÖG	AG	LÜÖ	Toplam
LİOS 1	6	10	5	7	5	15	48
LİOS 2	3	4	3	7	1	13	31
LİOS 3	7	2	3	10	-	12	34
Toplam	16	16	11	24	6	40	113

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları (2016, 2017, 2018).

Sempozyumda yer alan bildirilerin unvan dağılımları incelendiğinde en çok unvanın 40 unvan ile lisans-üstü öğrencilerde (LÜÖ) olduğu görülmektedir. LÜÖ unvanında yer alan 40 yazarın (%35,40) olduğu görülmektedir. LÜÖ unvanında 15 yazar (%31,25) ile LİOS 1’de bulunmaktadır. En az unvanın ise araştırma görevlilerine (AG) ait olduğu görülmektedir. AG unvanında yer alan 6 yazarın (%5,31)

⁶ Unvan dağılımları değerlendirilirken kongre dönemi itibariyle olan unvanları değerlendirmeye alınmıştır.

⁷ Kongre dönemi itibariyle yardımcı doçent doktor olan unvanlar yapılan değişiklikten dolayı sadece doktor öğretim üyesi olarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

olduğu görülmektedir. Sempozyumun ana amacı olan öğrencilerin kitaplarını/makalelerini okudukları ve atıf yaptıkları öğretim üyeleri ile bir araya gelme/tanışma ortamının bu verilerle desteklendiği ifade edilebilir. Nitekim toplamda öğrenci unvanı olarak ifade edebileceğimiz LÜÖ, AG ve ÖG unvanlarının toplamı 70'dir, bu rakam %61,95'lik bir dağılıma sahip olmaktadır. Öğretim üyesi olarak nitelendirebileceğimiz DÖÜ, Doç. ve Prof. unvanlarının toplamı ise 43'tür, bu rakam da %38.05'lik bir dağılım göstermektedir.

Yazarların Üniversite Dağılımları

LİOS sempozyumlarında yer alan bildiriler incelendiğinde farklı üniversitelerden katılımın gerçekleştiği belirtilebilir. Aşağıda yer alan Tablo 9 yazarların genel olarak ait oldukları üniversitelerin dağılımını ifade etmektedir.

Tablo 9. Üniversite Dağılımları

Sempozyum	Üniversiteler
LİOS 1	Beykent (5), Gaziantep (3), Gaziosmanpaşa (3), Afyon Kocatepe (2), Selçuk (2), Kahramanmaraş Sütçü İmam (2), Gazi (2), Marmara (1), Harran (1), Kilis 7 Aralık (1), Adıyaman (1), Osmaniye Korkut Ata (1), Celal Bayar (1), Zonguldak Karaelmas (1).
LİOS 2	Adıyaman (4), Sakarya (4), Gaziantep (3), Afyon Kocatepe (2), Bahçeşehir (2), Uludağ (2), Gaziosmanpaşa (1), Selçuk (1), Kilis 7 Aralık (1), Bilecik Şeyh Edebali (1).
LİOS 3	Gaziosmanpaşa (4), Afyon Kocatepe (4), Gaziantep (2), Selçuk (2), İzmir Demokrasi (1), Ondokuz Mayıs (1), İstanbul Aydın (1), Gazi (1), Karamanoğlu Mehmet Bey (1), Süleyman Demirel (1), İnönü (1), Cumhuriyet (1), Osmaniye Korkut Ata (1)

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları (2016, 2017, 2018).

LİOS'un her üç sempozyumunda farklı üniversitelerden katkıların olduğu görülmektedir. LİOS 1'de 14 farklı üniversiteden 26 çalışma yer almıştır. LİOS 2'de 10 farklı üniversiteden 21 çalışma yer almıştır. Son olarak LİOS 3'te 13 farklı üniversiteden 21 çalışma yer almıştır. Sempozyumlar bütün olarak değerlendirildiğinde ise 25 farklı üniversiteden katkının olduğu görülmektedir. Sempozyumlarda yer alan bildirilere en fazla katkı veren üniversite 8 çalışma ile Gaziantep, Gaziosmanpaşa ve Afyon Kocatepe Üniversiteleridir. Her üç üniversite de üç sempozyuma da katkıda bulunmuştur. Bunların dışında 5 çalışma ile Selçuk Üniversitesi de her üç sempozyuma katkıda bulunmuştur. Sempozyumlara kamu üniversitelerinin daha fazla katkıda bulunduğu görülmektedir. 25 farklı üniversiteden kamuya ait üniversite sayısı 22 iken vakıf üniversiteleri sayısı sadece 3 olarak kalmıştır.

Kaynakça Sayısı Dağılımı

Sempozyumlarda sunulan kongreler kaynakça sayısı dağılımı bakımından da incelenmiştir. Bu incelemenin amacı bildiri sahiplerinin araştırmalarını yaparken yazın taramasını etkili yapıp yapmadıklarını belirlemektir. Ancak bu belirleme sadece kaynakça sayısı ile sınırlı tutulmuştur. Aşağıdaki Tablo 10 kaynakça sayılarını ve ortalamalarını göstermektedir.

Tablo 10. Kaynakça Sayısı ve Ortalama Dağılımı

Sempozyumlar	Toplam Kaynakça Sayısı	Bildiri Sayısı	Ortalama
LİOS 1	531	20	26,55
LİOS 2	382	12	31,83
LİOS 3	344	15	22,93

Kaynak: LİOS Bildiri Kitapları.

LİOS 1’de 20 çalışmada toplamda 531 kaynak kullanılmıştır. Bu kaynakların ortalaması 26,55 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca LİOS 1’de bir çalışmada 98 kaynak kullanılarak en fazla kaynak kullanımı gerçekleşirken iki çalışmada ise 4’er kaynak kullanılarak en az kaynak kullanımı gerçekleşmiştir. LİOS 2’de en fazla kaynak kullanımı 56 iken en az kaynak kullanımı 7’dir. LİOS 3’te ise en fazla kaynak kullanımı 80 iken en düşük kaynak kullanımı 4 olarak gerçekleşmiştir.

SONUÇ, ÖNERİLER VE KISITLAR

Bilimsel araştırmaların bulgularının/sonuçlarının ve önerilerin tartışıldığı kongreler/sempozyumlar da bilimsel araştırma konusu olarak değerlendirilmektedir. Kongreleri/sempozyumları farklı açılardan inceleyen ve kategorize eden çalışmalar bulunmaktadır (Özen, 2001; Sayılar, 2005; Özkara ve Kurt, 2007; Yozgat ve Kartaltepe, 2009; Koyuncu vd., 2015; Koyuncu, 2015; Kızıldağ ve Özkara, 2016; Turgut ve Begenirbaş, 2016; Hancıoğlu ve Tekin, 2017; Erbaşı ve Erer, 2018; Kaplan, 2018: 323-341; Kaplan ve Kaplan, 2018: 447-459). Bu çalışmalardan biri de bu çalışmadır. Şu ana kadar

gerçekleşen lisansüstü işletme öğrencileri sempozyumlarını inceleyen bu çalışma bibliyometrik analiz ile bildirilerin bazı temel özelliklerini (konularına, alt alan-temalarına, araştırma yöntemlerine, veri toplama tekniklerine, analiz tekniklerine örneklemlere, coğrafik dağılımlarına, unvana, üniversiteye ve kaynakça sayısı dağılımına) analize tabi tutarak bulgular elde etmiştir. Böylelikle LİOS sempozyumlarında yönetim ve organizasyon alanında neler olduğu tespit edilmiştir. Çalışma bundan sonraki gerçekleşecek bu yöndeki çalışmalar için bir ön çalışma olarak değerlendirilebilir. Çalışma aynı zamanda yönetim ve organizasyon alanındaki ulusal nitelikte gerçekleşen yönetim ve organizasyon, işletmecilik ve örgütsel davranış kongreleri ile de birlikte tartışılmış ve ilgili kongrelerle aynı yönde geliştiği tespit edilmiştir (Sayılar, 2005; Yozgat ve Kartaltepe, 2009; Koyuncu vd., 2015; Koyuncu, 2015; Turgut ve Begenirbaş, 2016; Pekdemir vd., 2016; Hancıoğlu ve Tekin, 2017; Kaplan, 2018: 279; Kaplan ve Çarıkçı, 2018: 25-32; Kaplan, 2019: 1566).

Bu çalışmadan hareketle bundan sonraki çalışmalara yönelik çeşitli önerilerde bulunulabilir. Bu çalışmadaki bibliyometrik analiz sempozyumun diğer alanlarına da yönelik yapılabilir. Benzer şekilde sempozyumun doğuşunun, gelişiminin ve alana katkılarının tartışıldığı, hangi konu ve alanlara yönelimin olduğu, bildirilerdeki yöntem sorunlarını ve yeterlilik seviyelerini ele alan çalışmalarda yapılabilir.

Çalışmanın önemli kısıtları bulunmaktadır. Her şeyden önce çalışma sadece bir sempozyum üzerinden hareket etmiş ve ilgili sempozyumun da sadece yönetim ve organizasyon alanını incelemiştir. Bu yönde

gelecekteki çalışmalarda muhasebe-finans alanı ile üretim yönetimi ve pazarlama alanına yönelik çalışmalar yapılabilir. Dahası LİOS sempozyumlarının bütününe yönelik çalışmalarda gerçekleştirilebilir. Bir diğer kısıt ise çalışma bibliyometrik profili ortaya koymaya yönelik gerçekleşmiştir. Sonraki çalışmalarda genişletilmiş araştırma yöntemine bağlı çalışmalar düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Akgemci, T. (2013). *Stratejik Yönetim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akgemci, T., Kaplan, M., ve Kaplan, B. T. (2018). Örgütsel Maneviyatın İş Stresi Üzerine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies(Javstudies)*, 4(19): 311–319.
- Armutlu, C., ve Ari, G. S. (2010). Yönetim Modalarının Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerine Yansımaları: Bibliyometrik Bir Analiz. *METU Studies in Development*, 37(1): 1-23.
- Ataman, G. (2002). Yönetim ve Organizasyonla İlgili Tüm Modaları Benimsemeli mi?. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(3): 115-125.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B. ve Turner, L. A. (2015). *Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Coşkun Arslan, M., Kılıçer, T., Erol, Y., Paç Çelik, E., Delice, E., Özkan, O., Ünlü, T. (Edi.) (2018). 3. *Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat, 12-14 Nisan.
- Coşkun, R. (2016). *Stratejik Yönetim Kuram ve Uygulama Ders Notları*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çelik, A., Kaplan, M., ve Kaplan, B. T. (2018). A General Evaluation of Theory of Organizational Ecology. *The Journal of Academic Social Science*, 6(74): 583–594.

- Çelik, V. (2017). Yönetim Biliminde Moda: Modern Yönetim Tekniklerinin Yaşam Döngüsü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİB*. 22(4).
- Dedeoğlu, A. O. (2008). Yönetim Modaları ve Yönetim Modaları Literatürüne Yöneltilen Eleştiriler. *Ege Academic Review*. 8(1): 33-51.
- Ekşi, İ. H. ve Arslan, E. (Edi.) (2016). *1. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, 7-9 Nisan.
- Erbaşı, A. ve Erer, B. (2018). 5. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumundaki Bildirilerin Bibliyometrik Analizi. *Mesleki Bilimler Dergisi*. 7(2): 401-409.
- Erçek, M. (2017). Türkiye’de Yönetim Modalarının Firma İçerisinde Uyarlanma Sürecini Anlamak: Aktörler, Moda Etkileşimleri ve Çevre Ülke Konumu. *METU Studies in Development*, 43(3): 745-777.
- Erdem, F. (2009). Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1): 65-78.
- Hancıoğlu, Y. ve Tekin, E. (2017). Ulusal İşletmecilik ile Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Yayımlanan Araştırmaların Bibliyometrik Profili: Stratejik Yönetim Yazını Üzerine Bir İnceleme [16. UİK Özel Sayısı]. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 10(16): 87-100.

- Kalyoncu, U., Çınar, M., Demirağ, M. D., Yılmaz, S., Erdem, H., Kiraz, S., Pay, S., Ertenli, İ. ve Dinç, A. (2011). Ulusal Romatoloji Kongrelerinde Sunulan Bildirilerin İrdelenmesi: Neredeyiz?. *RAED Dergisi*, 3(1-2): 6-10.
- Kaplan, B. T. (2018). Y Jenerasyonunun Değerleri Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(68): 279–288.
- Kaplan, B. T. (2018). Y Kuşağına Özgü Liderlik Çalışması: Y Kuşağı Lideri. *Yeni Dünya Düzeninde Yönetim Yaklaşımları*. (Edi. Senem Altan). (s. 323-341). İKSAD Yayınları.
- Kaplan, B. T. (2019). İnsan Kaynaklarının Mücadele Ruhu Kariyer Uyum Yetenekleri. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 6(38): 1566–1572.
- Kaplan, B. T. (2019). Üniversitelerin Rekreasyon Etkinliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 6(38): 1611–1622.
- Kaplan, B. T. ve Çarıkcı, İ. H. (2018). İş Dünyasında Jenerasyonlar X, Y ve Z Jenerasyonları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1): 25–32.
- Kaplan, M. ve Kaplan, B. T. (2018). Manisa İşletmeleri Açısından Rekabetçi Repartuarların Belirlenmesi ve Bir Öneri Değerlendirme. *Geçmişten Günümüze Manisa Şehzade 2. Mehmet ve Manisa Tarihi-Kültürü-Ekonomisi Cilt 3*. (Edi. İlker M. Çağlar, Ferdi Çiftçioğlu ve Züleyha Ustaoglu) (s. 1981-1985). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yayınları.

- Kaplan, M., ve Kaplan, B. T. (2018). Strateji Okullarından Çevre Okulu: Anlamı Kapsamı ve Katkıları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(77): 447-459.
- Keleş Tayşir, N., Ülgen, B. ve Yavuz, N. (2018). Örgütsel Davranış Yazınında Ölçek Geliştirme: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirilerinin İncelenmesi. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30): 283-295.
- Kızıldağ, D. ve Özkara, B. (2016). Türkiye’de Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Yönelimler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28): 611-631.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koyuncu S. C., Şahin, F. ve Çetin F. (2015). Ulusal İşletmecilik Kongresinde Yönetim ve Organizasyon Alanındaki Araştırmalarda 2010-2014 Yılları Arasında Odaklanılan Konular ve Kullanılan Yöntemler. *14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*, Selçuk Üniversitesi, Konya, 791-796.
- Koyuncu, S. (2015). Örgütsel Davranış Alanında Odaklanılan Konular ve Kullanılan Yöntemler: 2010-2015 Yılları Ulusal İşletmecilik Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2): 127-135.
- Öge, S. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Özen Ş. (2001). Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme. *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1 (1): 89-115.

- Özen, Ş., ve Kalemci, A. (2009). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin Doğuşu, Kurumsallaşması ve Alana Etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1): 79-112.
- Özen, Ş. ve Duman, Ş. A. (2006). Yönetim Bilgisinin Uluslararası Transferinde Çeviri Sorunu: Yabancı ve Yerli Guru Kitapları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz. *5. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, Cilt 2, 566 - 573.
- Özkara, B. ve Kurt, M. (2007). *Yönetim ve Organizasyon Bibliyografisi*. Sakarya: Sakarya İİBF Yayınları.
- Pala, F., Bora, T. ve Özdemir, E. (Edi.) (2017). *2. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 20-22 Nisan.
- Pekdemir, I. M., Sözüer, A., Yaşlıoğlu, D. T., Ceran, E. B. (2016). Yönetim ve Organizasyon Yazını Üzerine Bir İnceleme: Bir Anabilim Dalı Akademisyenlerinin 2005-2014 Yılları Arasındaki Yayınları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 45 (Özel Sayı): 81-93.
- Sayılar, Y. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye'deki Gelişim Çizgisi: Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 147- 174.
- Sığrı, Ü. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2016). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2016). Türkiye'deki Örgütsel Davranış Yazınına Bakış: Örgütsel Davranış Kongrelerinin Yazar ve İçerik Yönünden Ağ Analizi İle İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1): 328-354.
- Üzmez, U. ve Başpınar, N. Ö. (2017). Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongre Bildirilerinin Yazar Ve Tema Analizi: 2010-15 Yıllarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 7(2): 35-43.
- Yıldırım, A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yozgat, U., ve Kartaltepe, N. (2009). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1): 149-165.

BÖLÜM 6

TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

Dr. Öğr. Üyesi Vasfi KAHYA¹

Öğr. Gör. Esin CEYLAN²

¹ Dumlupınar Üniversitesi, Hisarcık MYO, İşletme Bölümü, Kütahya, Türkiye.
vasfi.kahya@dpu.edu.tr

² Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Konya, Türkiye. esinceylan@selcuk.edu.tr

GİRİŞ

Toplam Kalite Yönetimi, müşteri ihtiyaçlarını ve örgütsel hedefleri karşılamaya odaklanmak için tüm örgütsel işlevleri (pazarlama, finans, tasarım, mühendislik ve üretim, müşteri hizmetleri vb.) entegre etmeye çalışan bir yönetim felsefesidir. Toplam Kalite Yönetimi (TKY), bir organizasyonu süreçler topluluğu olarak görür. Kuruluşların, çalışanların bilgi ve deneyimlerini de dahil ederek bu süreçleri sürekli iyileştirmek için çabalamaları gerektiğini savunmaktadır. TKY'nin en temel ilkesi “*ilk seferinde, her seferinde doğru şeyleri yapın*”dır. TKY, sonsuz şekilde değişken ve uyarlanabilir. Her ne kadar TKY anlayışı, öncelikle imalat faaliyetlerine uygulanmış olsa da, TKY artık hizmet ve kamu sektörü kuruluşlarında geçerli olduğu kabul edilen genel bir yönetim aracı olarak tanınmaktadır. TKY süreç iyileştirme ve sürekli gelişim ilkelerine odaklanarak şirketin başarısı için ciddi katkı yapmaktadır (Chang, 2005).

1. KALİTE KAVRAMI

Kalite, kelime itibari ile Latince bir kelimedir ve Türkçeye Fransızcadan geçmiştir. Genel anlamda kalite; beklentilerin karşılanması olarak ifade edilebilir. Kalite bilinenin aksine her şeyin en iyisi ve mükemmeli anlamını taşımaz. Bu açıdan bakıldığında çok bilinen bazı tanımlarda da bu durumu görmek mümkündür. Crosby (1984)'e göre kalite, gereksinimlere uygunluk derecesi olarak ifade edilmiştir. Juran (1989) ise bu durumu şu şekilde ifade etmiştir; “kalite kullanıma uygunluktur”. Tanımlardan da görüldüğü üzere kalite mükemmeli ortaya koymak değil ihtiyacı karşılayan ve beklenti için

kabul edilebilir servisi sunan ürüne denilebilmektedir. Çok bilinen bazı tanımlar ise şöyledir;

Kalite, ürünün transferinden sonra toplumda neden olduğu en az zarardır (Taguchi,1986). Deming (1986), “gereksinimleri karşılayabilme kapasitesidir” Juran (1989)’a göre kullanıma uygunluk anlamı taşımaktadır. Kuşuoğlu (1998)’na göre ise “kalite, bir ürün ya da hizmetin belirlenen veya olabilecek ihtiyaçları karşılama kabiliyetine dayanan özelliklerin toplamıdır” denilmektedir. Farklı tanımlardan da anlaşılacağı üzere kalite, birey-örgüt-toplum dinamiklerinin ve sürdürülebilir başarının anahtarı olarak karşımıza çıkmakta ve bir yaşam tarzı olarak önerilmektedir (Şahin, 2000).

2. KALİTENİN BOYUTLARI

Kalite boyutlarını ürün ve hizmetler olarak iki yarı başlıkta ele aldığımızda kalite beklentisini bu başlıklara göre sınıflama yapmak doğru olanıdır. Kalite kavramını farklı boyutlarla en kapsamlı şekilde ele alan çalışmalardan biri Garvin’in (1988) yapmış olduğu çalışmadır. Garvin, tüketicinin algıladığı kaliteyi sekiz boyutta incelemektedir. Bu boyutlar aşağıda kısaca özetlenmiştir:

Performans: Bir üründe olması istenen temel fonksiyonları ifade etmektedir. Müşteriler tarafından hangi ölçüde iyi algılandığı ve kabul gördüğü ile ilgili bir boyuttur. Performans özellikleri genellikle ölçülebilir kriterlerden oluşmaktadır. Müşteri memnuniyeti, servis hızı, maliyet, şikayetler gibi performans açısından somut bir karşılaştırma yapılabilmektedir.

Özellikler: Kelime olarak bir ürüne ait temel fonksiyonları tamamlayan nitelik olarak ifade edilebilir. Örneğin bir cep telefonu için profesyonel bir fotoğraf makinesi gibi çekim yapması veya yeni nesil kumaşlardan üretilmiş bir kıyafetin ütü gerektirmemesi gibi örnekler verilebilir.

Güvenilirlik: Tüketiciler tarafından satın alınan ürünün kullanım ömrü içerisinde yapması beklenen fonksiyonlarını tam olarak yerine getirip getirmediği ile ilgili bir ölçüttür. Bunun yanında ürünün bozulma olasılığı ile ilgili ölçütleri de içinde barındırmaktadır. Garanti kapsamında ne kadar servise gidip geldiği güvenilirlik ile ilgili somut sonuçlar verebilmektedir.

Uygunluk: Bir ürün açısından vaat edilen çalışma özelliklerinin fiili kullanımda bu özelliklerin beklentiyi karşılayıp karşılamama derecesidir. Daha ziyade ürünün teknik tarafı ile ilgilidir. Örnek olarak bir arabanın fabrika verilerine göre yakıt tüketim miktarı ile gerçek kullanımdaki tüketim miktarının uyma derecesidir. Bu oran ne kadar yakınsa ürünün uygunluğu o derece yüksek olur.

Dayanıklılık: Bir ürünün kullanım ömrünün uzunluğudur. Teknik olarak ise bir ürünün bozuluncaya kadar kullanım miktarıdır. Bir başka açıdan ise eldeki ürünün tamir maliyetinin yeni ürün alma maliyetine yaklaşma durumuna kadar geçen sürede kullanılmasına dayanıklılık denilmektedir. Alınan birçok üründe garanti süreleri ve garanti kapsamının dayanıklılık ile ilgili bilgi verdiği bilinmektedir.

Hizmet Görme Yeteneği: Ürünlerin bozulma durumlarında gerekli olan hizmetin verilme hızı, müşteri memnuniyeti, tamirde geçen süre ve tamir kolaylığı gibi unsurları ifade etmektedir.

Estetik: Beş duyu organımız üzerinden tüketicilerin algılarını değiştirmek üzere tasarlanan ürün özellikleridir. Her ürün için beklenen bir estetik bir yapı vardır ve bu kullanıcıları psikolojik açıdan tatmin edebilmelidir. Her ne kadar estetik ürün performansı ile doğrudan ilgili olmasa da tüketici beğenisi açısından görünüşün önemi büyüktür.

Algılanan Kalite: Kullanıcılar bir ürün hakkında her zaman detaylı bilgiye sahip olmaları beklenemez. Bu gibi durumlarda tüketicileri etkileyen bazı ölçütler söz konusu olabilir. Ürünün piyasa değeri, marka değeri, dayanıklılık marka imajı gibi unsurlar tüketiciler tarafından olumlu ya da olumsuz algılanmasına sebep olmaktadır.

3. TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ VE GELİŞİM SÜRECİ

Kalite bilinci, yaşadığımız dünyada kendinden sıkça bahsettiren ve bunu insanın olduğu her ortamda olması gereken bir kavram olarak kabul etmemizi sağlayan bir bilinç düzeyidir. Kalite deyince daha önceleri anlaşılan maliyet, karlılık, verimlilik gibi belli başlı kavramlar var iken şimdi ise bu durum tamamen değişmiş durumdadır. Yeni bir bakış açısıyla kalite olgusu dipten tırnağa, iğneden ipliğe her aşamada kendini gösteren kriterler bütünü olarak algılanmaktadır. Imai (1986), toplam kaliteyi, bir kurumda her düzeyde performansın iyileştirilmesine yönelik, tamamıyla entegre çabalarla, asttan üste kadar tüm çalışanları kapsayan sistematik faaliyetler bütünü olarak tanımlamıştır.

Kuruluşların gittikçe zorlaşan rekabet koşullarında ayakta kalabilmeleri için etkin bir kalite sistemi ve yönetimi oluşturmaları gerekmektedir. Günümüzde bunları sağlayabilecek olan model ise "Toplam Kalite Yönetimi" modelidir (Kaptan, 2007).

Toplam kalite yönetimi 1950'lerden sonra literatüre girmiş ve o yıllardan bu tarafa sürekli gelişerek işletmelerin uygulamalarında yer almış yenilikçi bir yönetim yaklaşımıdır. Tanıma göre yetki verilmiş çalışanlar aracılığıyla memnun edilmiş müşteriler yaratan, yüksek gelir ve düşük maliyetlere yol açan bir grup yönetim işlem ve sistemidir (Juran, 1989).

TKY; bütünlük bir yönetim felsefesi olarak ortaya çıkmıştır ve sürekli geliştirme, müşteri beklentilerini karşılama, uzun süreli planlar yapma, ekip ruhu ve katılımı, süreç yenileme, kıyaslama, problem çözümü, sonuç odaklı ve tedarikçilerle yakın ilişki içinde olan bir dizi uygulamaları kapsamaktadır (Powell, 1995).

TKY veya benzer başlıklar altında Avrupa, ABD, Japonya ve Avustralya'daki üretim şirketleri; liderlik, insanların yönetimi, müşteri odaklılık, bilgi ve analiz kullanımı, süreç iyileştirme, strateji ve kalite planlaması gibi TKY'nin temel bileşenlerini daha iyi hale getirmek için çalışmalar yapılmıştır. (Terziovski & Samson, 1998). TKY, bir işletmede mal ve hizmetlerin kalitesini sürekli daha iyi hale getirmek için tüm birim ve süreçlerin bütünlüğüdür.

TKY, mükemmelliğe çıkılan bir yolculuktur. Bu süreçte temel olarak müşteri tatmini, sürekli gelişim ve organizasyon mükemmelleşmesi

gibi temel yapı taşları vardır. Ancak bu sayede bir sanatçının ortaya koyduğu sanatın işletmeler açısından tezahürü ortaya çıkmaktadır.

Gelişim sürecine bakıldığında ise 1950’li yılların Japonya’sında ilk adımları görmek mümkündür. Japonlar Deming ve Juran’ı ülkelerine davet ederek görüşüne başvurmuşlar ve bu doğrultuda toplam kalite yönetimi adımları Japonya’da uygulanmaya başlamıştır. Aynı zamanda bu uygulamaların neticesinde kalite çemberleri ortaya çıkmıştır. Kalite çemberlerine 2. Dünya savaşı sonrasında Matsushita tarafından öncülük yapıldığı bilinmektedir. Daha sonraları Prof. Kauru Ishikawa’nın (1962) öneri ve çalışmaları neticesinde daha kapsamlı bir işleyişe kavuşmuş ve ilerleyen yıllarda dünyada kabul gören bir uygulama haline gelmiştir. 1970’li yıllarda ise arz açığı gibi sorunların ortaya çıkmasıyla bir kez daha dönüşüm başlamış ve işletmeleri uzun vadeli olabilmesi için sürekli iyileştirme çalışmalarının gerekliliğinin önemini daha iyi anlamıştır.

Türkiye açısından bakıldığında ise 70 ve 80’li yıllardaki dünyadaki değişimden doğal olarak etkilenmiştir. Bu yıllarda özel sektörün gelişim göstermesi, yabancı ortaklıkların artması Türkiye’de kalite anlayışının belli bir seviyeye ulaşmasına sebep olmuştur. İlerleyen yıllarda gümrük birliği anlaşmaları ve rekabetin yoğunlaşması gibi yeni gelişen koşullardan dolayı toplam kalite yaklaşımına ilgi artmıştır. 1992 yılında ilk defa TUSİAD ve KALDER tarafından kalite ödül programı düzenlenmiş ve kalite çalışmaları desteklenmiştir.

4. TOPLAM KALİTE YÖNETİMİNİN İLKELERİ

Toplam kalite yönetimi (TKY) iş dünyasında kurumsal dönüşüm felsefesi olarak kabul görmüştür. Toplam kalite yönetiminin işletmelerde etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi temel ilkelerin benimsenip uygulanması ile mümkün olabilmektedir. Toplam kalite yönetimi ilkeleri (TKY), bir kurumun yönetiminde etkili olan faktörler olarak tanımlanabilir ve bu faktörler arasında tüm paydaşların ihtiyaçları doğrultusunda uzun vadede performans ve müşteri odaklılık öncelikli olarak kabul edilir. Hem teoride hem de uygulamadaki temel yaklaşım, TKY anlayışındaki sürekli gelişim felsefesi ve ilkesidir. Sürekli gelişim ve iyileştirme sürecini başarıyla sürdürebilmek için TKY'nin bir dizi temel ilkesini uygulamak gereklidir.

Yapılan araştırmalarda, yazardan yazara değişse bile, üzerinde uzlaşılan bazı kritik başarı faktörlerinden bir başka deyişle ilkelere bahsedilebilir (Claver vd., 2003): müşteri odaklılık, liderlik, kalite planlama, verilere dayalı yönetim, sürekli gelişim, insan kaynakları yönetimi, öğrenme, süreç yönetimi, tedarikçilerle işbirliği ve organizasyon vb. gibi ilkelere bahsedilebilir. Bu ilkelere en çok üzerinde durulanlar, aşağıda kısaca açıklanmaktadır:

4.1. Müşteri Odaklılık

TKY, performans (artan verimlilik, düşük ürün maliyeti ve daha iyi ürün güvenilirliği) ve bir kuruluşun tüm kaynaklarının optimum kullanımında müşteri memnuniyetini en üst düzeyde hedefleyen bir yönetim felsefesidir (Kumar & Sharma, 2017). İşletmelerin mevcut ve yeni müşterilerinin isteklerini ve beklentilerini karşılamak amacıyla

müşteri memnuniyetinin tespit edilmeye yönelik çalışmaları müşteri odaklılık olarak açıklanmaktadır (Evans & Lindsay, 1993; Dudu & Agwu, 2014). Kalite, müşterilerin beklenti ve isteklerinin karşılanması ile gerçekleştirilebileceği anlayışına dayanmaktadır (Gurnani, 1999). Müşteri odaklılık ilkesi üç temel faydayı içermektedir; işletme kaynaklarının etkin ve esnek kullanımı sonucunda elde edilen gelirlerin ve çalışanların performansının artması, müşteri memnuniyetinin artmasıyla birlikte çalışanların bağlılığını artırarak işletme başarısının süreklilik kazanması (Crick & Spencer, 2011). Flynn vd. (2014), müşteri ve diğer tüm paydaşların güvenini kazanmanın bir organizasyonda sürekli başarının temel şartı olduğunu vurgulamıştır. Müşterilerin mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarını anlamak bir kuruluşün sürdürülebilir başarısına katkıda bulunur. Müşteriler, iç müşteri ve dış müşteri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Juran, 1989:11). İşletme çalışanları “iç müşterileri, işletmenin ürettiği mal ve hizmetleri satın alan herkes (her birim) de “dış müşterileri” oluşturmaktadır (Diken, 2017:45).

4.2. Sıfır Hata

İşletmelerin sıfır hata hedefini belirlemesi ve bu hedefe yaklaşma konusundaki taahhütlerini yenilemesi sürekli iyileştirmelere yol açacaktır (Richman & Zachary, 1993). Toplam kalite yönetiminin temelinde “hataları ayıklama” yerine “hata yapmamak” anlayışı bulunmaktadır (Aykaç ve Özer, 2006:180). Çünkü hatayı düzeltmenin maliyeti önleme maliyetinden daha fazladır (Demirkaya, 2002:175).

4.3. Üst Yönetimin Liderliği

Toplam kalite yönetimi (TKY) yaygın olarak Girdi-Süreç-Çıktı sistemini kullanan bir yönetim felsefesidir. Toplam kalite yönetiminde başarının ön koşulu üst yönetimin liderliğinde kalite çalışmalarına doğrudan katılımın sağlanmasıdır (Bengisu, 2007:743; Ugboro & Obeng, 2000: 147). Toplam kalite yönetiminin öngördüğü lider; iç ve dış müşteri temelli anlayışı benimsemiş, belirli bir amacı gerçekleştirmek için hareket eden, vizyon sahibi olan, tüm çalışanların işletme kültürünü benimsemesini sağlayan ve olayları bütüncül olarak değerlendirebilen kişidir (Demirkaya, 2002:172).

4.4. Kararlara Katılım

Toplam kalite yönetiminin uygulanabilirliği işletmelerde çalışan herkesin bu yönetim felsefesini benimsemesi ve tam katılımın sağlanması ile mümkün olabilmektedir (Anfuso, 1994:84). Her ne kadar katılımcılık farklı ülkelerdeki kültürel farklılıklardan etkilense de, TKY özellikle karar alma sürecinde katılımcılığı teşvik eder (Huang vd., 2005). Örgütlerin inovasyon süreci ve karar alma süreci gibi tüm süreçlerine çalışanların katılımının güçlü bir şekilde desteklenmesi önem arz etmektedir (Kumar & Sharma, 2018: 1068). Ayrıca toplam kalite yönetiminde sürekli gelişim ve motivasyonun artırılması için çalışanların kararlara katılımının sağlanması iş tatminini de artırmaktadır (Feldman & Hugh, 1986:196).

4.5. Sürekli Gelişme (Kaizen)

Kaizen, Japonca'da kai; değişim/gelişim ve zen; sürekli anlamlarına gelmektedir (Imai, 1994). Ayrıca, kademeli ve sürekli ilerleme, değer artışı, yoğunlaşma ve iyileştirme anlamlarında da kullanılmaktadır (Karkoszka & Szewieczet, 2007). Batı'da ise sürekli iyileşme ve gelişme anlamlarında kullanılmaya başlanmıştır. Kaizen metodolojisi bir organizasyondaki birbiriyle ilişkili süreçleri; birbirinin bir tedarikçisi ve müşterisi şeklinde görmektedir. Bu durum kısaca, “sonraki süreç her zaman müşteri olarak kabul edilir” şeklinde ifade edilir (Singh & Singh, 2015: 89).

Kaizen, dünya çapında bilinen Japonlara özgü çeşitli yönetim uygulamaları bir araya getiren şemsiye kavramdır ve farklı versiyonları vardır: bireysel ve takım kaizeni, günlük ve özel olay kaizeni ve süreç odaklı ve alt süreç kaizeni gibi. (Imai,1994).

Şekil 1: Kaizen Şemsiyesi



Kaynak: Imai, M. (1994). *Kaizen Japonya'nın Rekabetteki Başarı Anahtarı (Dördüncü Baskı)*. İstanbul: Kalder Yayınları.

4.6. Çalışanların Eğitimi

Toplam kalite yönetiminde eğitimin önemini Ishikawa (1985) “*kalite kontrol eğitimle başlar, eğitimle biter*” sözü ile açıklamaktadır. Toplam kalite yönetiminde eğitim faaliyetleri işletmede en alt kademedен en üst kademeye kadar tüm çalışanları kapsamaktadır (Kocamış, 2016:3). Bu bilgilerin öğrenilebilmesi için tüm çalışanların belirli bir program dahilinde eğitim alması gerekmektedir (Parlak, 2017:79). TKY’de çalışanların eğitimi kavramını sürekli gelişme kavramıyla yakından ilişkili olarak anlamakta fayda vardır. Liderlerin çalışanları motive edebilecekleri ve güvenlerini kazanabilecekleri önemli süreçlerden birisi, sürekli eğitim, gelişme ve öğrenen örgüt ortamlarının oluşturulmasıdır. Bu şekilde çalışanların kalite süreçlerine destekleri sağlanmış ve işletme başarısına katkıları en üst seviyeye çıkarılmış olur (Bayraktar vd., 2008).

4.7. Tedarikçilerle İlişkiler

Toplam kalite yönetiminin başarılı olabilmesi tedarikçilerle iyi ilişkiler kurulmasına ve ortaklık anlayışının geliştirilmesine bağlıdır (Dubey vd., 2015). İşletmeler rekabet gücünü artıracak kaynakları kaliteli, ekonomik ve hızlı bir şekilde temin edecek tedarikçilerle güvene dayalı işbirliği kurmayı amaç edinmektedirler (Kocamış, 2016:3). Bu çerçevede Tedarikçi İlişkileri Yönetimi kavramı ortaya çıkmıştır ve bu kavram TKY başarısında etkili olan en önemli değişkenlerden birisini ifade etmektedir (Jack & Powers, 2015). Çünkü üretim işletmelerinde tedarikçilerden temin edilen hammadde ve diğer malzemelerin kalitesi doğrudan ürün kalitesini etkilemektedir (Bengisu, 2007:747).

4.8. Ölçüm ve İstatistik

Toplam kalite yönetiminde başarının devam ettirilebilmesi için ölçüm ve istatistiksel çalışmalar önemli olmaktadır (Sirvanci, 2004). TKY'deki önemli ilkelerden birisi “ölçemediğiniz bir şeyi iyileştiremezsiniz” şeklinde ifade edilmektedir. İşletmeler ölçülebilir hedefler ortaya koymalı ve istatistiki çalışmalarla hedeflerin gerçekleştirilme oranları belirlenmekte olup olumsuzluklar tespit edildiğinde de gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktadır (Katko, 2007:43-44). Bu çerçevede şimdiye kadar bahsedilen tüm TKY ilkelerinin iç içe geçmiş ve birbiriyle yakından etkileşim içinde olan süreçler olduğunu söyleyebiliriz. Sürekli gelişme, sıfır hata ve önleyici yaklaşım, müşteri odaklılık, işgörenlerin eğitimi, tedarikçilerle işbirliği, yönetimin liderliği, istatistik ve ölçüm gibi tüm ilkeler birbirini tamamlayan ilkelere sahiptir.

5. TOPLAM KALİTE YÖNETİMİNİN ÖNCÜLERİ

Toplam Kalite Yönetimi (TKY) hareketi özellikle 1980'lerde ortaya çıkan yönetim guruları ve öncüleri tarafından geliştirilmiştir. Bu öncüler arasında Deming (1986), Juran (1979), Crosby (1979), Feigenbaum (1983), Ishikawa (1986) ve Taguchi (1986) sayılabilir. İlk çalışmalarda TKY anlayışının yerleşmesinde üst yönetimin rolü üzerinde durulmuştur: TKY anlayışının öncülerinin fikirleri önce uygulayıcılar (danışmanlar) arasında kabul görmüş daha sonra akademik yazında dikkate alınmaya başlanmışlardır. TKY anlayışı, Amerika'da kalite kontrolü odaklı bir anlayışken Japonya'da farklılaşarak tekrar Amerika'ya yönetim felsefesi olarak geri

dönmüştür (Fonseca, 2015:168). Toplam kalite yönetiminin gelişmesine öncülük eden bazı bilim adamlarının düşünceleri aşağıda açıklanmıştır.

5.1. Walter A. Shewhart

Shewhart, istatistiksel tekniklerle kalite kontrol sağlama konusunda çalışmalar yapmıştır (Yatkin, 2004:8; Parlak, 2017:13). Shewhart, üretimin her aşamasında değişimin olduğunu ve istatistiksel tekniklerin kullanılması ile değişikliklerin nedenlerinin belirlenebileceğini savunmuştur (Diken, 2017:21).

5.2. W. Edwards Deming

Deming, kalitenin net bir tanımını yapmamasına rağmen kalitenin müşterinin ihtiyaçları tarafından tanımlanıp belirlendiğine inanmaktadır. Deming'in uyguladığı teori ve yöntem dünya genelinde kabul görmüştür. (Deming, 1986; Stefanatos, 2000). Toplam kalite yönetiminde, Shewhart'ın fikirlerini kullanan ve geliştiren Deming tarafından ortaya atılan, "Planla", "Uygula", "Kontrol Et" ve "Önlem Al" kelimelerinin baş harfleri ile gösterildiği PUKÖ döngüsü TKY'nin kalbini oluşturmaktadır (Anastasiadou, 2015:563).

Deming, işletme performansını artırmak için kaliteyi "dönüşümün temeli" olarak adlandırdığı 14 ilke ile açıklamıştır. Bu ilkeler aşağıdaki gibi açıklanabilir (Deming, 1986:23-24).

1. Rekabetçi olmak ve varlığını devam ettirmek amacıyla ürün ve hizmetin iyileştirilmesine yönelik amaçta tutarlılık oluşturun.
2. Yeni felsefeyi benimseyin (üst yönetim dahil herkes).

3. Kaliteyi sağlamak için muayeneye bağımlılığı ortadan kaldırın. İlk etapta üründe kaliteyi arttırarak, kitlesel olarak denetleme ihtiyacını ortadan kaldırın.
4. Fiyat etiketi temelinde iş verme uygulamasına son verin. Bunun yerine, toplam maliyeti en aza indirin. Uzun vadeli bir sadakat ve güven ilişkisinde, herhangi bir ürün için tek bir tedarikçi ile ilerleyin.
5. Kaliteyi ve üretkenliği arttırmak için sürekli olarak ve sonsuza dek üretim ve hizmet sistemini iyileştirin ve böylece maliyeti sürekli olarak düşürün.
6. Eğitimi kurumsallaştırın.
7. Liderliği öğretmek ve kurumsallaştırmak.
8. İşletme içinde herkesin etkili bir şekilde çalışabilmesi için korkuyu ortadan kaldırın.
9. Departmanlar arasındaki engelleri yıkın. Araştırma, tasarım, satış ve üretimde çalışan kişiler, ürün veya hizmetle karşılaşılabilir üretim ve kullanım sorunlarını öngörmek için bir ekip olarak çalışmalıdır.
10. Çalışanlardan sıfır hata ve yeni verimlilik seviyeleri isteyen sloganları, heyecanları ve hedefleri kaldırın.
11. Üretim için sayısal hedefleri ortadan kaldırın. Onun yerine geliştirme yöntemlerini öğrenin, öğretin ve kurumsallaştırın.

12. İşgörenlerin, mühendislerin ve yöneticilerin kendi başarılarıyla hak ettikleri yerlere gelmelerini engellemeyin.

13. İşletmedeki herkesi eğitim ve geliştirme konularında teşvik edin.

14. Değişimi başarmak için işletmedeki herkesi harekete geçirin.

Deming'in 14 ilkesi dünya çapında işletmeler tarafından benimsenen, değişim için bir yol haritası ve güçlü bir yaklaşım sunmaktadır (Anjard, 1995:1054; Agrawal, 2019: 1159).

5.3. Joseph M. Juran

Juran, Stewhart ile Hawthorne fabrikalarında çalışırken ortaya attığı önerileriyle Japonyadaki TKY çalışmalarına ciddi destek olmuştur ve Deming ile birlikte oldukça ilgi görmüştür. Deming daha çok istatistiksel metodlar üzerinde dururken, Juran daha çok kalite yönetiminde üst yönetimin rolü üzerinde durmuştur. Bu bağlamda ilk kez Juran kalite kontrolünde yönetimin rolü ve destekleyici altyapı konularından bahsetmiştir (Dale vd., 2007).

Juran, kaliteyi bir ürünü veya hizmeti “uygunluğu” ile birleştirmekte ve doğrudan müşteri memnuniyeti ile bağlantılı olarak ifade etmektedir (Juran, 1974; Neyestani, 2017). Juran, kalite anlayışını “kalite planlaması”, “kalite kontrol” ve “kalite geliştirme” üçlemesi ile açıklamaktadır (Juran & Godfrey, 1999; Stefanatos, 2000).

5.4. Kaoru Ishikawa

Kalite çemberlerini ilk kez uygulayan kişi olan Ishikawa (Ören, 2002:52) toplam kalite yönetiminde karmaşık istatistiksel metodlar

yerine herkesin kolaylıkla anlayıp uygulayabileceği “*yedi istatistiksel yöntem*”in önemini açıklamıştır (Krüger, 2001). Bu yöntemler; pareto analizi, sebep-sonuç diyagramı, tabaklama, çetele diyagramı, histogram, kontrol şemaları ve serpilme diyagramıdır. Ishikawa, işletmelerde ortaya çıkan sorunların %95’inin bu yöntemler kullanılarak çözülebileceğini savunmaktadır (Halis, 2016:139). Ishikawa yöneticilerin mümkün olduğunca fazla oranda işleri delege ederek çalışanlara saygı ve güven duygusu kazandırmasını savunmaktadır (Harnesk & Abrahamsson, 2007)

5.5. Philip B. Crosby

Crosby, 1979 yılında “*Quality is Free (Kalite Ücretsizdir)*” adlı kitabı ile kalite maliyeti kavramını ortaya atmıştır (Crosby, 1984; Ross, 2017). Kaliteyi, “*bir ürünün gerekliliklerine uygunluk derecesi*” olarak tanımlamaktadır (Şimşek ve Çelik, 2011:343).

Crosby’nin kalite felsefesi ile ilgili mutlak doğrular olarak adlandırdığı 4 esas şunlardır (Crosby, 1984):

- Kalite, mükemmellik değil gerekliliklere uygunluktur.
- Kalite, tahmin ile değil önleme ile başatılmalıdır.
- Kalite başarı standardı sıfır hatadır.
- Kalite uygunluğu, indekslerle değil fiyatı ile ölçülmektedir

Crosby, kaliteyi artırmak için 14 adımlık program önermektedir. Bunlar; (1) yönetimde kararlılık, (2) kalite geliştirme ekibi, (3) kalitenin ölçülmesi, (4) kalite maliyetlerinin belirlenmesi, (5) kalite konusunda

bilinçlenme, (6) düzeltici önlemlerin alınması, (7) sıfır hatanın planlanması, (8) personelin eğitimi, (9) sıfır hata günü, (10) hedef belirleme, (11) hata kaynaklarının giderilmesi, (12) tanıma /takdir, (13) kalite konseylerinin oluşturulması, (14) yapılan çalışmaların tekrarlanması (Crosby, 1984).

5.6 Armond V. Feigenbaum

Toplam kalite yönetimini Feigenbaum, “*bir örgütte değişik grupların kalite geliştirme, kaliteyi koruma ve iyileştirme çabalarını, müşteri doyumunu da göz önünde tutarak üretim ve hizmeti en ekonomik düzeyde gerçekleştirebilmek için uygulanan etkili bir sistem*” olarak açıklamıştır (Feigenbaum, 1983). Feigenbaum’un kalite konusunda işletmelerde tüm birimlerinin sorumlu olduğu düşüncesi geliştirilerek “*toplam kalite kontrol*” olarak kabul edilmeye başlamıştır (Diken, 2017:27). Toplam kalite kontrol uygulaması işletmelerdeki kaynakların etkin ve verimli kullanımını sağlamaktadır. Bu gerekçe ile kalite işletme açısından stratejik bir öneme sahiptir. İşletmelerde müşteri tatmini esas alınarak üretim yapılabilmesi için kalite kontrolü; yeni ürün kontrolü, satın alma kontrolü, ürün kontrolü ve özel süreç çalışmalarını kapsamaktadır (Feigenbaum, 1983).

6. TOPLAM KALİTE YÖNETİMİNDE KULLANILAN ARAÇLAR

Toplam kalite yönetiminin uygulanmasında çeşitli araçlar kullanılmaktadır. Bu araçlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

6.1. Sebep-Sonuç Diyagramı

Sebep-sonuç diyagramı, işletmelerde mal ve hizmet kalitesini etkileyen ana faaliyetler ile buna bağlı alt faaliyetler arasındaki ilişkiyi sebep-sonuç bağlamında incelenmesini sağlamaktadır (Tekin, 2011:146). Bir soruna neden olan temel nedenleri bulmaya ve bunların etkilerini açıklamaya yönelik analiz ve karar verme tekniğidir (Halis, 2016:248). Sebep-sonuç diyagramı şeklinden dolayı “*Balık Kılçığı Diyagramı*” ve diyagramın yaratıcısı olan Ishikawa’nın adına ithafen “*Ishikawa Diyagramı*” olarak da adlandırılmaktadır (Parlak, 2017:108). Sebep-sonuç diyagramları sürekli gelişmenin sağlanması için kullanılan tekniklerden birisidir (Antony vd., 2018; Rodgers & Oppenheim, 2019).

6.2. Kalite Çemberleri

Kalite çemberleri, ilk olarak informal ilişkiler çerçevesinde yürütülmekte iken 1962 yılında Japonya’da K. Ishikawa bilimsel bir yapı ve işleyiş içerisinde değerlendirmiştir (Halis, 2016:100; Intalar vd., 2018). Kalite çemberleri, işletmelerde ortaya çıkan ve çıkabilecek olan sorunları tespit ederek bu sorunları çözmek için gönüllü kişilerden oluşturulan ve düzenli aralıklarla toplanan çalışma gruplarıdır (Tekin, 2011:72).

6.3. Beyin Fırtınası

Beyin fırtınası tekniği ilk kez 1930'lu yıllarda ABD'de Alex F. Osborn tarafından ortaya atılmıştır. İnsanların zihinlerinde bilinçli olarak oluşturulan fırtına ile yeni fikirler bulmanın daha kolay olduğunu iddia eden Osborn'un "*beyin fırtınası*" tekniği zaman içerisinde tüm dünyaya yayılmıştır (Besant, 2016). Sorunları çözmeye etkili olan bu teknik 8-12 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmektedir. Katılımcıların az olması yeni fikirlerin ortaya çıkmasına engel olurken gereğinden fazla katılımcının bulunması da bazı önemli fikirlerin gözden kaçmasına neden olmaktadır (Prokopenko, 1998). Beyin fırtınasında ilk olarak başkan seçilir ve amaçlar oluşturulur, sonra gruptaki herkes kendi fikrini açıklar ve bu fikirler tek tek tahtaya yazılır. Yeni bir fikir ortaya çıkmayana kadar birkaç tur bu işlem tekrarlanır. Turlar bittikten sonra tüm fikirler tartışılır (Şimşek ve Çelik, 2011:353). Beyin fırtınası yöntemi, katılımcı yönetimin ve yaratıcılığın en önemli araçlarından birisidir.

6.4. Histogramlar

TKY disiplini içinde kullanılan sayısal tekniklerden birisi de histogramların kullanımınıdır (Smither vd., 2016). Histogramlar, belirli bir ölçüm değerinin kendi içindeki dağılımını gösteren çubuk diyagramlardır (Şimşek ve Çelik, 2011:356).

Histogram dağılımı çan eğrisi (normal) şeklinde ise kalite ile ilgili sonuçlar kabul edilmektedir. Aksi takdirde bir durum söz konusu ise veri ve dağılımda hata olduğu anlaşılmakta olup hatanın düzeltilmesi gerekir (Tekin, 2011:143).

6.5. Pareto Analizi

19. yüzyılın sonlarında, İtalyan mühendis Vilfredo Pareto (1842–1923) İtalya'da servet dağılımı histogramını ortaya attığında ülkenin servetinin % 80'inin ülke nüfusunun sadece % 20'sine ait olduğunu söylemiştir. Bu kural toplumda gelir dağılımını açıklama dışında birçok alanda ve TKY'de kalite kontrol aracı olarak kullanılmıştır. Bu yöntem en sık kullanılan yöntemlerden birisidir, çünkü kullanımı kolaydır. Pareto analizi, en genel anlamda karar vermede kullanılan istatistiksel bir tekniktir. Pareto analizi, çeşitli durumlara ilişkin sorunların %80'i %20'lik nedenlere dayanmaktadır (Karuppusami & Gandhinathan, 2006; Anastasiadou, 2015:564).

6.6. Akış Diyagramı

Akış diyagramı, bir sürecin tüm aşamalarını şematik olarak göstermektedir (Kiran, 2016). Üretim ve hizmet sürecinde hataları, eksikleri, tekrarları ve işe yaramayan süreçleri belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Bu diyagram sürecin tüm adımlarını şekilsel olarak gösteren bir tanıtımdır. Diyagramlar incelenerek sorunun kaynağını oluşturan adıma ulaşılabilir (Şimşek ve Çelik, 2011:354). Akış diyagramları özellikle küçük şirketler tarafından başarıyla kullanılmaktadır.

6.7. Çetele Diyagramı

Çetele diyagramları tablo şeklinde hazırlanmakta olan veri sunma tekniğidir (Halis, 2016:242). Çetele diyagramları, akış şemaları, histogramlar, pareto analizi ve diğer tekniklerde olduğu gibi, kalite

güvencesi için kullanılan temel araçlar arasında yer almaktadır (Ersoy ve Ersoy, 2015).

6.8. Serpilme Diyagramı

Serpilme diyagramı, iki değişken arasında ilişki olup olmadığını açıklamak için kullanılmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2011:356). İşletmelerde ürün kalitesini etkileyen iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve hataya sebep olan unsurun gerçek neden olup olmadığını tespit etmekte kullanılmaktadır (Halis, 2016:243).

SONUÇ

Toplam Kalite Yönetimi üç farklı yaklaşımdan incelenebilir: kalite liderlerinin katkıları, kalite değerlendirme teknikleri ve deneysel araştırmalar. Literatüre bakıldığında, birçok yazara göre TKY'nin bir dizi faktörden ziyade, birbirine bağlı bileşenlerden oluşan bir ağdan, kritik faktörler, teknikler ve araçlardan oluşan sisteme dayalı bir yönetim tarzı olduğu söylenebilir (Hellsten & Klefsjo, 2000). Aslında, kalite sürecini iyileştirmek ve geliştirmek için kullanılan teknik ve araçlar çok önemlidir (Dale & Shaw, 1991; Bunney & Dale, 1997; Stephens, 1997; Curry & Kadasah, 2002).

Toplam Kalite Yönetimi anlayışını benimsemenin çeşitli avantajları vardır; daha az yeniden işleme, maliyet azaltma, verimlilik artışı, daha düşük fiyatlar ve daha yüksek pazar payı. Bu avantajlara ulaşabilmek ve sürdürebilmek için kalitedeki sürekli iyileştirmeler ve başarıyla uygulanan kalite güvence sistemlerinin varlığı gereklidir (Karapetrovic & Willborn, 2009).

KAYNAKÇA

- Agrawal, N. M. (2019). Modeling Deming's Quality Principles To Improve Performance Using Interpretive Structural Modeling and MICMAC Analysis. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 36(7), 1159-1180.
- Anastasiadou, S. D. (2015). The Roadmaps of Total Quality Management in the Greek Education System According to Deming, Juran, and Crosby in Light of The EFQM Model. *Procedia Economics and Finance*, 33, 562-572.
- Anfuso, D. I. (1994). Self Directed Skills Building Drives Quality, *Personnel Journal*, 73, 84-93.
- Anjard, R. P. (1995). Profound Knowledge Application of a Major Deming Principle. *Microelectron. Reliability*, 35(7), 1053-1057.
- Antony, J., Palsuk, P., Gupta, S., Mishra, D. & Barach, P. (2018). Six Sigma In Healthcare: A Systematic Review of The Literature. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(5), 1075-1092.
- Aykaç, B. ve Özer, M. A. (2006). Toplam Kalite Yönetiminin Kamu Kuruluşlarında Uygulanması: Sorunlar ve Yeni Arayışlar, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 171-202.
- Bayraktar E., Tatoglu E. & Zaim, S. (2008). An Instrument for Measuring The Critical Factors of TQM in Turkish Higher Education. *Total Quality Management*, 19(6), 551-574.
- Bengisu, M. (2007). Yüksek Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi. *Journal of Yasar University*, 2(7), 739-749.

- Besant, H. (2016). The Journey of Brainstorming. *Journal of Transformational Innovation*, 2(1), 1-7.
- Bunney, H.S. & Dale, B.G. (1997). The Implementation of Quality Management Tools and Techniques: A Study. *The TQM Magazine*, 9(3), 183-189.
- Chang, H. H. (2005). The Influence of Continuous improvement and Performance Factors in Total Quality Organization. *Total Quality Management and Business Excellence*, 16(3), 413-437.
- Claver, E., Tari, J.J. & Molina, J.F. (2003). Critical Factors and Results of Quality Management: An Empirical Study. *Total Quality Management*, 14(1), 91-118.
- Crick, P. A. & Spencer, A. (2011). Hospitality Quality: New Directions and New Challenges. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(4), 463-478.
- Crosby, P. (1979). *Quality Is Free: The Art of Making Quality Certain*. New York: McGraw-Hill,
- Crosby, P. (1984). *Quality without Tears*. New York: McGraw-Hill.
- Curry, A. & Kadasah, N. (2002). Focusing on Key Elements of TQM-Evaluation For Sustainability. *The TQM Magazine*, 14(4), 207-216.
- Dale, B.G. & Shaw, P. (1991). Statistical Process Control: An Examination Of Some Common Queries. *International Journal of Production Economic*, 22(1), 33-41.
- Dale, B. G., Van Der Wiele, T. & Van Iwaarden, J. (2007). *Managing Quality*. USA:John Wiley & Sons.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT Press.

- Demirkaya, H. (2002). Toplam Kalite Yönetimi Felsefesinin Siyasette Uygulanabilirliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 169-187.
- Diken, A. (2017). *Toplam Kalite Yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Dubey, R., Gunasekaran, A. & Ali, S. S. (2015). Exploring The Relationship Between Leadership, Operational Practices, Institutional Pressures And Environmental Performance: A Framework For Green Supply Chain. *International Journal of Production Economics*, 160, 120-132.
- Dudu, O.F. & Agwu, M. E. (2014). A Review of The Effect of Pricing Strategies on The Purchase of Consumer Goods, *International Journal of Research in Management, Science & Technology*. 2(2), 88-102.
- Ersoy, M. S. ve Ersoy, A. (2015). *Kalite Yönetimi Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Denetimi (2. Baskı)*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Evans, J. & Lindsay, W. (1993). *The Management and Control of Quality (2nd Ed.)*. St Paul, MN:West Publishing.
- Feigenbaum, A. V. (1983). *Total Quality Control*. New York: McGraw-Hill.
- Feldman, D. & Hugh, A. (1986). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. Auckland: McGraw Hill International Book Company.
- Flynn, B.B., Schroeder, R.O. & Sakakibara, S. (2014). *The Impact of Quality Management Practices on Performance and Competitive Advantage*. *Decision Sciences*, 26(5), 659–691.

- Fonseca, L. M. (2015). From Quality Gurus and TQM to ISO 9001: 2015: A Review of Several Quality Paths. *International Journal for Quality Research (IJQR)*, 9(1), 167-180.
- Garvin, D. A. (1988). *Managing Quality: The Strategic and Competitive Edge*. New York: The Free Press.
- Gurnani, H. (1999). Pitfalls in Total Quality Management Implementation: The Case of A Hong Kong Company. *Total Quality Management*, 10(2), 97-113.
- Halis, M. (2016). *Toplam Kalite Yönetimi & ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemleri (3. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harnesk, R. & Abrahamsson, L. (2007). TQM: An Act of Balance Between Contradictions. *The TQM Magazine*, 19(6), 531-540.
- Hellsten, U. & Klefsjo, B. (2000). TQM As A Management System Consisting of Values, Techniques and Tools. *The TQM Magazine*, 12(4), 238-44.
- Huang, X., Vliert, E. V. D. & Vegt, G. V. D. (2005). Breaking The Silence Culture: Stimulation of Participation And Employee Opinion Withholding Cross - Nationally. *Management and Organization Review*, 1(3), 459-482.
- Imai, M. (1986). *Kaizen, The Key To Japan's Competitive Success*. New York: McGraw Hill Book Company,
- Imai, M. (1994). *Kaizen Japonya'nın Rekabetteki Başarı Anahtarı (Dördüncü Baskı)*. İstanbul: Kalder Yayınları.
- Intalar, N., Jeenanunta, C., Rittippant, N., Chongphaisal, P. & Komolavanij, S. (2018). The Role of Quality Control Circles on

- New Product Development: A Case Study of Thailand. *Quality Management Journal*, 25(3), 129-141.
- Ishikawa, K. (1985). *What is Total Quality Control: The Japanese Way*. New-Jersey: Prentice-Hall.
- Ishikawa, K. (1986). *Guide to Quality Control*. Tokyo:Asian Productivity Organization.
- Jack, E. P. & Powers, T. L. (2015). Managing Strategic Supplier Relationships: Antecedents and Outcomes. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 30(2), 129-138.
- Juran, J. M. (1974). Motivation. J. M. Juran (Ed.), *Quality Control Handbook (3rd Ed.)* (pp. 18-52). USA: McGraw-Hill.
- Juran, J. M. (1979). *Quality Control Handbook*. New York: McGraw-Hill.
- Juran, J. M. (1989). *Juran on Leadership For Quality an Executive Handbook*. London: Collier Macmillan.
- Juran, J. J, & Godfrey, A.B. (1999). *Juran's Quality Handbook (5th Ed.)*. USA: McGraw Hill.
- Kaptan, K.B. (2007). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Örgütün Sahip Olduğu İnsan Kaynakları Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karapetrovic, S. & Willborn, W. (2009). Integration of Quality and Environmental Management Systems. *TQM Magazine*, 10(3), 204-213.
- Karkoszka, T. & Szewieczet, D. (2007). Risk of The Processes in The Aspect of Quality, Natural Environment and Occupational Safety.

- Journal of Achievements in Material and Manufacturing Engineering*, 20(1), 539-542.
- Karuppusami, G. & Gandhinathan, R. (2006). Pareto Analysis of Critical Success Factors of Total Quality Management. *The TQM Magazine*, 18(4), 372–385.
- Katko, N. (2007). Value Stream Costing: The Lean Solution to Standard Costing Complexity and Waste. *Lean Accounting Best Practices for Sustainable Integration*, 25-46.
- Kocamış, T. U. (2016). Toplam Kalite Yönetimi (TKY) ve İç Denetimin TKY'deki Rolü. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 1-21.
- Krüger, V. (2001). Main Schools of TQM: “The Big Five”. *The TQM Magazine*, 13(3), 146-155.
- Kumar, V. & Sharma, R.R.K. (2017). Relating Management Problem Solving Styles of Leaders To TQM Focus: An Empirical Study. *The TQM Journal*, 29(2), 218-239.
- Kumar, V. & Sharma, R.R.K. (2018). Leadership Styles and Their Relationship with TQM Focus for Indian Firms: An Empirical Investigation. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(6), 1063-1088.
- Kuğuoğlu, İ. (1998). *Toplam Kalite Yönetiminin İç Müşteri Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Neyestani, B. (2017). Principles and Contributions of Total Quality Mangement (TQM) Gurus on Business Quality

- Improvement.(SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2950981> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2950981>).
- Ören, K. (2002). *Toplam Kalite Yönetiminde İnsan Gücü Faktörü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Parlak, S. (2017). *Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Yönetim Sistemi Standartları (2. Baskı)*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Powell, T. C. (1995). Total Quality Management As Competitive Advantage: A Review And Empirical Study. *Strategic Management Journal*, 16, 15-37.
- Prokopenko, J. (1998). *Verimlilik Yönetimi: Uygulamalı El Kitabı*. Ankara: MPM Yayınları.
- Richman, E. & Zachary, W. (1993). Quality and Reliability Management: Review and Update. *Quality Management*, 35(4), 8-11.
- Stefanatos, S. (2000). *Total Quality*. Patra: EAP.
- Rodgers, M. & Oppenheim, R. (2019). Ishikawa diagrams and Bayesian belief networks for continuous improvement applications. *The TQM Journal*, 31(3), 294-318.
- Ross, J. E. (2017). *Total Quality Management: Text, Cases, and Readings*. New York:Routledge.
- Singh, J. & Singh, H. (2015). Continuous Improvement Philosophy- Literature Review and Directions, *Benchmarking: An International Journal*, 22 (1), 75-119.
- Sirvanci, M. B. (2004). Critical Issues For TQM Implementation In Higher Education. *The TQM Magazine*, 16(6), 382-386.

- Smither, R., Houston, J. & McIntire, S. (2016). *Understanding Organizational Architecture*. New York:Routledge.
- Stephens, B. (1997). Implementation of ISO 9000 or Ford's Q1 Award: Effects on Organizational Knowledge and Application of TQM Principles and Quality Tools, *The TQM Magazine*, 9(3), 190-200.
- Şahin, F. (2000). Toplam Kalite Yönetimi ve Sosyal Hizmetin Temellerinin Karşılaştırılması. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 10 (2).
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2011). *Yönetim ve Organizasyon (Genişletilmiş 13. Baskı)*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Taguchi, G. (1986) *Introduction to Quality Engineering: Designing Quality into Products and Processes*. Tokyo: Asian Productivity Organization.
- Tekin, M. (2011). *Toplam Kalite Yönetimi (Yenilenmiş 5. Baskı)*. Konya: Günay Ofset Matbaacılık.
- Terziovski, M. & Samson, D. (1998). *Increasing and Sustaining Performance Through an Integrated Quality Strategy*. Caulfield East Vic Australia: Monash University.
- Ugboro, I. & Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in Total Quality Management Organizations: An Empirical Study. *Journal of Quality Management*, 5(2), 247-272.
- Yatkin, A. (2004). *Toplam Kalite Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

BÖLÜM 7

ÖZEL HUZUREVLERİ VE YAŞLI BAKIM MERKEZLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDAKİ BOŞLUK

Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ¹
Vildan KANDEMİR²

¹ Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
sureyya.yilmaz@uskudar.edu.tr

² Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Doktora Öğrencisi
vildankan@hotmail.com

1. GİRİŞ

1980’li yıllar itibariyle bilim ve teknolojideki gelişmeler, başta üretim sektöründe olmak üzere her alanda değişimlere neden olmuştur. Çalışma yaşamında ortaya çıkan değişimler, devletin çalışma yaşamındaki işçi sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü artırmıştır. Devlet anayasal sorumluluklarını yerine getirirken, işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda karar verme sorumluluğu, denetim yapılması gerekli konular ve menfaat ilişkileri bu değişimlerle karmaşık bir hale gelmiştir. Geniş bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) mevzuatına sahip olan ülkemizde, meslek hastalıkları ve iş kazalarının izlediği olumsuz seyir, İSG ile ilgili olarak mevzuattaki gelişmelerin ve modernleşmelerin uygulamaya yansımadığını göstermektedir (Balkır, 2011: 59). Bununla birlikte gelişmekte olan ülkeler içerisinde bulunan Türkiye’nin İSG mevzuatı ile ilgili olarak yapması gereken birçok yeniliklerin olduğu da söylenebilir (Yıldırım ve Kurtoğlu, 2013: 117).

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatta, özel sağlık kurumlarına verilen özel ihtisas gerektiren hizmetlerde, özel sağlık kurumları bünyesinde yaptıkları çalışmalarını İSG kapsamında değerlendirerek gereken önlemleri almaları gerekmektedir (Yelekçi ve Ayberk, 2018: 111).

Sağlık hizmetleri, tedavi hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri, koruyucu sağlık hizmetleri ve sağlığın geliştirilmesi hizmetlerini içermektedir. Sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili yönergenin 4. maddesinde sağlık hizmetleri, insanların sağlıklarına zararı olan çeşitli unsurların ortadan kaldırılması ve toplumun bu etkilerden korunması,

hastaların tedavi edilmesi, ruhsal ve bedensel becerileri ve yetenekleri azalmış olan kişilerin rehabilite edilmeleri için verilen hizmetlerdir. Sağlık ile ilgili alanlar ülkemizde iş kazaları bakımından çok riskli bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. ‘İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği’ uyarınca sağlık kurumlarının iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından çok riskli bir gruba dahil olması nedeniyle, sağlık işletmelerinde İSG’nin önemi daha da fazla ön plana çıkmaktadır (Kavgacı ve Çiçek, 2019: 313).

Yaşlı bakım evleri diğer hizmet veren yerlerden farklıdır, çünkü bu yerler sadece iş yeri değil aynı zamanda bir yaşam yeridir. Bu nedenle, sakinlerinin özgürlüğüne ve saygınlığına saygı duyulan ve herkesin sağlık ve güvenliğinin duyarlı ve etkili bir şekilde yönetildiği hoş yerler olmaları önem arz etmektedir. Yaşlı bakım evlerinde bulunan temel sağlık ve güvenlik risklerinin, hem çalışanları hem de bakım hizmeti alanları hedef aldığından dolayı, bu risklerden korunmak için gerekli olan tedbirlerin alınması bir zorunluktur (Health and Safety Executive [HSE], 2014: 7).

Çalışma koşulları, taşıdığı riskler ve bu risklerin ortaya çıkartacağı sonuçlar göz önüne alındığı zaman sağlıkla ilgili kurumlar en riskli gruba girmektedirler. Sağlık çalışanları, hastaların sağlık durumlarını iyileştirebilmek, onlara faydalı olabilmek için hizmet sunarlarken, çalışma ortamlarının ve yapılan işlerin doğası gereği ortaya çıkabilecek birçok tehlike ve risk ile karşı karşıya kalmaktadır. Bundan dolayı da İSG sağlık alanında çalışanlar için diğer çalışanlara oranla daha büyük önem arz etmektedir (Bayılmış ve Taş, 2015: 91).

Geçmişten günümüze toplumlar içerisinde daima yaşlılar ve engelliler var olmuştur. Yaşlılık, yaşamanın bir sonucu ve yaşayan herkesin yüzyüze geleceği bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşlanan insanlar kısmen veya tamamen başkalarına bağımlı hale gelebilmektedirler. Bu kişilerin yaşama tutunmaları, durumlarının daha iyi hale getirilmesi ve gereksinimlerinin karşılanabilmesi için başkalarına ihtiyaç duymaktadırlar. Bu ihtiyacın karşılanması da bakım hizmeti olarak ifade edilmektedir (Genç ve Barış, 2015: 39). Bu hizmetin verildiği yerler ise yaşlı bakım merkezleri ve huzurevleridir. Yaşlı bakım merkezleri ve huzurevlerinde İSG de önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Demografik değişiklikler, önümüzdeki yıllarda sağlıklı, motive olmuş sağlık çalışanları için artan bir talebe yol açacaktır. İyi hedeflenmiş tehlike önleme yöntemleri ile birlikte, İSG ve enfeksiyon önemi bilgisi sağlıklı bir çalışma hayatı için esastır. Bu bağlamda yaşlı bakımı için sektörel çalışma yöntemleri ve bulaşıcı hastalıklardan korunma gereklidir.

İşyerinde güvenlik ve sağlık programlarının uygulanması, işle ilgili yaralanma ve hastalıkların kapsamını ve tehlikesini azaltmada önemli bir faktördür. İş sağlığı ve güvenliği programlarının etkili bir şekilde yönetilmesinin, çalışanların moral ve üretkenliğini artırabileceğini de uluslararası kaynaklarda yapılan çalışmalarla gösterilmiştir.

Bu çalışma, yaşlı bakım merkezleri ve huzurevleri için bir güvenlik ve sağlık programı geliştirilmesine yardımcı olmak ve bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla derlenmiştir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşçi sağlığı ve güvenliğinin amacı, insan yaşamını tehdit eden, genel olarak hastalık ve kaza biçiminde ortaya çıkabilen tehlikelerden insanları korumak, zararları en aza indirmek, insanların daha güvenilir bir ortamda çalışmalarını ve yaşamlarını sürdürmelerini sağlamaktır (Algün, 2014: 2).

İş sağlığı ve güvenliği, sadece tıbbi ve teknik bir çalışmadan ibaret değildir. Çalışanların barınma olanakları, beslenmeleri, iş güvencelerinin olması, doğal çevrenin yaşanabilir kılınması ve sendikalaşma hakları vb. gibi birçok konu işçi sağlığı ve güvenliğini doğrudan etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesinin asıl sebebi, cinsiyet, yaş, meslek ve ırk gibi farklar gözetilmeksizin her insanın yaşam haklarının en üst seviyede garanti altına alınmasının gerekli olmasına dayanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin genel amaçlarının yanı sıra, çalışanların korunması amacıyla işyerlerinde yeterli güvenlik tedbirlerinin alınması, çalışanların fiziksel, ruhsal ve tıbbi açıdan en üst düzeye çıkartılmaları, iş ile çalışanlar arasında uyumun sağlanması, işyerlerinde sağlığa zararlı olabilecek faktörlerin hijyenik tedbirler alınarak ortadan kaldırılması, ortaya çıkan meslek hastalıkları ve sağlık sorunlarının tespit edilerek çalışanların tedavi edilmelerinin sağlanması, işyerlerinin güvenliklerinin sağlanması ve olası kazaların engellenerek verimliliğin artırılması hedefleri de bulunmaktadır (Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği [TMMOB], 2011: 10).

İş sağlığı ve güvenliğinde eğitim işyerinde güvenli bir ortam yaratmada ve iş verimliliğini artırmada önemli bir yer tutmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin ana amacı, işyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir ortamın yaratılması, meslek hastalıklarının ve iş kazalarının azaltılması, çalışanları yasal sorumlulukları ve hakları ile ilgili bilgilendirilmesi, karşı karşıya kaldıkları risklerin ve bu risklere karşı alınması gereken tedbirlerin öğretilmesi ve İSG bilincinin oluşturulmasıyla buna uygun davranışların kazandırılmasıdır (Aydın vd., 2013: 28-29).

Sosyal Hizmet ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğünün Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğine göre, sadece ‘Sivil Savunma Planı’ zorunludur (Resmî Gazete, 2008):

“MADDE 23 – (1) Kuruluşta yangın için gerekli diğer önlemlerin alınması yanında yeterli sayıda yangın söndürme araç ve gereci bulundurulur.”

Bunun için matbu bir form ve evrak mevcut değildir. Kuruluşlar evrakı kendilerine göre düzenlerler. Bu planda çalışan personelin görevine ilişkin eğitim ya da sertifika sorgulanmaz.

25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde (Resmî Gazete, 2003), işverenlerin işçilerin sağlık gözetimi ve risk gruplarına ilişkin sorumlulukları tanımlanmıştır.

Yaşlı Bakım Merkezleri ve Huzurevlerinde durum biraz karışiktır. Bu kuruluşlar ne evde bakım statüsünde ne de sağlık kuruluşu statüsünde tanımlanmıştır. Tehlike sınıfı ise sadece bulaşıcı hastalıklar göz önünde

bulundurularak ‘çok tehlikeli’ olarak tanımlanmaktadır. “Huzurevlerine ve Merkezlere kabul edilecek yaşlılarda aranacak nitelikler”, özel bakım hizmeti kapsamında, bulaşıcı hastalıklar yönünden de yönetmelikte açık bir şekilde tanımlanmıştır (Resmî Gazete, 2001):

“MADDE 4 – (1) Ruh sağlığı yerinde olup, bulaşıcı hastalığı olmayan, yatağa bağımlı ya da fiziksel ve zihinsel gerilemeleri nedeniyle özel ilgi, destek ve koruma gerektiren yaşlılara verilen hizmeti ifade eder,”

Bulaşıcı hastalık durumunda izlenecek yok tanımlanmıştır;

“MADDE 25 – (e) Bulaşıcı hastalık durumunda ilgili kurumlara ihbarda bulunmak, koruyucu, önleyici ve tedavi edici önlemleri almak,”

Hemşirelere de sorumluluk yüklenmiştir;

“MADDE 29 – (c) Bulaşıcı hastalık durumunda gerekli önlemleri almak,”

Revir ve tecrit odasının düzenlenmesi gerekmektedir;

“MADDE 48 – (h) Bulaşıcı hastalık durumunda, hasta yaşlıları tecrit etmek üzere bir tecrit yeri bulunur,”

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), bu kuruluşlarda İSG kapsamında hizmet alınmasını zorunlu tutmaya başlamıştır. Fakat ülkemizde bununla ilgili net bir standart olmadığı için hizmet veren her firma hizmet verdiği kuruluşa, yönetmelikleri uydurarak para kazanma çabasına girişmiştir. Bu alana özel, sektörel temelde yapılmış bir çalışma yoktur.

Yaşlı bakım Merkezleri ve Huzurevleri tamamen sağlıklı yaşlı bakmamaktadırlar. Genelinde Alzheimer, Demans, Parkinson ve inmobil yaşlı ya da inme, ortopedik kırık, beyin kanaması vb. hastalıklarına sahip yaşlı hasta vardır. Bu nedenle, yangın merdiveni uygulamaları ve alınan diğer güvenlik önlemlerinden bazıları, kuruluştaki bakım alan yaşlılar için bazen sıkıntı oluşturmaktadır. Örneğin, kaçma eğilimi olan Alzheimer hastaları için yangın çıkışlarının açık olması, elektrik panolarının önüne serilen siyah ya da renkli zorunlu paspasların yaşlı hastalar tarafından farklı bir malzeme olarak algılanması, pencerelerde parmaklık ayarı kısıtlamaların bulunması bu sıkıntılardan bazılarıdır. Yangın tatbikatında yaşlıların yönlendirilemeyeceği gibi, in-mobil hastaları taşımayla ilgili bir sistem ve model de yoktur. Kuruluşların farklı fiziki yapılarına uygun yangın, sel, deprem çalışmaları yapılması yerine, tek tip modeller hakimdir.

İlgili bakanlığın (AÇSHB) ruhsatıyla hizmet veren Yaşlı Bakım Merkezleri ve Huzurevlerinde personel ise yazılı beyan olarak bulaşıcı hastalığı olmadığını imzalamaktadır. Tabii ki hizmeti hakkıyla yapan kuruluşlar bu beyana dayalı laboratuvar tetkiklerini istemektedirler. Yılda bir defa da portör taraması yaptırılmaktadır. Mesleki hastalıklar kısmında ise, AÇSHB'nin hiçbir çalışması yoktur. Hizmet içi eğitim kuruluşlara bırakılmış, daha çok yaşlı hizmetlerine yönelik eğitimler ön plana çıkmıştır. Bu sektörde çalışan her personel yaptıkları iş sebebiyle bu hastalıklara psikolojik (işin değer görmemesi, yaşlının ve yakınının hakaretine maruz kalma, unutkanlık, ücretin işe göre az olması, sosyal hakların diğer iş kollarıyla eşit olması vb.) ve bedensel (yaşlı kaldırıp-

indirme, yaşlının öz bakımına tümüyle yardımcı olma/yapma vb.) olarak potansiyel adaylardır.

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliğinde işverenin yükümlülüklerini doğuran düşünce; üretilenlerden faydalanan kişilerin işverenler olması nedeniyle, ortaya çıkabilecek olan tehlikelerden yine işverenin sorumlu olmasıdır. Diğer yandan karşılarında sosyal bakımdan daha güçsüz ve zayıf olanların çalışanlar olduğu ve işverenlere karşı her koşulda korunmaları gerektiği düşüncesidir. Buradan hareketle güvenlikle ilgili yükümlülüklerin işverenlere ait olduğu kabul edilmektedir. Buna göre, işverenin İSG açısından yükümlülüklerinin ana başlıkları şöyledir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011:193-195);

- Mevzuata uyma yükümlülüğü
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunu kurma yükümlülüğü
- Önlem alma yükümlülüğü
- İşçileri eğitme yükümlülüğü
- Denetleme yükümlülüğü
- Mühendis ve teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü
- İşyeri hekimi çalıştırma ve sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü
- Çocuk ve kadın işçileri koruma yükümlülüğü

İşletme yönetiminde İSG uygulamalarının yetersiz biçimde yönetimi iş kazalarının temelini oluşturmaktadır. Tamamlanmayan talimatlar ve kurallar, yönetsel sorunlar, yetersiz güvenlik, öğretimin ve eğitimin yetersizliği, liyakatsiz personel istihdamı, eksik gözetim, rehberlik ve yönetim eksikliği, ve yetersiz sağlık denetimleri vb. gibi unsurlar İSG yönetiminden kaynaklanan eksiklikler arasındadır. İSG uygulamalarında kurum yöneticilerine büyük görevler düşmektedir. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önlenmesi İSG unsurlarının iyi bir biçimde yönetilmesine bağlıdır (Tan ve Çalışkan, 2018: 35).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sağlık Çalışanlarının Yükümlülükleri

Çalışanların yükümlülükleri 6331 sayılı İSG Kanununda tanımlanmıştır (İSG Kanunu, 2012):

“MADDE 19 – (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.”

Buradan hareketle sağlık çalışanlarının yükümlülükleri şöyle özetlenebilir (Ogan, 2014: 36-37):

- Çalıştıkları yerlerdeki araç, gereç, makine, cihaz, tehlikeli madde, ekipmanlar ve diğer araçları kurallara uygun olarak kullanmaları, güvenli olarak kullanmaları, keyfi olarak kullanmaları gerekmektedir.

- Kendilerine sunulan kişisel koruyucu donanımlarını doğru bir biçimde kullanmaları ve korumaları gerekmektedir.
- Çalıştıkları yerlerde sağlık ve güvenliği tehdit edecek bir tehditle karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerini eksik gördüklerinde yetkili kişilere derhal haber vermeleri gerekmektedir.
- Çalıştıkları yerlerde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için yetkili kişilerle birlikte iş birliği yapmalıdırlar.

Gün geçtikçe sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının daha zorlaşması, sendikalaşmaları engelleme çabaları, meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı toplumsal ve kişisel duyarlılığın yok denecek kadar az olduğu bir çalışma ortamında yükümlülüklerinden ve sorumluluklarından kaçmaları düşünülemez (Ogan, 2014: 37).

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Devletin Yükümlülükleri

Anayasamızın 2. Maddesinde bulunan sosyal devlet ilkesi, insanların güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı içerisinde çalışmalarını ön görmektedir. Devletin bu konu kapsamında anayasa ve diğer yasalarla ilgili maddeleri geliştirmesi, İSG ile ilgili olarak genel sorumluluklarından birisidir. İşverenlerin, İSG sağlama sorumluluklarının denetimleri, doğrudan devletin yükümlülüğü içerisindedir. Devletin denetimi altındaki esas yükümlülük ve görevleri, İSG ile ilgili hukukun koruma altına aldığı menfaatlere yönelen tehditlerin önüne geçilmesinde yaşanmaktadır. Devletin sorumluluğuna ilişkin anayasal nedenlerle, İSG'nin sağlanması tamamen iş verenlere ve çalışanlarına terk edilmesi

mümkün değildir. İSG konusunda devlete de önemli görevler yüklenmiştir. Devlet, bu sorunun çözümü için gerekli denetimleri yapmak ve yaptırımları uygulamakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra devletin işverenlere mali yardım yapmak suretiyle İSG sistemini daha etkili hale getirmesi gerekmektedir (Erol, 2015: 132-135). İSG konusunda devletin genel yükümlülükleri ise şöyledir (Bakırcı, 2018: 12-20):

- İSG mevzuatını hazırlama (6331 İSG kanunu ve İSG yönetmelikleri)
- İSG örgütünün kurulması (ulusal İSG konseyi, İSG hizmetlerinin desteklenmesi, sosyal güvenlik kurumunun katkısı-prim teşvik sistemi)
- İSG denetimi ve yaptırım uygulanması (denetim, yaptırımlar: idari para cezaları, işin durdurulması, kamu ihalesinden yasaklanma, ceza yaptırımları)

3. ÖZEL HUZUREVLERİ VE YAŞLI BAKIM MERKEZLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSKLERİ

Ülkemizde yaşlı bakım hizmetlerinde en önde gelen model kurumsal bakımdır. Bundan hareketle üç ana modelde hizmet sunumu gerçekleştirilmektedir. Bunlar, (1) huzurevleri, (2) rehabilitasyon ve yaşlı bakım merkezleri ve (3) yaşlı yaşam evleridir. Yaşlıların karşı karşıya kaldıkları sorunlar kişisel düzeyde olmasının yanı sıra toplumun her kesimini de kapsamaktadır. Ülkelerin faaliyete geçirdikleri sosyal politikalar yaşlıların günümüzde veya gelecekte karşı karşıya

kalabilecekleri problemleri azaltabilir veya artırabilir (Şahini ve Tarım, 2019: 15).

Huzurevlerinde kalan yaşlıların günlük gereksinimlerinin karşılanmasının yanında, tıbbi tedavilerinin ve bakımlarının yapılması, sosyal ve psikolojik kaynaklı problemlerin çözümüne yardımcı olunması, zamanlarının değerlendirilmesi, sosyalleştirilmeleri, aktivitelerinin sağlanması, sağlıkları göz önünde bulundurularak beslenmelerinin sağlanması, hemşire, doktor, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, fizyoterapist ve diyetisyen vb. gibi uzmanlarca kontrollü bir biçimde gerçekleştirilmektedir (Ardahan, 2010: 28).

Huzurevi ve yaşlı bakım merkezlerindeki personelin verimli ve güvenli bir biçimde çalışabilmesi İSG faaliyetlerinin standartlara uygun bir biçimde gerçekleştirilmesiyle sağlanabilecektir. İSG sağlanmadığı veya eksik sağlandığı ortamlarda insanların sağlıkları ve güvenlikleri tehlikeye girebilecektir.

Genel olarak, özel huzurevleri ve yaşlı bakım merkezlerinde İSG riskleri aşağıdaki gibidir (Ministry of Health Kenya, 2014: 14-15):

- Biyolojik tehlikeler, sağlık tesislerinde ve toplumda bir çalışanın sağlığına tehdit oluşturan biyolojik maddeleri ifade etmektedir. Bu tıbbi atıklar, uygun şekilde kontrol edilmediği takdirde sağlık bakım hizmetleri çalışanları için önemli bir risk teşkil etmektedir.
- Sağlık hizmeti ortamı çok çeşitli kimyasallara ev sahipliği yapabilmektedir. Hastalara verilen bazı ilaçlar bile uygun şekilde kullanılmadığı takdirde personele zararlı olabilmektedir.

- Fiziksel tehlikeler, aşırı sıcaklık, aşırı basınç, gürültü, titreşim ve radyasyondan oluşmaktadır. Bunların hepsi sağlık bakımı hizmeti verenler için risk oluşturabilmektedir.
- Sağlık personeli, çalışmalarının doğası gereği birçok ergonomi risk faktörüne de maruz kalabilmektedir. Birden fazla risk faktörü oluşturan iş veya çalışma koşulları, kas-iskelet sistemi sorununa neden olma olasılığının yüksek olacağı açıktır.
- Mekanik tehlike, bir makine veya işlemi içeren herhangi bir tehlikedir. Sağlık tesislerinde kullanılan ekipmanlar uygun şekilde kullanılıp bakımı yapılmazsa mekanik tehlikelere neden olabilmektedir. Ayrıca, ıslak zeminler, kaygan zemin kaplamaları, iğnelerin kötü kullanımı, yaralanmalar ile sonuçlanan diğer kayma ve düşmelere neden olan durumları da içermektedir.
- İş yerinde ağır hastalarla çalışma, yaşlılarla çalışma, vardiyalı çalışma, aşırı yük, stres, tükenmişlik vb. gibi durumlar sağlık çalışanları için fiziksel ve duygusal risk oluşturabilmektedir.

4. SONUÇ

Huzurevleri ve yaşlı bakım merkezlerinde çalışanlar, işle ilgili faaliyetleri nedeniyle çeşitli tehlikelerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Buna rağmen, çalışma ortamları hükümetler ve işletmeler tarafından ihmal edilmeye devam etmektedir.

Yaşlı bakım hizmetindeki çalışanlar, ihtiyati mesleki tıbbi muayenelerin çeşitliliği hakkında iyi bilgilendirilmelidirler. Öte yandan, enfeksiyondan korunma ve iş güvenliği ile ilgili bilgilerde

boşluklar ve yetersizlikler vardır. Enfeksiyonun önlenmesinin ve İSG'nin iyileştirilmesine hangi eğitimin yardımcı olabileceği araştırılmalıdır.

Uluslararası standartlara uyum sağlayacak nitelikte fakat öncelikle sektöre özel İSG alanında planlamalar yapılmalıdır. Yaşlılar, psikiyatrik/nörolojik ve yatağa bağımlılık rahatsızlıkları da göz önünde bulundurularak, kuruluşlarda fiziksel koşullar sağlıklı insanlar için olduğu gibi düzenlenmemelidir. Bakım verenlere eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. Bakım yükü çalışmaları ışığında işçi sağlığı geliştirilmelidir.

Çoğu kuruluş İSG ile ilgili alınması gereken tedbirleri birer maliyet olarak görmekteler ve bundan dolayı da önleyici tedbirleri almada daha isteksiz davranmaktadırlar. Halbuki ortaya çıkabilecek olan bir kaza sonrası maliyetlerin daha yüksek olacağı da açıktır. Kuruluşlara İSG tedbirlerinin alınmasının bir kaza sonrası oluşacak hem maddi hem manevi zararların daha fazla olacağı bilinci yerleştirilmelidir.

Huzurevi çalışanlarının ve yaşlıların beklentilerinin karşılanması yaşlı bakım hizmetinin kalitesini de artıracaktır. Huzurevlerinde sağlanacak olan İSG uygulamaları ile hem yaşlılar hem de çalışanlar çeşitli risklerden korunabileceklerdir. Böylece huzurevi ortamı daha sağlıklı ve güvenli olacaktır.

Huzurevlerinde yaşayan yaşlıların ve bakım hizmeti verenlerin yaşam standartlarının üst düzeylere çıkartılabilmesi için huzur evlerindeki risklere göre dikkat edilmesi gereken konular tespit edilerek,

huzurevlerinin ve yaşı bakım merkezlerinde İSG için iyileştirmelere gidilmelidir.

Huzurevlerinde ve yaşı bakım merkezlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi ve İSG'nin sağlanması için, çalışanların bu konudaki bilinç düzeylerinin artırılması ve davranışlarına yansıtılmasının sağlanması, İSG konusunda bir kurum kültürü oluşturulması ve bunun yönetim tarafından benimsenerek uygulanması önemlidir.

Daha iyi, daha sağlıklı ve daha rekabetçi bir huzurevi ve yaşı bakım merkezine ilişkin vizyonun temelini, yöneticilerin ve çalışanların, iş süreçlerini, İSG ile ilgili tüm riskleri ve iyileştirmeler için olası önlemleri içeren sürekli bir gelişim sürecinde birlikte oldukları bir kurum kültürünün oluşturulması sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). 25.10.2019 tarihinde, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> adresinden erişildi.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (ty). *İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetim Sistemi*. 28.10.2019 tarihinde, <https://ibys.csgb.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Algün, A. (2014). *İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Prensipleri*. TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni-3. 22.10.2019 tarihinde, http://www.emo.org.tr/ekler/85fb709d903323f_ek.pdf?dergi=966 adresinden erişildi.
- Ardahan, M. (2010). Yaşlılık ve Huzurevi. *Aile ve Toplum*, 5 (20):25-32.
- Aydın, U., Karaca, N. G., Özgüler, V. C. ve Karaca, E. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü, *Çimento İşveren Dergisi*, 27 (4): 24-45.
- Bakırcı, K. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Devletin Yükümlülükleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Balkır, Z. G. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2 (1): 56-91.
- Bayılmış, O. ve Taş, Y. (2015). Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi:

- Sakarya Örneği, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (1): 89-117.
- Erol, S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4: 115-138.
- Genç, Y. ve Barış, İ. (2015). Yaşlı Bakım Hizmetlerinde Çağdaş Yaklaşım: Kurumsal Bakım Yerine Evde Bakım Hizmetlerinin Güçlendirilmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (10): 36-57.
- Health and Safety Executive. (2014). *Health and Safety in Care Homes*. 15.10.2019 tarihinde, <http://www.hse.gov.uk/pUbns/priced/hsg220.pdf> adresinden erişildi.
- Kavgacı, Y. ve Çiçek, H. (2018). Kamu Hastanelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların İş Performansına Etkisi: Burdur İli Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (28): 306-331.
- Ministry of Health Kenya. (2014). *Occupational Safety and Health Policy Guidelines for the Health Sector in Kenya*. 28.10.2019 tarihinde, <http://www.health.go.ke/wp-content/uploads/2015/09/OCCUPATIONAL%20HEALTH%20AND%20SAFETY%20POLICY%20GUIDELINES%20FOR%20THE%20HEALTH%20SECTOR%20IN%20KENYA.pdf> adresinden erişildi.
- Oğan, H. (2014). *Sağlık Çalışanları İçin İşçi Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Türk Tabipler Birliği. 20.10.2019 tarihinde, <http://www.saglikcalisanisagligi.org/tezler2/scskitabi.pdf> adresinden erişildi.

- Resmî Gazete. (2001). *Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği*. 20.10.2019 tarihinde, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4414&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> adresinden erişildi.
- Resmî Gazete. (2003). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*. 20.10.2019 tarihinde, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5461&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=iC59F20saC49F1C4B1C49FC4B120ve20gC3BCvenliC49Fi> adresinden erişildi.
- Resmî Gazete. (2008). *Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik*. 20.10.2019 tarihinde, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/08/20080807-5.htm> adresinden erişildi.
- Şahinli, S. ve Tarım, M. (2019). Yaşlı Sağlık Hizmetleri: Türkiye Norveç Karşılaştırmalı Analizi. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1): 13-27.
- Tan, F. Z. ve Çalışkan, S. (2018). Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Yönelik Algılarının Analizi Üzerine Bir Araştırma. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2(1): 31-44.
- Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler*. İstanbul: Özdil Basımevi.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1): 181-209.

- Yelekçi, S. (2018). Sağlık Kuruluşlarında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Karşılaştıkları Sorunlar, *OHS Academy*, 1(3): 110-116.
- Yıldırım, Y. A. ve Kuruoğlu, M. (2013). Türkiye'deki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin A.B.D. İle Kıyaslanması. *Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 6 (2): 105-120.

BÖLÜM 8

EKONOMİK PERSPEKTİFTE
GİRİŞİMCİLİKTE GÜNCEL KONULAR

Dr. Öğr. Üyesi Alper GEDİK¹

Dr. Öğr. Üyesi Emel GELMEZ²

¹ Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, alpergedik@selcuk.edu.tr

² Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü emelgelmez@selcuk.edu.tr

GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde küreselleşmenin etkisi girişimcilik alanında da kendini göstermektedir. Teknolojideki hızlı gelişim yeni girişimcilik fikirlerinin ve fırsatlarının oluşmasını sağlamaktadır. Ayrıca birçok kişinin gerçekleştirme imkânına sahip olamadıkları yeni girişimcilik fikirleri, günümüzün internet ve haberleşme ağında yaşanan gelişmeler sayesinde kendilerine kolaylıkla destekleyici yatırımcılar bulabilmektedir. Ülkemizde ve dünyadaki birçok ülkede yeni iş fikirlerini destekleyen politikalar benimsenmektedir. İnsanların sosyal etkileşiminin artması fikri olarak yeni girişimlerin çoğalmasını tetiklemiştir. Teknolojik gelişmelerle beraber hayatımızın her alanında bir değişim söz konusu olmaktadır. Özellikle günümüz işletmecilik anlayışında teknolojinin ve yeni düşünce akımlarının etkisi büyüktür. Küresel ekonomik sistem içerisinde önem arz eden ve günden güne ilgi odağı haline gelen konulardan biri de girişimciliktir.

Girişimciliğin gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde giderek önemini artırmasının en önemli nedeni; kalkınmanın ve refah artışının temeli olarak kabul edilmesidir. Bu yüzden girişimcilik üzerine yapılan çalışmaların sayısı da artış göstermiştir (Kaygın ve Güven, 2015: 3). Bu bağlamda bu çalışmada girişimciliğin güncel birçok olgusu özellikle yenileşen dünya ekosistemi çevresinde değerlendirilmiştir.

1. Girişimcilik Ekosistemi

Ekosistem hakkında çeşitli görüşler mevcuttur. Ekosistem Isenberg (2010) tarafından, girişimciliği besleyen ve sürdüren bir sistem şeklinde tanımlanmaktadır. Girişimci ekosistem ise, son yıllarda

akademisyenlerin ilgi odağı haline gelmiştir. Girişimci ekosistemin çeşitli üyeleri, girişimci bir topluma doğru yönelmektedir (Prochazkova, 2016: 23). Girişimci ekosistem kavramı, Feld (2012)'in Girişimci Topluluklar ve Isenberg'in (2010) Harvard Business Review'de yer alan çalışmalarından sonra popülerlik kazanmıştır (Stam ve Spigel, 2016: 2).

Girişimci ekosistemler, bir coğrafi bölge içerisinde birbirine bağımlı aktörleri temsil etmektedir. Aynı zamanda bu ekosistemler, tüm aktörler grubunun ve potansiyel olarak ekonominin oluşumunu ve nihai yörüngesini etkilemektedir (Cohen, 2006: 2-3). Girişimci ekosistemler, endüstriye özgü olabilmekle birlikte tek bir endüstriden çeşitli endüstrileri kapsayacak şekilde gelişebilmektedir. Coğrafi olarak sınırlandırılmış olmasına rağmen belirli bir coğrafi ölçeğe göre sınırlandırılmamıştır. Aynı zamanda girişimcilik ekosistemi, belirli şehir büyüklükleri ile ilgili değildir (Mason ve Brown, 2014: 5). Mal ve hizmet üretmek isteyen girişimciler bunları gerçekleştirirken birtakım aşamalardan geçerler. Bu aşamalarda birlikte hareket ettikleri paydaşları ve ilişki kurdukları ortamlardaki organizasyonlar girişimcilik ekosistemi olarak tanımlanır (Kubaş, 2017: 158).

Doğru düzgün bir ekosistem olmadan girişimciliğin büyümesi ve çoğalması beklenmemelidir. Girişimcilik ekosisteminin aldığı destekler arttıkça girişimcilik faaliyetlerinin de arttığı ifade edilebilir. Buradan yola çıkarak ülkedeki bilgi paylaşımının artması ve maddi kaynaklarda girişimcilik ekosistemine daha geniş pay ayrılması girişimcilik faaliyetlerinin gelişimi ve artması açısından önem kazanmaktadır.

Türkiye açısından durum incelendiğinde girişimcilik ekosisteminin henüz yeni başlama seviyesinde olduğu ifade edilebilir. Türkiye’de girişimcilik faaliyetlerinin daha çok özel sektör tarafından desteklenmesi durumu hâkimdir denilebilmektedir. Girişimcilik yeni iş oluşturma, üretimi artırma ve ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır. Bu yüzden ekonomik refah artışı ve sosyal alandaki iyileşmelerde girişimciliğin katkısı ifade edilmektedir. Ülkelerdeki yerel ve genel otoritelerin girişimciliği desteklemelerinin ardında bu nedenler yatmaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de de olumlu gelişmeler söz konusudur. 1 Temmuz 2015 tarihinde Yüksek Planlama Kurulu (YPK), 2015-2018 dönemini kapsayan Türkiye Girişimcilik Stratejisi ve Eylem Planı (GİSEP) kabul edilerek, Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Eylem planının genel amacı, “Türkiye’de girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak, güçlü bir ekosistem oluşturmak ve girişimciliği geliştirmek” şeklinde ifade edilmiştir. Planın hedefleri ise şu şekilde sıralanmaktadır (haber.tobb.org.tr, E.T: 01.12.2017, 11-18).

- Düzenleyici çevrenin girişimcilere fayda sağlayacak şekilde geliştirilmesi,
- Öncelikle destek sisteminin düzenli ve sürekli olarak kadın girişimciliği, genç girişimciliği, eko girişimcilik, sosyal girişimcilik ve küresel girişimcilik gibi alanlarda ve genel alanlarda geliştirilmesi ve uygulanması,
- Yenilikçi girişimciliğin desteklenmesi,
- Girişimcilik kültürünün desteklenerek gelişiminin sağlanması,

- Girişimcilik eğitimlerinin artırılarak eğitime dâhil olamayan yerlerde de eğitime dâhil edilmesi suretiyle girişimcilere her türlü konuda danışmanlık imkânının sunulması,
- Girişimcilerin finansman kaynaklarına ulaşımının artırılarak olası engellerin kaldırılmasıdır.

Girişimcilik ekosisteminin paydaşlarının çoğalması, girişimcilik ve yenilikçilik faaliyetleri günümüzde ekonomik gelişim açısından en önemli unsurlar olarak kabul edilmesinden dolayı önem arz etmektedir (Göktaş ve Özcan, 2018: 17). Günden güne önemini artıran girişimcilik ekosisteminin unsurları aşağıda Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Girişimcilik Ekosisteminin Unsurları

Düzenleyici Çevre	Pazar Koşulları	Finansa Erişim	Bilgi Oluşumu ve Yayılımı	Girişimcilik Yetenekleri	Kültür
İdari yük (işkurma/büyütme)	Rekabet mevzuatı	Kredi piyasaları	Ar-Ge yatırımları	Eğitim ve deneyim, öğrenim	Risk algısı
İcra ve iflas mevzuatı	Dış pazarlara erişim	Özel sermaye	Üniversite-sanayi işbirliği	Girişimci alt yapısı	Girişimci algısı
Sağlık ve çevre mevzuatı	İç pazarlara erişim	Girişim sermayesi	Firmalar arası işbirlikler	Danışmanlık/egitim hizmetleri	İş sahibi olma istekliliği
Ürün ve iş piyasaları mevzuatı	Kamu ihaleleri	Yatırım melekleri	Teknoloji, internet	İş gücü hareketliliği	Sosyal sermaye ve güven ilişkileri
Vergi sistemi	Pazarın kalitesi	Sermaye piyasaları			
Sosyal güvenlik mevzuatı					

Kaynak: http://haber.tobb.org.tr/ekonomikforum/2015/255/010_023.pdf, Türkiye Güçlü Bir Girişimci Ekosistemi Hedefliyor, Erişim Tarihi: 01.12.2017.

Girişimciliği başlı başına incelemenin yanında diğer girişimcilik ekosistemini etkileyen unsurlarla birlikte incelemek gerekmektedir.

Girişimcilik ekosistemi, pazar koşuları, finansla erişim, bilgi oluşumu ve yayılımı gibi pek çok unsurdan etkilenebilmektedir. rnek vermek gerekirse girişimcilik düzenleyici evre koşullarından ilgili mevzuatlar açısından doğrudan etkilenebilmektedir. Dolaylı olarak ise, düzenleyici evre koşullarının alt başlığında yer alan sağlık ve evre mevzuatında yapılan bir olumsuz değişiklik girişimcilik faaliyetini de olumsuz etkilemektedir. Buradan yola çıkararak girişimcilik performansının bu unsurlardan her birinden doğrudan etkilendiği gibi dolaylı yoldan oluşan unsurlardan da etkilenebilmektedir. Girişimcilik performansı değerlendirilirken tüm bu doğrudan ve dolaylı etkenler dikkate alınmalıdır (www.sbb.gov.tr, E.T: 14.06.2019, 6-7). Günümüzde gelişmiş ülkelerde girişimcilik faaliyetlerinin başarılı olabilmesi bazı Őartlarda mümkün olabilmektedir. Bunların en önemlileri yeni iş fikirleri olan insanlar ile yetenekli kesimlerin desteklenerek ülkeler tarafından transfer edilmesi, ayrıca girişimcilik faaliyetlerinin asgari düzeyde desteklemek kültürel ve sosyal açıdan girişimcilere uygun ortam sağlanması Şeklinde ifade edilebilir (Cansız vd., 2018: 13).

2. Girişimcilik ve Kültür

İnsanların kişiliklerini ve davranışlarını etkileyen en önemli unsurların başında kültür gelmektedir. İnsanlar birlikte hareket etmek zorunda oldukları diğer insanları kültür çerçevesinde seçerler. Kültürel yakınlığın insanların toplum olgusunun içerisine girmesinde önemli bir etkendir. İnsanlar ait oldukları toplumun kültürüne göre çalışma ve tüm üretim biçimlerini de belirlerler. Bu yüzden kültür, girişimcilik düşüncesi için önemli bir etkendir. Bazı toplumlarda girişimcilik

faaliyetlerinin etkili olması, bazı toplumlarda da etkisiz kalması muhakkak ki toplumsal kültür ile alakalıdır (Apak vd., 2010: 86-87).

Günümüz toplumlarında girişimciler, çalışma şekillerini toplumun kültürüne göre organize ederler. İşletmeler, içinde buldukları toplumun teknolojik seviyesi ve kanunlarını dikkate almak zorundadır. Bu yüzden, kültür, girişimci için işletmenin kuruluş amacını, tüm faaliyetlerini belirleyen bir ilişki yumağı olarak tanımlanabilir (Çelik ve Akgemci, 2007: 26). Kültür, girişimciliğin olumlu veya olumsuz etkilenebileceği durumlar oluşturabilir. Bazı kültürlerde girişimciliğin temelini oluşturan; başarılı olma arzusu, para kazanma hırsı, toplumsal statü, kendi işinin sahibi olma düşüncesi... gibi değerler ön plana çıkıyorsa, bu kültürün girişimcilik açısından yeterince desteklendiği ifade edilebilir. Bunun dışında, eğer bir kültürde başarı çok önemsenmiyorsa ve başarısızlık büyük bir itibar düşüşü kabul ediliyorsa bu kültürlerde de girişimcilik fikirlerinin başarılı olması çok zordur (Apak vd., 2010: 87).

Toplumlar, başka toplumlarla sürekli etkileşim halindedirler. Toplumların arasında gerçekleşen kültürel etkileşim hem maddi hem de manevi olarak kültür olgusunu etkilemektedir. Özellikle ekonomisi gelişen ülkelerin, ekonomisi daha az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere yaptıkları teknolojik ve bilimsel aktarım sadece maddi kültürün değil manevi kültür unsurlarının da etkileşimini beraberinde getirmektedir (İrmiş vd., 2010: 44).

Toplumların kültürlerinin temelini oluşturan inanç sistemleri ve gelenekler de girişimciliğin teşvik edilmesinde önem arz eder. İnanç

sisteminde zenginliğe, üretime, sermayeyi büyötmeye ve çok çalışmaya önem verilen toplumların girişimcilikte başarılı olduğu ifade edilebilir. Tam tersi olarak da insanları üretmemeye miskinlik ve faaliyetsizlik içerisine iten inanç sistemleri de girişimciliğin başarısız olduğu ortamları oluşturur. Gelenekler de tıpkı inanç sistemleri gibi toplumların kültürel girişiminde çok etkilidir. Baskın aile yapıları ve itaat kültürü fazla olan geleneksel toplumlarda girişimcilik faaliyetleri daha az görülürken, daha açık ve itaat kültürünün dışında destekleyici bir aile disiplininin olduğu toplumlarda girişimcilik kültürü daha etkindir (Apak vd., 2010: 88-89).

Girişimcilikte başarılı olan toplumlar değerlendirildiğinde girişimcilik kültürü bakımından ilerlemiş ve girişimcilik faaliyetlerini politikalarıyla örtüştürmüş toplumlardır. Ülkelerde uygun girişimci tipini yetiştirmek için öncekilerden farklı bir girişim kültürü oluşturulması gereklidir. Yeni bir girişimcilik kültürü, girişimcilerin bazı özelliklere sahip olmasını gerektirir. Girişimcinin sahip olması gereken özellikler şunlardır (Tekin, 2014: 58-59) :

- Girişimci, pazar alanını küresel dünyaya açmalıdır.
- Girişimci, rekabete açık olmalı ve serbest piyasa ekonomisini benimsemelidir.
- Girişimci, değişime açık olmalı, bilgiyi bir fırsat olarak değerlendirebilmelidir.
- Girişimci, hatalarından ders alabilmelidir.
- Girişimci, çalışmalarında kararlı ve istikrarlı olmalı, başarılı olabilmek için özgüven ve irade sahibi olmalıdır.

- Girişimci, risk alabilmelidir.
- Girişimci, yetki ve sorumluluk üstlenebilmelidir.
- Girişimci, önyargılardan etkilenmeyen, basit düşüncelerle olayları yorumlamayan bir anlayış içerisinde olmalıdır.
- Girişimci, zorluk karşısında pes etmeyen ve her türlü riske karşı tedbir alabilen bir anlayışa sahip olmalıdır.
- Girişimci, sürekli ve dengeli bir büyüme hedeflemelidir.
- Girişimci, müşteri memnuniyetini ön planda tutup, buna göre kararlar alabilmelidir.
- Girişimci, yeni fikir ve yeteneklere açık olmalıdır.
- Girişimci, iş ahlakını benimsemelidir.

Girişimcilik kültürünün sağlam temellere oturtulması ülkelerin erdemli, iş ahlakı olan, çalışkan, başarılı girişimciler yetiştirmesini sağlamaktadır. Böylelikle ülkeler ekonomik anlamda güçlü, sosyal anlamda birleştirici ve sağlam bir toplumsal yapı oluşturabilirler. Güçlü ülke, güçlü girişim kültürü ve güçlü girişimciler ile mümkündür.

3. Aile İşletmeleri ve Girişimcilik

20. yy.'ın ikinci yarısı aile işletmelerinin önem kazandığı bir dönemdir. Bu dönemde özellikle işletmecilik alanın da eğitim veren bölümlerin üniversitelerde artması bunun önünü açarak girişimciliğe olan ilginin artmasını sağlamıştır. Girişimcilik alanında yapılan çalışmaların artması ise 1980'li yıllardan itibaren başlamışsa da, çalışmaların geniş kitleler üzerine yapılması son yıllarda popülerite kazanmıştır (Güney, 2008: 96).

Aile işletmesi kavramının genel olarak kabul edilen bir tanımı yoktur (Getz ve Nilson, 2004: 17). Bu kavram Barry (1975: 42) tarafından, ailenin üyeleri tarafından kontrol edilen işletmeler olarak tanımlanmıştır. Getz ve Nilson (2004: 17) ise aile işletmesini, mülkiyet uygulama sürecinde riskin üstlenildiği ve aynı zamanda aileden bir kişinin ya da bir çiftin işletmeleri olarak tanımlamışlardır.

Aile şirketleri tanımlanırken özellikleri dikkate alınmaktadır. Tanımlarda aile şirketlerinin yönetsel olarak ifade edilmesi diğer tanımlara göre daha doğru olacaktır. Aile işletmeleri şirket hisselerinin değil yönetiminin ve kontrolünün aile bireylerinde bulunup bulunmadığı durumuna göre tanımlanmalıdır (Pazarcık, 2004: 34). Aile işletmelerinde yönetim ya tamamıyla aile bireyleri tarafından yapılır, ya da profesyonel yöneticiler tarafından yapılabilmektedir. Profesyonel yönetimde aile bireyleri sadece gözetim ve denetim gibi roller üstlenmektedir (Baraz, 2010: 26).

Günümüzde rekabet koşullarının artması ve küreselleşme süreci işletmelerin girişimcilik faaliyetlerini ön plana çıkarmalarına neden olmaktadır. Aile işletmeleri her ne kadar girişimcilik yönleriyle dikkat çekse de, ekonomik gelişmelerdeki değişimin işletmeleri daha karmaşık bir organizasyon yapısına sürüklemesinden dolayı aile işletmelerini girişimcilik yönünde yetersiz duruma getirmektedir (Koçel, 2010: 60). Öyle ki, ekonomik yaşamın her boyutunda aile işletmeleri, ağırlığını hissettirmektedir. Toplumun değerlerini ve inançlarını aile işletmeleri etkileyerek sahip oldukları özellikleri aktarmaktadır. İşletmeler bu toplumsal hayatta aile bireylerinin kültürel etkileşimiyle merkezi bir

konumda yer almaktadır. Bir başka ifadeyle ailenin kültürü işletmelerin girişimcilik eğilimlerine ve tüm faaliyetlerine yön vermektedir (Bektaş ve Köseoğlu, 2007: 298).

Aile işletmelerinin yönetimlerinin uzun dönemli olarak aile bireylerinde olması nedeniyle, girişimcilik faktörü işletmelerin içerisinde ortaya çıkmaktadır. İç girişimcilik olarak adlandırılan bu faktör tüm aile bireylerine işletme içinde birçok girişimcilik imkânı sağlanması olarak açıklanabilmektedir. İç girişimcilik faktörü mevcut olan işletmeyi geliştirmeyi amaçlayan girişimcilik türüdür. Güncel gelişmeler aile işletmelerinin birçok nedenden dolayı iç girişimciliğe yönelmelerine neden olmaktadır. Bu nedenlerden bazıları; pazarlardaki rakip işletme sayılarının artması, geleneksel örgüt yapılarının yetersiz kalması, piyasalardaki iç karışıkların artması, dışa açılan ekonomilerde küresel rekabete uyum sağlama zorunluluğu oluşması ve bürokratik bazı engellemeler gibi unsurlar şeklinde sayılabilmektedir (Ağca ve Kandemir, 2008: 212-213).

İşletmeler mevcut imkânlarını kullanarak kendilerine yeni iş fikirleri oluşturup, girişim faaliyetlerini arttırmak amacıyla çalışanlarından faydalanma eğilimindedirler. Çalışanlarına yeni fikirler üretmek ve iç girişimciliği arttırmak maksadıyla bazı opsiyonlarda bulunabilmektedirler. Bunları, çalışanlarının her türlü girişimcilik fikirlerine destekleyici olmak ve ayrıca fikir üretme açısından uygun çalışma koşul ve zamanlarını belirlemek olarak sıralamak mümkündür (Apak vd., 2010: 53-54).

4. Sosyal Girişimcilik

Özellikle toplumların karşılaşmış oldukları sorunlarda sosyal girişimciler devreye girerler ve toplumun davranışlarını değiştirici rol üstlenerek sorunlarının ortadan kalmasını sağlamaya çalışırlar. Sosyal girişimcilik ilk kez 1953'te yayınlanan Howard Bowen "İş Adamlarının Sosyal Sorumlulukları" kitabında yer almıştır (Doğan vd., 2010: 13). Güler (2011: 85) sosyal girişimcileri, "toplumda giderilemeyen ihtiyaçları karşılamaya yönelen, bu doğrultuda sosyal bir misyonu, vizyonu, stratejisi ve çalışma şekli olan, çözümleri yenilikçilik içeren girişimci prosedürler ile uygulayan kişiler" olarak ifade etmiştir. Bir başka ifade ile sosyal girişimciyi içinde bulunduğu toplumun sorunlarına çözüm getirmeye çalışan, yaptığı birçok yeniliklerle topluma fayda sağlayan kişiler olarak tanımlanabilmektedir. Sosyal girişimci olarak örneklem alabileceğimiz kişilerden bazılarını ifade etmemiz gerekirse şu şekildedir (Apak vd., 2010: 56-57):

- *Susan B. Anthony (A.B.D):* A.B.D'de zor şartlarda yaşayan kadınların yasalar karşısında erkelerle aynı haklara sahip olabilmeleri için mücadele etmiştir. Kadınlar mülk sahibi olarak toplumda yer edinebilmeleri için anayasa değişikliği yapılmasında etkili olmuştur.
- *Vinoba Bhave (Hindistan):* Hindistan'da açlık ve fakirlikle mücadele de Toprak Barış Hareketini başlatarak yoksul halkın toprak sahibi olabilmesinin önünü açan çalışmalar yapmıştır. Hindistan'ın yoksul bölgelerinde yaşayan insanlara yaklaşık üç milyon dönüm toprağın bağışlanmasını sağlamıştır.

- *Mary Montessori (İtalya)*: Montessori yaklaşımını geliştirerek erken çocuk eğitiminde yeni bir yol açmıştır.
- *Florence Nightingale (İngiltere)*: Günümüz hemşirelerinin öncüsü olarak kabul edilmektedir. Yeni ve modern bir hemşirelik yaklaşımı belirleyerek mesleğin gelişimine önemli katkıları olmuştur. Hemşirelik okulu açılması ve hastane şartlarının iyileştirilmesine öncülük yapmıştır.
- *John Muir (A.B.D)*: Sierra Club'un kurulmasında etken rol üstlenmiş, çevre doğa koruma alanlarında öncü çalışmalar yapmıştır. Dünya ulusal parklarının kurulmasını sağlamıştır.
- *Jean Monnet (Fransa)*: Günümüz Avrupa Birliği'nin temelleri olan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun kurulmasına öncülük etmiştir. Ekonomik alanda II. Dünya savaşı sonrasında yeniden yapılandırırken Fransa'nın ekonomisine önemli katkılar sağlamıştır.

Sosyal girişimcilik faaliyetleri toplumların ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan kâr amacı güden diğer işletmelerle benzer alanlarda faaliyet gösterebilmektedir. Sosyal ihtiyaçlar aynı zamanda bireysel ihtiyaçlardan oluşacağından toplumsal alanda ihtiyaçları kâr amacı gütmeyen sağlamaya çalışan girişimcilik faaliyetlerinin bütünü sosyal girişimcilik faaliyetleri olarak ifade edebiliriz. Sosyal girişimcilik faaliyetleri birçok alanda (sağlık, spor, kültürel ..vb) ülkelerin büyüme ve gelişimde önemli role sahiptirler. Sosyal girişimciler ne devletin nede özel sektördeki girişimciler açısından bir

rekabet unsuru değildirler. Ancak onlara destek veren ve bütünleyen bir rol üstlenirler (Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009: 82).

Sosyal sorumluluk ve sosyal girişimcilik birbirinden farklı kavramlardır. Sosyal girişimcilik sosyal sorumluluk faaliyetlerini tamamlayan bir yapıya sahiptir. Sosyal girişimcilik toplumun temel ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlarken işi pratiğe dökerek faaliyetlerde bulunur. Sosyal sorumluluk ise yardım severlik, hayvanları ve doğayı koruma gibi olgular üzerine topluma yön vermeye çalışmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde çözüm üretme odaklı olarak sosyal girişimcilik devlet, özel sektör ve sosyal örgütler üzerinden birlikte koordineli bir şekilde yapılmaktadır (Budak, 2015: 32-33).

İşletmeler kâr amacı güderek veya kâr amacı gütmeyerek insanların sosyolojik, psikolojik ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Bu tip sosyal girişimcilik örnekleri insanın tarihsel süreçlerinin her döneminde olmuştur. Ayrıca istihdamı etkileyen sosyal girişimcilik hamleleri hem doğrudan hem de dolaylı etkileri bakımından analiz edilmelidir. Toplumların gelişmesinde önemli bir etkiye sahip olan sosyal girişimcilik insanlar arasında dayanışma ve birliktelik olgusunu arttırarak toplumsal sorunların çözümünde etkin olmaktadır. Günümüzde birçok dernek vakıf gibi sivil çalışma grupları sosyal girişimcilerin toplumsal hizmetleri neticesinde ortaya çıkmıştır (Taş ve Şimşek, 2017: 483). Nitekim, sosyal girişimcilik üzerine yapılan çalışmalar günümüzde işletmelere; sosyal kimlik oluşturma, rekabet fırsatı yakalama, şirket aidiyeti sağlama, toplumsal saygınlık kazanma

ve markalaşma gibi konularında birçok fayda sağlamaktadır (Doğan vd., 2010: 14).

5. Kadın Girişimciliği

Kadın girişimciliği, kadının hem toplumdaki konumu hem de aynı toplumda girişimcilik rolü ile ilgili bir kavramdır (www.oecd.org). Kadın girişimciler, “bir ticari kurumu hayat geçiren, organize eden ve işleten kadın veya bir grup kadın” olarak tanımlanabilmektedir (Dedeoğlu, 2016: 48). Bu bağlamda, kadınlar tarafından her hangi bir iş yeri veya işletme açılması, yönetilmesi ve geliştirilmesi amacıyla yapılan faaliyet girişimlerine kadın girişimciliği denir (Tekin, 2014: 318).

Kadın girişimcilerin dinamik, bağımsız, özgüvenli, rekabeti seven ve hedeflerine ulaşmak için azimli olan karakteristik özellikleri onları diğer girişimcilik tanımlamalarından ayırmamamızı gerekli kılmaktadır. Kadın girişimciler, diğer girişimcilerle karşılaştırıldığında iş hüneri ve farklı güdüler noktasında avantajlı durumda sayılabilirler. Erkek girişimciler genel olarak daha genç yaşlarda ilk girişimcilik faaliyetlerini başlatırken, kadın girişimciler daha ileri yaşlarda girişimcilik faaliyetlerini başlatmaktadırlar. Ayrıca kadın girişimciler, hizmet, eğitim ve danışmanlık gibi sektörlerde ilk işlerini kurarken, erkek girişimciler genel olarak ilk işlerini imalat ve inşaat sektörlerinde kurmaktadırlar (Apak vd., 2010: 44-45). Kadınların kendi işletmelerini kurmada birçok etkenden bahsedilebilir. Özetle bahsetmek gerekirse toplum da kendilerini ifade etmek istemeleri, kendilerini geliştirme arzuları ve de toplumda saygınlıklarının ve itibarlarını arttırma çabaları

kadın girişimcilerin işletme kurmalarının sebeplerinin başında gelmektedir. Erkek işletmeciler ise kadın işletmecilerin aksine mevcut işlerini büyütmek, yeni bir iş fırsatı oluşturmak, mevcut işinden memnuniyetsizlik duymak ve daha yüksek kar beklentisi gibi sebeplerle girişimcilik faaliyetlerine yönelmektedirler (İlter, 2008: 78-79)

Ülkelerin iktisadi yapılarındaki sosyo-kültürel etmenler kadın girişimcilerin bazı sektörlerde daha az bulunmasına neden olmaktadır. Özellikle sanayi alanında faaliyet gösteren makine ve ağır metal işletmeleri gibi üretime dayalı bazı sektörlerde kadın işletmecilerin daha az olduğu gözlemlenmektedir (Savrul ve Akyüz, 2016: 177). Bununla birlikte kadın girişimciler genellikle mikro işletme eğilimindedirler. Mikro işletmeler girişimciliğe başlama açısından önemli bir yere sahiptir. Ülke ekonomilerinin gelişmesi açısından mikro işletmelerin gelişmesi ve uzun dönemli olması son derece önemlidir. Bu nedenle kadın girişimciliğinin ülke ekonomisinin gelişmesi açısından çok önemli olduğu ileri sürülebilir. Kadın girişimciliğinin artırılabilmesi için kadınları girişimciliğe yönlendiren faktörlerin tespiti önemlidir. Kadınları girişimciliğe yönlendiren temel faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz (Tekin, 2014: 318-319);

- Kadınların hayallerini gerçekleştirme amaçları,
- Kadınların kendini gerçekleştirme ve başarı ihtiyaçları,
- Kadınların bağımsız çalışma istekleri,
- Kadınlara aileden miras veya intikal yoluyla bir işletmenin geçmesi,
- Kadınların ailenin geçimine katkı sağlamak zorunda kalmaları,

- Kadınların istihdam edilmede zorluklar yaşamaları,
- Kadınlara karşı kişisel ön yargıların, olumsuz düşüncelerin ve davranışların özellikle belirli sektörlerde yoğunlaşması,
- Kadınların çocuk ve ev içi sorumluluklarının onları ev girişimciliğine yönlendirmesi,

Kadınların ev içinde aldıkları sorumluluklarının erkeklerden daha fazla olması onların girişimcilik ruhunu da olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü çalışma hayatında özellikle çocukların bakım problemleri kadınların istihdamında olumsuz bir etkidir. Bu yüzden kadınlar genellikle ev işine yatkın istihdam alanları tercih etme durumunda kalmışlardır. Türkiye’de son yıllarda kadın istihdamına yönelik yapılan çalışmalar kadın girişimci sayısında önemli bir artış sağlanmasına neden olmuştur. Türkiye’de kadınlar girişimcilikte önemli başarılar imza atmış ve ülke ekonomisinin gelişmesinde son derece önemli rol oynamıştır (Doğan vd., 2010: 12-13). Ülkemizde ailelerde kadınlara verilen önemin artması ile birlikte özellikle üniversite eğitiminde kızların oranı son yıllarda hızlı bir artış göstermiştir. Bu durum kadınların iş hayatına daha fazla ilgi gösterdiğinin de kanıtıdır. Güncel olarak aileler kızlarının çalışma hayatına girmesine daha fazla destek verme eğilimindedir. Kadınların iş hayatına daha fazla katılım eğiliminde olması kadın girişimcilik ruhunu da arttıran bir etken olmaktadır. İş hayatındaki yenilikler kadın girişimcilerin lehine işlemektedir. Günümüzün rekabet koşulları kadınlarının doğal özellik ve bazı yeteneklerini iş hayatında bir avantaj sağlamasına neden

olmaktadır. Bu yetenekleri Şu Şekilde sıralayabiliriz (Çelik ve Akgemci, 2007: 70-71);

- Tüketicilerle iyi etkileşim kurmak,
- Katılımcı ve paylaŐımcı olmak,
- Olaylara sezgisel gücü ile bakabilme,
- Hizmet sektöründe yeni alanlar açabilme,
- Moda ve trendleri fark edebilme,
- İletişim yatkınlığı,
- Bilgiye ve insani olgulara daha fazla değer verme,
- UzlaŐmacı bir kültürü benimsemedir.

Özellikle son yıllarda kadın girişimciliğin daha etkin işlenmesine rağmen Türkiye’de kadın girişimcilikle ilgi çalışmalar 1980’li yıllarda başlamış, ancak 1990’lı yıllarda seviyeli çalışmalara dönüŐebilmiŐtir. Son yıllarda kadınların girişimcilik faaliyetlerinin artmasında ise ülkelerin büyüme ve kalkınma stratejileri yatmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde dışa açık politikalar ihracatın artırılmasını zorunlu kılmıŐ, böylece kadın girişimcilerin emek yoğun sektörlerde dışa bağımlılığın az olmasından dolayı daha etkin kullanılması ihtiyacını doğurmuŐtur. Çünkü emek yoğun sektörlerde dışa bağımlılık daha az olmasından dolayı kadın istihdamı önem kazanmaktadır (Soysal, 2010: 94). Kadın girişimciliğin geliştirilmesi amacıyla hem dünyada hem de Türkiye’de kadın girişimcilere birçok destek sağlanmaktadır. Özellikle küçük sanayi siteleri ve organize sanayi bölgeleri programları KOSGEB destekleri devlet destekli kamu bankalarından sağlanan kredi imkânları kadın girişimciliğini teşvik

etmede yaygın olarak kullanılmaktadır. Ayrıca ülkemizde birçok kuruluş (dernek, vakıf, üniversite, odalar... gibi) kadın girişimciliğin artması ve ülke ekonomisine katkı sağlaması amacıyla çalışmalar yürütmektedir (Tekin, 2014: 322).

6. Teknoparklar ve Girişimcilik

Ekonomilerin gelişmesiyle birlikte üretim sistemleri de bilgi ve teknolojik yönden gelişme göstermiştir. Üretim süreçleri içerisinde iş süreçlerinin gelişimi toplumsal faaliyetlerde sosyo-ekonomik yönden gelişimin önünü açmıştır. Inovasyon ve araştırma geliştirme çalışmalarındaki artış, verimlilik olarak üretimin artmasını sağlamış ve ekonomide rekabete daha fazla imkân sunmuştur. Bu sebeple teknolojiye uyum sağlayabilen ülkelerin işletmeleri rekabet bakımından avantajlı konuma gelmiştir. Gelişmekte olan ülkeler teknolojik üretim süreçlerini arttırarak, rekabet avantajı sağlamayı amaçlamışlardır. Bunun için inovasyon ve araştırma geliştirme çalışmalarını arttırmışlar, böylelikle teknolojiyi üretim süreçlerinde kullanarak verimliliğin arttırılmasını hedeflemişlerdir (Demirli, 2014: 96). Bilim ve teknoloji alanında kendini sürekli geliştirmek ülkeler açısından zorunlu hale gelmiştir. Küreselleşme ve rekabet olgusunun artması insan ihtiyaçlarını hızlı değişimi ülkeleri inovasyon yapmaya itmektedir. Inovasyon faaliyetlerinde teknoparklar büyük önem arz eden kuruluşlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde üniversiteyi üretime ve inovasyon sürecine dâhil etmede teknoparklar kullanmak önemlidir. Rekabet üstünlüğü sağlamada ve katma değeri yüksek ürünler üretmek

amacı ile bu işbirliği son derece gereklidir. Teknoparklar ise bu işbirliğinde önemli bir birleştirme aracıdır (Gümüş vd., 2013: 24).

Teknoparklar kurulmasındaki en önemli amaçlar; sanayinin güçlendirilmesi, eğitim ile birlikte ekonomik verimliliğin artırılması ve yabancı piyasalarla rekabet imkânının arttırılarak fırsat üstünlüğü sağlayabilme imkânlarının araştırılması olarak ifade edilebilir (Harmancı ve Önen, 1999: 2). Ülkemizde teknopark kurulması fikri 1986 yılında ortaya çıkmıştır. 1990 yılında ilk Teknopark merkezi İTÜ ile KOSGEB arasında imzalanan protokolün ardından İTÜ bünyesinde hizmete açılmıştır. İTÜ- KOSGEB Teknoloji Merkezi'nin temel görevi, yeni bir ürün veya ürün geliştirmeye yönelik fikirleri olan kişi ve kuruluşların, ürünlerini geliştirebilmeleri için ihtiyaç duyacakları her türlü, teknik yardım ve büro hizmetleri ile yönetim ve işletme becerisinin kazandırılması hususlarında yardımcı olmaktadır (Çetin, 1997: 211-212).

Teknik girişimcilik, teknolojiye bağlı olan yeni bilimsel gelişmeleri özellikle de bilişim alanındaki yenilikleri ve mühendislik bilimi gibi alanlarda daha fazla avantaj sağlamakla birlikte modern iş dünyasına yeni iş imkânları sunan bir öneme sahiptir. İşletmeler, teknolojiye dayalı girişimcileri yüksek büyüme potansiyeli için avantaj olarak görmektedir. Teknik girişimcilik, işletmelerin Ar-Ge süreçlerini daha fazla gerçekleştirebildiği ülkelerde uygulama alanı bulmaktadır. Özellikle ABD ve Japonya gibi Ar-Ge faaliyetleri ileri düzeyde olan işletmelerin çok olduğu ülkeler teknik girişimciliğe daha fazla imkan tanımaktadır (Apak vd., 2010: 62-63). Teknogirişimcilik, yeni pazarlar

geliştirme amacıyla yeni ürün, yeni öngörü ve yeni fikir ile teknolojiyi kullanarak geliştirilebilen girişimciliktir. Yeni ekonominin temel kaynağı teknoloji faktörüdür. Teknogirişimci, teknolojiyi etkin bir şekilde kullanır. Teknogirişimci, başarılı olabilmek için doğru ve gerçekçi öngörü sahibi olmalı, girişimcilik yaptığı alanda uzmanlaşmış ve kendini yetiştirmiş olmalıdır. Teknogirişimcilik, yüksek büyüme hızlarının düşük sermayelerle elde edilmesini sağlamaktadır. Özellikle ülkemiz gibi genç nüfuslu ülkeler teknolojiye yatırım yaparak genç girişimcilerin önünü açmalıdırlar. Bu amaçla girişimcilik faaliyetleri tüm dünyada ve ülkemizde desteklenmektedir. Bu destekler neticesinde girişimcilik faaliyetlerinin önem kazanmasıyla birlikte ülke ekonomilerinin de aynı oranda başarılı oldukları görülmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkelerle rekabet edebilmesinin önünü açacak olan girişimcilik türü “teknogirişim”dir. Çünkü bir girişimcinin düşük sermaye ile ticari potansiyeli yüksek bir iş fikri ortaya koyabilmesi ancak teknogirişimle mümkündür. Teknogirişim, hızlı bir büyümenin sağlanabilmesi için bulunan ürün veya hizmetin pazarlardaki rakiplerine karşı üstünlük sağlayacak özellikte olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu üstünlük, mal ve hizmetlerin teknoloji kullanılarak yenilenmesi veya farklılaştırılması sayesinde mümkündür. Bu durum ancak teknogirişim sayesinde gerçekleşebilmektedir (Tekin, 2014: 419-420).

Diğer girişimcilik türlerine göre teknogirişimci faaliyette bulunduğu alanda tecrübe ve bilgiye daha fazla sahip olmalıdır. Ayrıca pazardaki eksikliği görerek yeni teknolojiler geliştirebilmeli ve rekabet üstünlüğü oluşturabilmelidir. Teknogirişimcilik, nitelikli nüfusun ülke içerisinde

kalması açısından da önemlidir. Yani bir ülkede beyin göçünün önüne geçilebilmesi için teknogirişimcilik fırsatlarının artırılması gerekmektedir. Ülkeler teknogirişimciliği destekleyecek birçok yöntemden faydalanabilmektedir (Tekin, 2014: 420-421). Bu doğrultuda teknoparkların avantajları, dezavantajları ve öneriler aşağıdaki Tablo 2’de sunulmuştur (Yalçıntaş vd., 2005: 69).

Tablo 2. Teknoparkların Avantajları, Dezavantajları ve Öneriler

Avantajları	Dezavantajları	Öneriler
<ul style="list-style-type: none"> • Endüstri ile kolay işbirliği • Üniversite kampüslerinde teknopark bünyesinde kurulan işletmelerin sinerjileri • Öğretim üyelerine kendi işletmelerini kurma olanağı tanınması • Yenilik faaliyetlerinin alt yapı sağlayacak şekilde kolaylaştırılması 	<ul style="list-style-type: none"> • Sadece mühendislik ve mühendislik bilimleri alanındaki projeler için uygun olması • Sosyal Bilimlerdeki etkinlikler için uygun olmaması • Teknopark seçiminde yazılım işletmelerinin baskın olması nedeni ile çeşitliliğin arzulan düzeyde olmaması • Teknopark işletmelerin merkezlerinin kurulmasında ve araştırma geliştirme yapılabilmesinde uygun yeteneklerin belirlenmesine yönelik eksiklikler olması • Bazı teknoparklarda beceriksiz yöneticilerin neden olduğu projelerde yaşanan zorluklar • Ticaret tecrübesi olmayan öğretim üyelerinin karşılaştığı ticari faaliyetlerde zorluklar 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknopark sistemi, iş adamlarına ve akademisyenlere iyi sunulmalıdır • Teknoparktaki ürünler özendirici olmalıdır • Akademisyenler ticari faaliyetler için hazırlıklı olmalıdır • Teknoparklar sosyal bilimler alanında kullanılmalı ve sosyal bilimler araştırma ve geliştirme kapsamına alınmalıdır

Kaynak: Yalçıntaş vd., 2015: 69.

Teknoparklar girişimcilere kendileriyle benzer özelliklerde olan girişimcilerden farklı olarak iş kurma konusunda gerekli olan tecrübe, bilgi ve becerileri kazandırma konusunda destek sağlamaktadırlar (Harmancı ve Önen, 1999: 5). Teknoparklar kuruluşları açısından bulunduğu bölgenin ve kuruluş durumuna göre devlet desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Eğer teknoparklar sağlam zeminde kurulmuş ve kendini geliştirmişse kamu desteğine mümkün olmadıkça ihtiyaç duymazlar. Bu teknoparklar buldukları çevreye ve içindeki işletmelere oldukça katkı sağlayan bir işleve sahiptirler. Ancak teknoparklar teknolojisi yeterli olmayan, altyapısı yetersiz bir bölgede kurulmuşsa genellikle kamu desteği olmadan döngülerini sağlayamazlar. Özellikle teknoloji üretebilme ve sağlam bir kurumsal zemin oluşturma süreci boyunca teknoparkların kamu desteği alması devamlılıkları açısından büyük önem taşımaktadır (Gümüş vd., 2013: 24). Teknoparklar içerisinde bulunan unsurlar ve çevresinde bulunan diğer unsurlar açısından oldukça bütünleştirici ve işbirliği sağlayan bir yapı oluşturabilirler. Sermaye sahipleri ve yeni fikir sahipleri gibi buluşmalar, akademik altyapısı olan kesimler ve Ar-Ge merkezleri bütünleşmeleri ve bunların birbirleriyle olan bağlantıları teknoparklar üzerinden gerçekleşebilmektedir (Cansız ve Özbaylanlı, 2017: 129). Bu bağlamda teknoparkların ülkelerin gelişmeleri ve kalkınmaları açısından önemi yadsınamaz bir gerçektir.

7. Ev Eksenli Çalışma

Küreselleşme süreci işgücü piyasasında kadınların erkeklere nazaran daha fazla olumsuz etkilenmesine sebep olmuştur. Kadınlar piyasalarda çalışma koşullarındaki bozulmalardan kaynaklı olarak daha güvencesiz

ve kayıt dışı çalışma koşullarıyla baş başa kalmaktadır. Ülkemizdeki istihdam açısından bakıldığında ise kadın istihdamının yarısı kayıt dışı konumunda çalışma hayatında yer almaktadır (Erol, 2015: 2).

“Ev” de yapılan çalışmalar genellikle ev eksenli çalışma olarak adlandırılabilir. Burada bir ayırım yapmakta yarar vardır. Ev eksenli çalışma evde ücretsiz olarak temizlik, çocuk bakımı, çamaşır işleri gibi rutinleri kapsamaz. Ev eksenli çalışma çok eski dönemlerden beri yaygın olan karşılığında gelir elde edilebilecek evde yapılan her türlü çalışmayı kapsar. Halı dokuma, dikiş nakış işleri, gıda hazırlama, çocuk bakımı, çamaşır yıkama ve ütü işleri gibi ev ortamında yapılabilen her türlü iş ev eksenli çalışmanın içerisinde (drbpdhi.birlesikmetal.org). Bu çalışma türü özellikle kadınların evinden çıkma kültürlerinin az olduğu bölgelerde yaygındır. Ev dışında çalışma imkânı olmayan kadınlar içinde en önemli çalışma aracı mecburen ev eksenli olmaktadır. Geçim sıkıntısı çeken aile bireylerini rahatlatmak amacı ile ev ortamından ayrılmadan yapılan çalışmalardır. Bu tip çalışmada kendi evlerinde sorumluluklarını yapan kadınlar ayrıca diğer evler ve ailelerin ihtiyaçlarını da karşılamaktadırlar. Geçim sıkıntısı çeken ailelerde ev eksenli çalışma temel etkidir (Kocabaş vd., 2017: 179). Büyükşehirlerde yaşanan kırsal kesimden göç dalgası ev eksenli çalışmada etkili olan diğer bir unsurdur. Büyükşehirde kayıtlı çalışma şartlarına uyamayan ve ekonomik hayata adapte olmaya çalışan kadın nüfusunun genellikle tercih ettiği en önemli çalışma alanı ev eksenli olmaktadır. Ev eksenli çalışmanın önemli nedenlerinden biri de erkek egemen kültüre sahip bölgelerde, erkeklerin kadınların sadece evde iş yapmasına onay vermesidir. Ekonomide ki olumsuz durumlar ev

eksenli çalışmanın önünü açmaktadır. Genellikle kayıt dışı olan bu çalışma düzeni ülkeler açısından ekonomide kayıt dışı istihdam rakamlarında yekûn bir yer tutmaktadır. Ayrıca bu durum çalışma şartlarının da iyileştirilmesinin önünde engel oluşturmaktadır. Ev eksenli çalışma da sigorta ve diğer kayıtlar olmadığı için bir güvenceden bahsedilememektedir. Ücret, ev eksenli çalışmada değişkenlik göstermektedir. İşverenin genel olarak düşük ücret vererek yaptırdığı her türlü iş olabilmektedir. İş sınırı anlaşmaya tabidir. Olumsuz bir durumda çalışana koruyan herhangi bir yazılı metin yoktur. Çalışma şartları değişkendir. Saatler ve çalışma zamanı belirsizdir. Çalışma esnasında doğabilecek herhangi bir kazanın güvencesi ve sabit gelirleri yoktur. Ne kadar çalışırlarsa o kadar kazanma mantığı vardır. Bu durum iş alabilmelerine bağlıdır. İş alamadıkları dönemde gelirleri düşmektedir (Öztepe, 2012: 27-28).

Türkiye 24 Ocak 1980 yılından itibaren ithalata dayalı kalkınma modelini terk ederek, ihracata dayalı kalkınma modeline geçmiştir. Bu dönüşüm süreci ülkeyi çalışma açısından da değişmeye itmiştir. Rekabetin hızla artması üreticileri maliyetleri düşürme arayışına sürüklerken, ev eksenli çalışma önem kazanmıştır. Özellikle 1980’li yıllardan sonra gelir dağılımı farklılıkları ve yaşanan krizler ve yoksulluk ev eksenli çalışmaya olan talebin artmasında önemli etken olmuştur (evcad.org). Küreselleşen rekabet ortamı üreticileri maliyetleri düşürme yönünde zorlamaktadır. Tarihsel süreçlerde çok yaygın olarak sürekliliğini korumuş olan ev eksenli çalışma, üretimde maliyetleri düşürülmesine önemini daha da arttırmıştır. Kayıt dışı ve düşük üretim maliyetleri üreticileri ev eksenli çalışanları tercih etmeye

itmektedir. İhracat yoluyla kalkınma modelinde olan ülkeler özellikle düşük maliyet ile üretebilecekleri el işçiliğine dayalı ihracat kalemlerinde ev eksenli üretimi sıklıkla tercih etmektedirler. Özellikle fason üretim yapan işletmeler, tekstil, oyuncak, dokuma, ince el işçiliği, süsleme işleri, birleştirme işleri gibi birçok işçiliği ev eksenli çalışma modeli ile yapmaktadırlar (Öztepe, 2012: 26). Ülkelerin sanayileşme çabalarıyla birlikte kadın işgücü önemli bir yere gelmeye başlamıştır. Gelişmiş ülkeler açısından kadın istihdamının artırılması ekonomik açıdan ülkenin büyüme ve gelişiminin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu yüzden gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının artmasına yönelik çalışmalar büyük önem arz etmektedir. Türkiye açısından son yıllarda kadınların istihdama katılım oranları her ne kadar artış gösterse de, gelişmiş ülkeler bakımından yetersiz olduğu söylenebilir (Çatalbaş, 2015: 249).

8. İnternet Girişimciliği

Teknolojik süreçler, günümüz şartlarında birçok sistemle bütünleşmiştir. Bu bütünleşme neticesinde geleneksel girişimcilik metodları da teknolojilerle bütünleşmeye başlamıştır. Özellikle girişimcilik ve teknolojik bütünleşme internet faaliyetleri açısından zorunlu bir hale gelmiştir (Yıldırım ve Başer, 2016: 176). Bu süreçte internet girişimciliği, önemli bir kavram olarak ortaya çıkmıştır.

Son zamanlarda artan internet girişimcilik faaliyetleri, “yeni bir vizyon geliştiren, risk alabilen, pratik öneriler sunabilen, yeni bir kuruluş veya eski bir kuruluşun iş alanları dışında ekonomik faaliyetlerini arttırmayı hedefleyen ve sosyal fayda oluşturan faaliyetler bütünü” olarak ifade edilebilmektedir (MEGEP, 2014: 11). Bir başka ifade ile internet

girişimciliği, ticari faaliyetlerin internet vasıtasıyla yapılmasıdır. İşletmeler açışından birçok yenilik getiren internet girişimciliği; özellikle yeni iş alanları doğmasına neden olmaktadır. İnternet kullanımının artması ekonomi dinamiklerinde de kendini göstermiş son dönemde pek çok e-fikir atılarak pek çok girişimcinin etkilenmesini sağlamıştır. İnternet girişimciliğinin özelliklerini şu şekilde sıralayabilmekteyiz (Doğan vd., 2010: 109-110):

- İnternet girişimciliğinde büyük bir sermayeye gerek yoktur.
- İnternet girişimciliği emek ve zamanın dışında bir kaynağa ihtiyaç duymaz.
- İnternet girişimciliğinde girişim fikri, uygulama alanı bulduktan sonra finans kaynağına daha kolay ulaşılır.
- İnternet girişimciliğinde girişimcilik ruhu taşıyan insanlar daha az risk alarak fikirlerini başarılı bir işe dönüştürebilir.
- İnternet girişimciliğinde iş fikirleri ya yeni bir model geliştirmek ya da daha önce hiç uygulanmamış bir model ortaya koymak olarak ortaya çıkar.
- İnternet girişimciliğinde mal ve hizmetlerin tasarımları sanal olarak daha görsel ve etkili olmaktadır.
- İnternet girişiminde yeni fikirlerden doğan ürünlerin satış ve pazarlamasında birçok farklı pazarlama yaklaşımları ortaya çıkmaktadır.

Günümüzün en son girişimcilik modeli olarak internet girişimciliğini göstermek mümkündür. İnternet girişimcileri iyi yazılım bilmeli, elektronik cihazları kontrol edebilecek donanıma sahip olmalı, aynı

zamanda yenilikçi fikirlere (fırsatları yakalayabilen ve keşifler yapabilen) ve liderlik özelliklerine de sahip olan kişileri ifade eder (Yelkikakalan, 2010: 497). İnternet girişimcileri, özellik olarak diğer girişimcilerden yenilikçi fikir üretmede daha farklı olmalıdır. Ürün ve hizmetlerin çeşitliliğinin çok hızlı değişim gösterdiği günümüzde yeni fikirler oluşturarak, fırsatlar yakalamak internet girişimciliği için çok önemlidir. Çünkü internet girişimcisi, kurumsal girişimcilerden farklı bir şekilde bireysel düşünerek, faaliyetlerini sürdürmeyi amaçlamaktadır (Yıldırım ve Başer,2016: 176-177).

Sermayesi olmayan fakat birçok girişimcilik fikrine sahip olan insanlar internet ve teknoloji sayesinde fikirlerini uygulamaya dönüştürebilmektedir. İnternet ve teknolojinin girişimcilikle buluşması düşük sermaye ile hızlı ve yüksek büyümeyi yakalayabilmeyi sağlamıştır. Özellikle genç nüfusun yoğun olduğu ülkeler teknolojiye ve internet girişimciliğine yatırım yaparak refahlarını arttırmayı amaçlamaktadır (Doğan vd. 2010: 111). Bu bağlamda internet girişimciliğinin ekonomik, istihdam ve sosyal anlamda sağladığı faydalar Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. İnternetin ve İnternet Girişimciliğinin Yarattığı Faydalar

	Açıklama	Örnekler
Ekonomik katkı	<i>İnternet ile yaratılan değer</i> <ul style="list-style-type: none">• Eski iş modellerini yıkan daha etkin modellerin kurulmasından doğan değer• Tamamıyla yeni iş alanları yaratması• Geleneksel işletmelere yeni satış kanalları, maliyet düşürücü ve yenilikçi çözümler yaratması <i>İnternet değerinin bir kısmının tüketiciye akması</i>	<ul style="list-style-type: none">•Arama motorları, iş bulma siteleri•Sosyal mecralar•Sayısal bankacılık
İstihdama katkı	<i>İstihdama üç şekilde etki</i> <ul style="list-style-type: none">• Yeni işletmelerin doğrudan işe alımları• Yan iş kollarının büyümesi• Geleneksel işletmelerdeki istihdama etki <i>Mekandan bağımsız istihdam fırsatları yaratılması</i>	<ul style="list-style-type: none">•e-Ticaret siteleri•Kargo şirketleri•Perakende kuruluşları, bankalar•Seyahat acenteleri
Sosyal katkı	<i>Kar amacı gütmeyen bilgi paylaşımı ve hizmet platform oluşumu</i> <i>Grupların organize olmasını ve bağış toplamayı kolaylaştıran yapı sağlaması</i> <i>Vatandaşların yönetime katılım ve fikir beyanını sağlaması</i>	<ul style="list-style-type: none">•Khanacademy, wikipedia, sosyal mecralar•Kiva, donorschoose•Change.org, Avaaz

Kaynak:http://www.mobilsiad.org.tr/img/ebulten/aylik/Nisan_2013_internet_girisi_mciligi_ve_eticaret_mevcut_durum.pdf, Bilgi Toplumu Stratejisinin Yenilenmesi Projesi, İnternet Girişimciliği ve e-Ticaret Eksenli Mevcut Durum Raporu, T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013, Erişim Tarihi: 30.11.2017.

Tablo 3 incelendiğinde internet girişimciliğinin ekonomik, sosyal ve istihdam olarak fayda sağladığı görülmektedir. Sağladığı faydalar ile birlikte, internetin gelişimi ve web tabanlı uygulamaların işletmelerde yer alması ile birlikte girişimcilik olgusunun farklı bir boyut kazanarak yeniden şekillendiği ileri sürülebilir.

9. Sosyal Sorumluluk ve Girişimcilik

Günümüzde artan bilgi ve iletişim teknolojileri ihtiyacı, küresel rekabet ortamında işletmeler açısından çok büyük önem kazanmıştır. Bu açıklarını gidermek isteyen işletmeler amaçlarını değiştirmek zorunda kalmışlardır. Teknolojik gelişmeler ve küresel olgunun sınırları kaldırarak rekabet ortamının çoğalması işletmelerinin ekonomik amaçlarına ilave olarak sosyal birtakım amaçlar edinmelerini zorunlu hale getirmiştir. Farklı ürünler geliştirmenin yanında sosyal projeler geliştiren işletmelerin rekabet avantajı elde etmeleri söz konusudur (Güzelcik, 1999: 220). Son yıllarda küreselleşme olgusuyla meydana gelen değişikliklerden işletmeler büyük ölçüde etkilenmekte ve sektörde var olabilmek için bu değişikliklere uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda işletme sahip ve yöneticilerinin ya da girişimcilerin sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri gerekmektedir.

Kavram olarak bakıldığında (TDK) sorumluk, “kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorun, mesuliyet” olarak ifade edilmektedir. Ayrıca günümüzde sorumluluk kavramı giderek önem kazanmaktadır. Sorumluluk bir işi yapmada toplumsal görev ve bilinçle hareket ederek

kurallar bütününe uyum sağlamaktır (Özüpek, 2005: 8). Topluma ve toplumsal değerlere saygı göstermek sorumluluk açısından önemlidir. Bir kurum açısından değerlendirildiğinde sorumluluk kurumsal faaliyetleri yaparken topluma ve dış çevreye olan görev sorumluluklarımızın bilinciyle hareket etmektir (Eren, 2000: 104). Bununla birlikte sosyal sorumluluğun özellikle son yıllarda önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmasına neden olan unsurlar şu şekilde sıralanabilmektedir (Warhurst ve Paul, 2000: 92):

- Küreselleşme, liberalleşme ve dünya genelinde artan doğrudan yatırımlar,
- Yatırımlar,
- Sosyal baskılar,
- Farklı alanlarda yapılan düzenlemeler,
- Finanslar araçlar,
- Tedarik zincirinde yaşanan baskılar,
- Diğer işletmelerden kaynaklanan baskılar,
- İşçilerden ve paydaşlardan gelen içsel baskılar,
- Çevresel değişimler.

İşletmelerin temel amaçlarından biri de “sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmek” olmalıdır. Toplumun işletmelere sağladığı olanaklar karşılığında, işletmeler de sosyal sorumluluk bilinciyle, toplumun çıkarını gözeterek biçimde hareket etmek durumundadırlar. İşletmelerin temel görevi “içinde yaşadığımız toplumun gereksinimlerini karşılayacak mal ve hizmetleri üreterek topluma yarar sağlayacak bir faaliyeti yapmak ve bu faaliyetin sonucunda da bir gelir

veya kar elde etmektir”. Bu görev anlayışı ile hareket eden “kâr-amaçlı örgütler’in müşterilere bir mal ve hizmet sunarak, uzun dönemde yaşamlarını sürdürebilmeleri ve rekabet üstünlüğü elde etmeleri, sektördeki ortalama kar üzerinde bir getiri sağlanabilmesi halinde mümkündür (Ülgen ve Mirze, 2004: 454).

İşletmeler kurulmalarıyla birlikte bulunduğu toplumların ihtiyaçlarını karşılamayı amaç edinmektedirler. Bu ihtiyaçlar sosyal olarak toplumun değerleriyle bağdaşmalıdır. İşletmeler toplular tarafında bazı sosyal sorumluluklarla hareket etmeye zorlanmaktadır. Bu işletmeler topluluklara ulaşmada sosyal sorumlulukları bir araç olarak kullanmaktadır (Çelik, 2007: 43). Nitekim sosyal sorumluluk, iş organizasyonlarını tahrip edici, zararlı faaliyetler veya ürünler üstlenmekten alıkoymaktadır. Aynı zamanda toplumun refahının geliştirilmesine katkıda bulunan faaliyetlerde bulunmaya teşvik etmektedir (Ironkwe ve Promise, 2015: 57).

Girişimci, toplumun ihtiyaçlarını önceden belirleyerek bu ihtiyaçları gidermek amacı ile üretim faktörlerini kullanarak ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır. Ayrıca girişimcinin başarılı sayılabilmesi için kazanç sağlamanın yanında toplumsal hayata da katkı sağlamayı hedeflemesi gerekmektedir. Bu amaçla sosyal sorumluluk ve iş ahlakı kavramları girişimciler açısından önem arz etmektedir (Apak vd., 2010: 121). Girişimciliğin tarihsel süreci incelendiğinde sosyal ve politik çevreden çok fazla etkilendiği görülmektedir. Girişimcinin ve girişimciliğin tek bir fikrin kontrolünde olamayacağı bir gerçektir. Girişimciler, davranışlarını faktör piyasasının içerisinde bulunduğu

şartlara göre belirlemektedir. Girişimci içinde bulunduğu şartlara uyum sağlayabilmek için yoğun bir mücadele vermektedir (Müftüoğlu ve Durukan, 2004: 22).

İşletmelerin karar verici durumundaki unsurları sosyal sorumluluk amacı ile kendi çıkarlarının yanında toplumun çıkarlarını da geliştirecek faaliyetleri de yapmak zorundadır. Bu faaliyetler işletmenin topluma zararlı olan yönlerinin bilinerek azaltılması veya ortadan kaldırılması olabileceği gibi kendi faaliyetiyle ilgili olmadan işletme çevresine ve tüm toplumsal kesimlere ayırım yapmadan onların refah ve mutluluğunu arttırmak amacıyla yapılan çalışmalardır. İşletmeler ekonomik zorunluluklarının yanında sosyal sorumluluk alanında da birçok zorunluluk yüklenmektedirler. Günümüzde işletmelerin ekonomik anlamda ucuz ve kaliteli bir ürün üreterek piyasada rekabet üstünlüğü sağlamalarının, onların başarılı sayılmalarında yeterli olmadığı görülmektedir. Ülkemizde ve dünyada işletmeler sosyal sorumluluk projeleriyle çevresel sorunlara duyarlı, kadın ve çocuk haklarının gelişmesinde katkı sağlayıcı, engellilerin sorunlarına çözüm arayan, hayvan haklarına ilgili... gibi birçok sosyal sorumluluk projesi içerisinde etkinlik gösteren girişimcilik faaliyetleri yürütmek zorundadır (Apak vd., 2010: 126). Bu doğrultuda günümüzde başarılı olmak isteyen girişimci ya da işletmelerin sosyal sorumluluk bilinci içerisinde hareket etmeleri zorunlu bir unsur olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ağca, V. & Kandemir, T. (2008). Aile İşletmelerinde İç Girişimcilik Finansal Performans İlişkisi: Afyonkarahisar'da Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi, 10(3), 212-213.
- Apak, S., Taşçıyan, K.H. & Aksoy, M. (2010). Girişimcilik ve Sermaye Tedarik Yöntemleri, Ankara: Papatya Yayınları.
- Aracıoğlu, B., Demirhan, D, Tatarlar, D. & Zalluhoğlu, A. E. (2016). Tüm Boyutlarıyla Girişimcilik, Editör: Ayla Özhan Dedeoğlu, Hümanist Kitap Yayıncılık.
- Baraz, B. (2010). Kıdemli Aile İşletmeleri: Eskişehir'deki Genel Görünüm, 4. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı, Editör: Prof. Dr. Tamer Koçel, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 25-35.
- Barry, B. (1975). The Development of Organisation Structure in the Family Firm. Journal of General Management, 3(1), 42-60.
- Bektaş, Ç. & Köseoğlu, M. A. (2007). Aile İşletmecilik Kültürünün Girişimcilik Eğilimine Etkileri ve Bir Alan Çalışması, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2, 297-317.
- Budak, G. (2015). Yoksulluğa Inovatif Bir Çözüm; Sosyal Girişimcilik. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 4(8), 21-36.
- Cansız, M. & Özbaylanlı, B. (2017). Teknoparkların Ar-Ge ve Yenilik Fikirlerine Katkıları. Verimlilik Dergisi, 3, 125-166.

- Cansız, M., Kurnaz, Z. & Yavan, N. (2018). Girişimcilik Ekosisteminde Türkiye İçin Yeni Bir Araç: Yenilik Merkezleri/Ağları. *Verimlilik Dergisi*, 4, 7-69.
- Chicken, J. C. (2002). *Yönetim ve Girişimcilik*, Çeviren: Beyhan Kurt, İstanbul: Epsilon.
- Cohen, B. (2006). Sustainable Valley Entrepreneurial Ecosystems. *Business Strategy and the Environment*, 15(1), 1-14.
- Çatalbaş, K.B. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 249-280.
- Çelik, A. & Akgemci, T. (2007). *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çelik, A. (2007). Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları, (Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk), Editör: Coşkun Can Aktan, İstanbul: İGİAD Yayını, Veste Ofset, 42-57.
- Çetin, A.C. (1997). Teknolojide Yeni Bir Ufuk: Teknoparklar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 209-217.
- Dedeoğlu, Ö.A. (2016). *Tüm Boyutlarıyla Girişimcilik, Hümanist Kitap Yayıncılık*.
- Demirli, Y. (2014). Türkiye’de Teknoparklara Yönelik Teşvikler ve Teknoparkların Bilim ve Teknoloji Kapasitesinin Gelişimine Katkısı. *Maliye Dergisi*, 166, 95-115.
- Doğan, S., Altın, H. & Başar, H. (2010). *Meslek Yüksek Okulları İçin Girişimcilik*, Ankara: Nobel Yayınları.

- Erol, I. S. (2015). Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 1-22.
- Getz, D. & Nilsson, P. A. (2004). Responses of Family Businesses to Extreme Seasonality in Demand: The Case of Bornholm, Denmark. *Tourism Management*, 25(1), 17-30.
- Güler, K.B. (2011). Yoksullukla Mücadelede Sosyal Girişimcilik: Ashoka Üyelerinden Sosyal Yenilikçi Örnek Uygulamalar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(3), 79-111.
- Gümüş, M., Yükseloğlu, S. M. & Binark, A. K. (2013). Ülkemizde Teknoparkların Gelişimi ve Mühendislik Eğitimindeki Rollerini. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 17(1), Özel Sayı, 24-31.
- Güney, S. (2008). *Aile İşletmelerinde Güncel Konu ve Sorunlar*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı*: İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Göktaş, P. & Özcan, A. (2018). Bankacılık Sektöründeki Desteklerin Girişimcilik Ekosisteminde Karşılaştırılması. *Artuklu Kaime Uluslararası İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 16-30.
- Harmancı, M. & Önen, M. O. (1999). *Dünyada ve Türkiye’de Teknopark ve Teknokent Uygulamaları*. Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Araştırma Müdürlüğü, GA/99-2-4 Ankara.
- http://drbpdhi.birlesikmetal.org/kitap/kitap_03/2003-1.pdf, Erişim Tarihi: 28.11.2018

<http://evcad.org/evcad-saha-analiz.pdf>, Erişim Tarihi: 28.11.2018.

http://haber.tobb.org.tr/ekonomikforum/2015/255/010_023.pdf,

Türkiye Güçlü Bir Girişimci Ekosistemi Hedefliyor, Erişim Tarihi: 01.12.2017.

http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Giri%C5%9Fimci%20Fikirler%20ve%20C4%B0%C5%9F%20Kurma.pdf, Mesleki Gelişim. Girişimci Fikirler ve İş Kurmak. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2014, Erişim Tarihi: 18.04.2019.

http://www.mobilsiad.org.tr/img/ebulten/aylik/Nisan_2013_internet_girisimciligi_ve_eticaret_mevcut_durum.pdf, Bilgi Toplumu Stratejisinin Yenilenmesi Projesi, İnternet Girişimciliği ve e-Ticaret Eksenli Mevcut Durum Raporu, T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013, Erişim Tarihi: 30.11.2017.

[http://www.sbb.gov.tr/wp-](http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/10_GirisimciliginGelistirilmesi.pdf)

[content/uploads/2018/11/10_GirisimciliginGelistirilmesi.pdf](http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/10_GirisimciliginGelistirilmesi.pdf),

Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, Girişimciliğin Geliştirilmesi Özel İhtisas Raporu 2023, Ankara 2014.

Ironkwe, U. & Promise, O. (2015). Entrepreneurship and Social Responsibility: The Nigerian Experience. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(10), 54-63.

İlter, B. (2008). Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Afyon.

- İrmiş, A., Durak, İ. & Özdemir, L. (2010). Girişimcilik Kültürü. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kaygın, E. & Güven, B. (2015). Güçlü Kadınlar: Türkiye’de Kadının Girişimciliği. İstanbul: Veritaş Akademi.
- Kocabaş, F., Besler, F.S. & Özgüler, V.C. (2017) . Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları Pazarı Örneği, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(18), 178-201.
- Koçel, T. (2010). İşletme Yöneticiliği, Genişletilmiş 12. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Kubaş, A. (2017). Trakya Bölgesinde Girişimcilik Ekosistemi ve Eğitimi. Social Sciences Research Journal, 6(4), 157-161.
- Mason, P.C. & Brown, R. (2014). Entrepreneurial Ecosystems and Growth Oriented Entrepreneurship. OECD Better Policies for Better Lives, 1-38, <https://www.oecd.org/cfe/leed/Entrepreneurial-ecosystems.pdf>, Erişim Tarihi: 18.04.2019.
- Müftüoğlu, T.M. & Durukan, T. (2004). Girişimcilik ve KOBİ’ler, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M. & Cingöz, A. (2009). Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik Çerçeve. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32, 81-95.
- Öztepe, N.D. (2012). Ev Eksenli Çalışanların Karşılaştığı Kazalar Hastalıklar ve Tehlikeler, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2012, 26-31.
- Özüpek, M. N. (2005). Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk, Konya: Tablet Kitabevi.

- Pazarcık, O. (2004). Aile İşletmelerinin Tanımı Kurumsallaşması ve Yönetişimi, 1. Aile İşletmeleri Kongresi, Kongre Kitabı, Editör: Tamer Koçel, 17-18 Nisan 2004, İstanbul, 33-41.
- Prochazkova, P.T. (2006). Entrepreneurial Ecosystem Insights: Case Study, Trendy v podnikání-Business Trends 2016/1, 23-32.
- Savrul, B. K. & Akyüz, D. (2016). Türkiye Ekonomisinde Kadın Girişimcilerin Mevcut Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Çözüm Önerileri. Journal of Entrepreneurship & Development/Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 11(1), 165-185.
- Soysal, A. (2010). Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(1), 83-114.
- Stam, F. C. & Spigel, B. (2016). Entrepreneurial ecosystems. USE Discussion paper series, 16(13), 1-15.
- Taş, H. Y. & Şimşek, İ. (2017). Türkiye ve Dünya’dan Sosyal Girişimcilik Örnekleri ve İstihdama Katkıları. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 6(16), 480-497.
- Tekin, M. (2014). Girişimcilik. Konya: Günay Ofset.
- Ülgen, H. & Mirze, K. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Warhurst, A. & Mitchell, P. (2000). Corporate Social Responsibility and the Case of Summitville Mine. Resources Policy, 26(2), 91-102.
- Yalçıntaş, M., Kaya, C.Ç. & Kaya, B. (2015). University-Industry Cooperation Interfaces in Turkey from Academicians’

Perspective, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 195, 62-71.

Yelkikalan, N., Akatay, A. & Altın, E. (2010). Yeni Girişimcilik Modeli ve Yeni Nesil Girişimci Profili: İnternet Girişimciliği ve 203 Y, M, Z Kuşağı Girişimci. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10(20), 489-506.

Yıldırım, O. & Başer, E. (2016). İnternetin Girişimciliği Kapsamında Değişen Enformasyon Siteleri Üzerine Bir Değerlendirme. Global Media Journal: Turkish Edition, 6(12), 172-200.

BÖLÜM 9

TÜRKİYE ELEKTRİK ENERJİSİ ÜRETİMİ İÇİNDE JEOTERMAL ENERJİNİN YERİ VE GELİŞİMİ

Doç. Dr. Mutlu YILMAZ¹

Cemre PEHLİVANOĞLU²

¹ Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, Coğrafya Bölümü, Ankara, Türkiye. e-posta: yilmazm@ankara.edu.tr

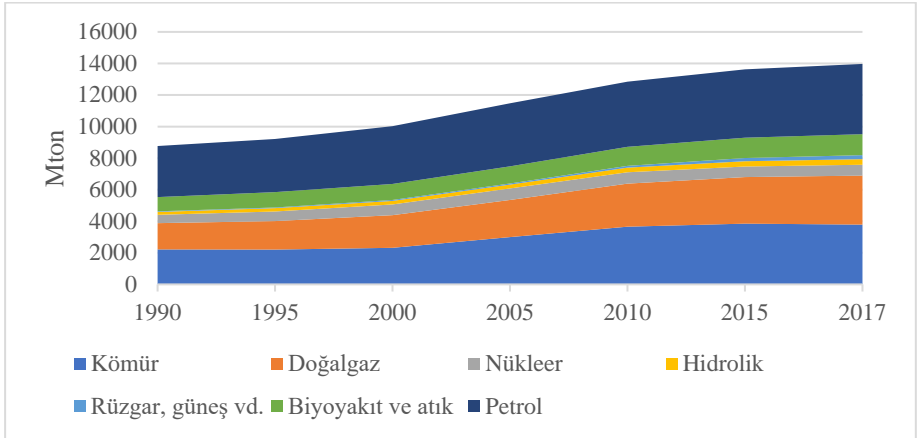
² Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Coğrafya ABD Ankara, Türkiye e-posta: cemre.p@28mail.com

GİRİŞ

Enerji kaynakları her geçen gün büyük ölçüde önemi artan ve tüm ülkelerin politikalarını, ekonomilerini derinden etkileyen bir olgu olmaya devam etmektedir. Ülke ekonomilerinde önemli bir paya sahip olan enerji üretimi ve kullanımı sahip olunan kaynaklara ve bunların kullanım teknolojilerine bağlı olarak gelişmektedir. Günümüzde enerji kaynakları için kullanılan fosil kaynaklar halen başat rolü üstlense de tükenebilir olması ve gelişen çevre algısı ve teknoloji ile birlikte yenilenebilir enerji kaynaklarının payı her geçen gün artmaktadır (Şekil 1).

Dünya birincil enerji arzı Şekil 1’de de görüldüğü gibi her geçen yıl artmaya devam etmektedir. Dünya enerji talebi son 30 yıllık süre dikkate alındığında, yılda ortalama % 2,3 düzeyinde artış gerçekleşmesine karşılık, genellikle ‘diğer’ olarak da belirtilen yenilenebilir enerji kaynakları tüketiminin yıllık artış hızı aynı süre içinde % 8,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ancak yenilenebilir enerji kaynak kullanım artış hızının her bir kaynak için farklı değerlere sahip olduğu ve genellikle son 10-15 yıllık zaman dilimi içinde yenilenebilir enerji kullanımının belirgin artış gösterdiği gerçeği dikkat çekilmesi gereken bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kıyas zamanı daraltıldığında, yenilenebilir enerji kaynaklarının yıllık ortalama artış hızının belirtilen ortalama değerlerin üzerinde gerçekleşeceği son derece açıktır (Akova, 2008).

Şekil 1. Dünyada Birincil Enerji Arzının Kaynaklara Göre Gelişimi (1990-2017)



Kaynak: IEA,2019a

Yenilenebilir enerji kaynaklarının verimli ve uygun tekniklerle kullanılması ülke ekonomileri ve kaynakların sürdürülebilir olması açısından önemli bir konudur. Kömür, doğal gaz ve petrol gibi fosil yakıtların bu kaynaklar açısından fakir ve dışa bağımlı olan ülkeler için büyük bir ekonomik yük olması, ülkelerin var olan potansiyellerini yenilenebilir enerji kaynakları ile artırmaya çalışmasına neden olmaktadır. Bu sebeple ülkeler buldukları coğrafi konum, fiziki özellikler ve kaynaklarına göre kendilerine en uygun yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yapmakta ve bu kaynakların paylarını artırabilmek için politikalar geliştirmektedir.

Yenilenebilir enerji kaynaklarının son yıllarda gelişmesinde fosil enerji tüketimine bağlı olarak ortaya çıkan çevre sorunları da önemli rol oynamaktadır. Ülkeler ortaya çıkan bu çevre sorunlarına çözüm

olabilmesi için çeşitli çalışmalar yapmaktadırlar. Bunların başında yenilenebilir enerji kaynaklarının payının artırılması için uygulanan teşvik politikalarıdır. Bu sayede yeni kurulan enerji üretim tesislerinde yenilenebilir kaynakların kullanılması özendirilmektedir. Ayrıca özellikle karbon salınımını azaltmaya ve çevre koruma bilincini arttırmaya yönelik olarak uluslararası düzeyde toplantılar düzenlenmektedir. Bu amaçla yapılan toplantılar sonucu ortaya çıkan Brundtland Raporu (1987), Rio Zirvesi (1992), Kyoto Protokolü (1997) ve Johannesburg Zirvesi (2002) çevrenin korunmasına ve doğal ortamın sürdürülebilirliğine yönelik çalışmalar olarak öne çıkmaktadır. Bu açıdan enerji alanında çevreye daha az zarar veren ve yenilenebilir olan enerji kaynaklarının daha fazla kullanımı teşvik edilmiştir (Kervankıran, 2012).

İklim değişikliğinin getirdiği risklerin yanı sıra artış gösteren petrol ve doğal gaz fiyatları, dünya fosil enerji rezervlerinin tükenme ihtimaline karşılık olarak enerjinin çeşitlendirilmesi gibi hedefler de enerji politikalarında yenilenebilir enerjinin önemini artırmış, fosil yakıtların enerji üretimindeki payını azaltarak yenilenebilir enerji kaynaklarına olan talebi artırmıştır. Bu bağlamda ABD, 2025'e kadar sera gazı salınımlarını 2005'e göre % 26 ile % 28 oranında azaltmayı taahhüt etmiş, Avrupa Birliği, 2030 yılına kadar bu payı 1990'daki kullanım oranının % 40 altına düşürme sözü vermiştir (Yılmaz ve Öziç, 2018). Bu bağlamda yenilenebilir enerji kaynaklarının payı önümüzdeki yıllarda artacak olması olasıdır.

Yenilenebilir enerji türlerinden biri olan jeotermal enerji sunduğu çok yönlü kullanım alanları ve üretim kapasitesindeki artışlarla önemlidir. Her enerji türünde olduğu gibi jeotermal enerji kaynakları da ülkelere göre değişiklik göstermekte ve kaynak açısından homojen bir dağılım göstermemektedir. Jeotermal kaynakların dünya genelinde dağılışı tektonik levhalar ile doğru orantıda olup, tektonik kuşak içerisinde yer alan ülkeler bu anlamda zengin ve öne çıkan ülkeler olma konumundadır.

Jeotermal kaynakların kullanım alanları akışkanın sahip olduğu sıcaklık seviyesine göre değişiklik göstermektedir (Tablo 1). Bu kaynaklardan doğrudan ve dolaylı olarak iki farklı kullanım tipi mevcuttur. Jeotermal enerjinin doğrudan kullanımı genellikle sıcaklıkları düşük (20-70 °C) ve orta derecede sıcaklıktaki (70-150 °C) alanlarda kaynaklarını herhangi bir işleme tabi tutulmadan kullanılması şeklindedir. Bu tip uygulamalarda sıcak su kaynakları bölgesel ısıtma, soğutma, tarımsal ürün kurutma, mineral tuz eldesi, termal turizm ve endüstriyel sahalarda kullanılmaktadır (Yılmaz, 2012). Bu enerji kaynağı için doğrudan olmayan kullanımı yöntemi elektrik enerjisi elde etme yoluyla gerçekleşmektedir (Küleççi, 2009). Elektrik üretimi 100 °C' nin üzerinde olan akışkanlardan sağlanmaktadır.

Tablo 1. Jeotermal Kaynakların Sıcaklıklarına Göre Kullanım Alanları

Sıcaklık °C	Kullanım Türü	Kullanım Alanı
180	Elektrik üretimi, Amonyum absorpsiyonu ile soğutma	Elektrik ve Endüstri
170	Ağırsu ve hidrojen sülfat eldesi, Diyatomitlerin kurutulması	
160	Kereste kurutulması, balık vb. yiyeceklerin kurutulması	
150	Bayer's yoluyla alüminyum ve diğer kimyasal maddeler eldesi	
140	Konservecilik	
130	Şeker endüstrisi, tuz eldesi	Isıtma
120	Saf su eldesi, tuzluluk oranının arttırılması	
110	Kerestecilik, çimento kurutma	
100	Organik maddeleri kurutma (et, sebze vb.)	
90	Balık kurutma	
80	Ev ve sera ısıtılması	Termal Turizm
70	Soğutma	
60	Sera, kümes ve ahır ısıtma	
50	Mantar yetiştirme, balneolojik banyolar	
40	Toprak ısıtma, kent ısıtılması	
30	Yüzme havuzları, fermentasyon, damıtma, sağlık tesisleri	
20	Balık çiftlikleri	

Kaynak: Kılıç ve Kılıç, 2013

Jeotermal kaynakların kullanımı binlerce yıl öncesine kadar gitmektedir. İnsanlar bu kaynaklardan yemek pişirme, balneolojik amaçlı, tıbbi amaçlı olarak uzun sürelerden beri yararlanmaktadır. Konutların ısıtılması anlamındaki ilk jeotermal ısıtma sistemleri 1892'de ABD'de gerçekleşmiştir. Jeotermal enerjiden ilk elektrik üretimi ise 1904 yılında İtalya'nın Larderello bölgesinde Prince Gionori Conti'nin deneysel çalışmaları ile başlamıştır. Bu çalışmalar sonrasında ilk elektrik santrali 1913 yılında Larderello'da kurulmuştur (Lund, 2000). Larderello'daki santral 1915 yılında 5 MW_e'lık kurulu güce ulaşılmıştır. Kurulan bu santral Larderello köyü ve yakındaki Volterra'ya güç sağlamak için elektrik ürettiyordu. Halen Larderello'daki jeotermal sahasında 545 MW_e'lık jeotermal kurulu güç bulunmaktadır. Daha sonra 1959'da Meksika'da Pathe' daki pilot proje ve 1960'ta ABD' de "Geysers" projesi ile elektrik üretimi gerçekleştirilmiştir (Quick vd., 2010). Günümüze gelindiğinde 20 den fazla ülke bu enerji kaynağından elektrik enerjisi üretmektedir ve 2019 yılı Temmuz ayı itibarıyla dünyada 14.900 MW_e kuru güce ulaşılmıştır.

1. Elektrik Üretiminde Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Kullanımı ve Jeotermal Enerji

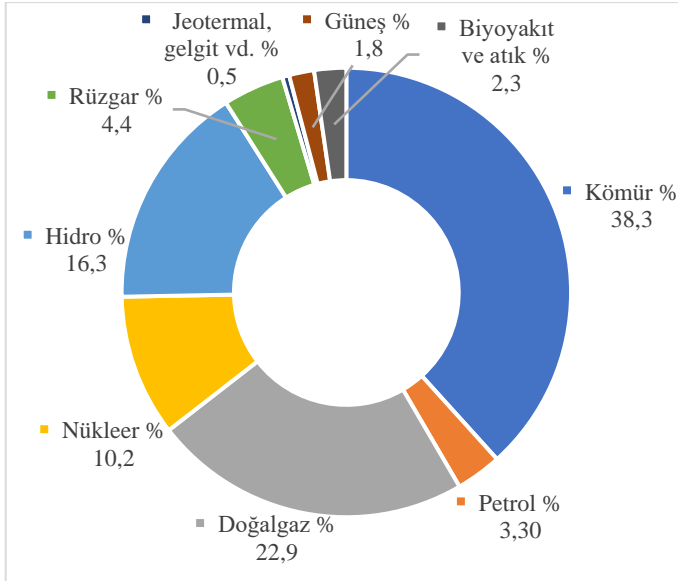
2.1. Yenilenebilir Enerji Kaynakları

Yenilenebilir enerji kaynakları doğada var olan ve doğru kullanıldığı takdirde verimli ve tükenmez enerji kaynaklarını ifade etmektedir. Hidrolik enerji, rüzgar, güneş, hidrojen, biokütle, jeotermal ve denizel

enerji kaynakları başlıca çeşitlerini oluşturmaktadır. Ayrıca tükenmez enerji kaynakları, doğal yollar ile elde edilebildiği için özel üretime veya dış ülkelere alımına ihtiyaç duyulmamaktadır (Koç, vd., 2018).

Dünya elektrik üretimi 2017 yılı itibariyle 25606 TWh olmuştur. Bu üretim değerleri içerisinde fosil enerji kaynaklarından payı %74,7 olmuştur. Yenilenebilir enerji kaynaklarının payı ise % 25,3'tür. Fosil enerji kaynakları içinde kömür % 38,3'lük pay ile ilk sırada yer almaktadır. Onu doğalgaz (% 22,9), nükleer enerji (% 10,2) ve petrol (% 3,3) izlemektedir. Yenilenebilir enerji kaynakları içerisinde hidrolik % 16,3 ile en büyük paya sahiptir. Sonrasında rüzgar enerjisi (%4,4), biyoyakıt ve atıklar (%2,3), güneş enerjisi (1,8) ve jeotermal ve diğerleri (%0,5) izlemektedir (Şekil 2).

Şekil 2. Dünya elektrik üretiminde kaynakların payları (2017)



Kaynak: IEA, 2019b

Dünyanın yenilenebilir elektrik enerjisi kurulu gücü hidrolik enerji hariç 1246 GW'a ulaşmıştır. Ülkeler ölçeğinde en büyük yenilenebilir elektrik enerjisi kurulu gücü 404 GW ile Çin'e aittir. Onu ABD (180 GW), Almanya (113 GW), Hindistan (78 GW) izlemektedir (Ren21, 2019).

Dünya genelinde yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik enerjisi üretimi her geçen gün artmaktadır. Renewables Now (REN21)'in 2019 yılı için yayınladığı Küresel Durum Raporu'nda, 90'dan fazla ülkenin en az 1 GW üretim kapasitesine yaklaştığı, en az 30 ülkenin 10 GW kapasitesini aştığı belirtilmiştir.

2.2. Jeotermal Enerji

Dünyada jeotermal enerji potansiyeli dünyanın jeolojik yapısına bağlı olarak şekillenmiştir. Dünyanın oluşumu süreci içerisinde yer alan fay hatları ve volkanizma bu potansiyel ile doğru orantılıdır. Levha tektoniğine bağlı olarak aktif kıta kenarların ve okyanus ortası sırtlarda en büyük potansiyeli barındırır. (Harita 1) (Arslan vd., 2001).

Bu kaynakların dünya genelindeki dağılımı bölgelere göre şu şekilde gruplandırılmıştır;

- 1- *Pasifik Ateş Çemberi:* Bu coğrafi alan içerisinde;
 - Kayalık ve And Dağlarının kıyıya yakın alanları ile Orta Amerika kıstağı,
 - Doğu Asya'da yer alan Kamçatka Yarımadası, Kuril Adaları, Japon adaları, Tayvan, Filipin ve Endonezya adaları,

-Yeni Gine, Yeni Zelanda, Polinezya, Malenezya, Mikronezya adaları yer almaktadır.

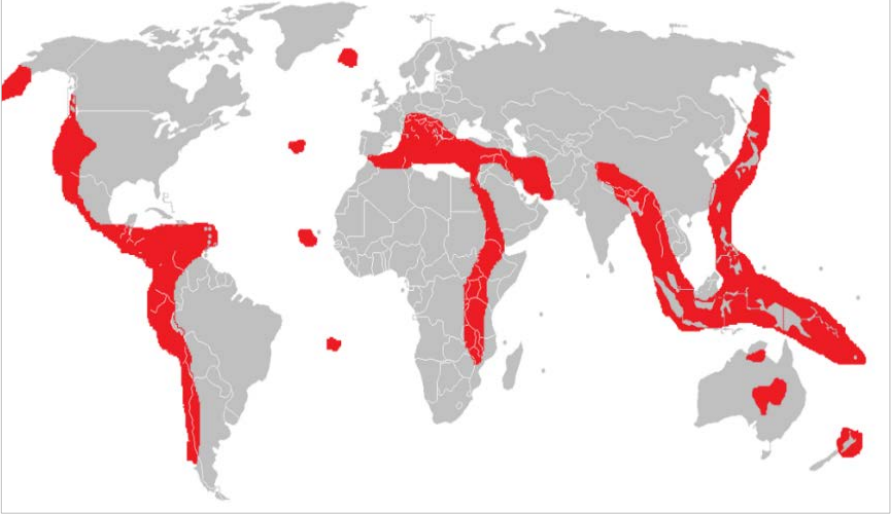
2- *Atlas Okyanusu Adaları*: Bu coğrafi alan içerisinde;

- Büyük ve Küçük Antil adaları, İzlanda adası, Falkland, Güney Georgia, Güney Sandwich ve Güney Orkney adaları ile Yeşilburun, Kanarya, Maderia ve Asor takımadaları yer almaktadır.

3- *Akdeniz Kuzey Kıyı Ülkeleri*'nin oluşturduğu üçüncü coğrafi bölge içerisinde; İtalya, İspanya, Fransa gibi ülkeler ile bu ülkelere bağlı adalar jeotermal kaynaklar itibariyle zengin olan alanlar olarak bilinmektedir.

4- *Kıtaların İç Kesimleri* de bu kaynakların yoğunluk kazandığı bir diğer coğrafi bölgeyi oluşturmaktadır. Bu bölge içerisinde; Doğu Afrika Grabeni, Meksika, A.B.D.' nde Kayalık Dağları' nın doğusundaki eyaletler ile Kafkas ülkeleri ve Türkiye'nin Ege Bölümü'ndeki horst-graben alanları, iç kesimler ve Hatay-Elbistan grabeni yer almaktadır (Karabulut,1999).

Harita 1. Dünyadaki Jeotermal Bölgeler



Kaynak: University of Calgary, 2019a

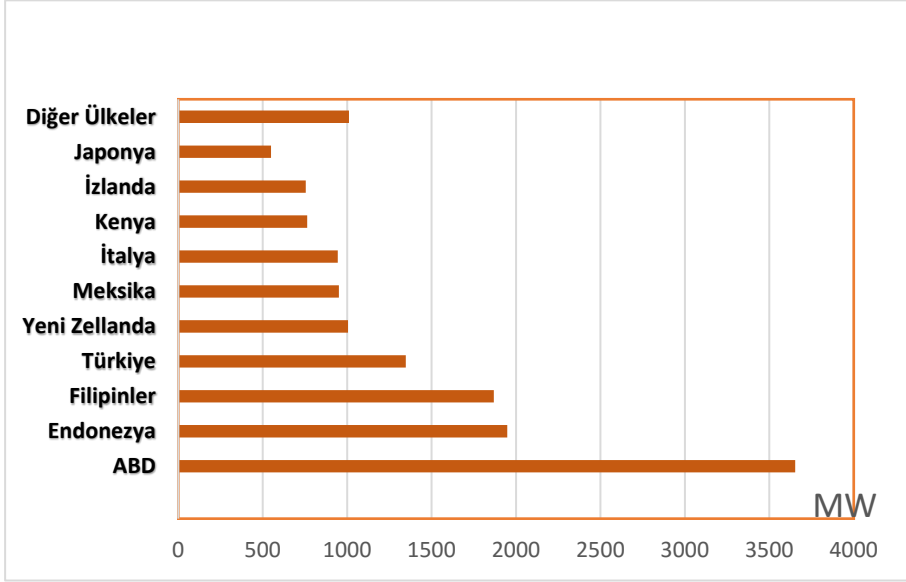
Jeotermal kaynakların dünya genelindeki dağılımı ile bu kaynaklardan elektrik üretimi yapan ülkeler arasında doğal olarak bir paralellik vardır, ancak kaynağa sahip olmasına rağmen elektrik üretimi yapamayan ülkeler de bulunmaktadır. Bunun sebebi ülkelerin sahip oldukları teknoloji ile ilgilidir. Kaynakların varlığı yanında bu kaynaklardan yararlanabilecek ve üretim yapabilecek teknolojinin de bulunması ülkeler için önemli bir avantajdır. Dünyanın dört bir yanındaki ülkeler jeotermal enerjiden faydalanmaya gelince teknolojiyle sınırlıdır ve yalnızca belirli 'jeotermal sıcak noktalarda' bulunanlar bu enerjiyi etkili bir şekilde kullanabilir (University of Calgary, 2019b).

Dünyada jeotermal elektrik enerjisi kurulu gücü 2008 yılında 9453 MW_e iken, bu rakam 2019 yılı temmuz ayı itibariyle 14.900 MW_e'a

ulaşmıştır. Bu güç içerisinde 3653 MW_e ile ABD ilk sırayı alır. Sonra Endonezya (1948 MW_e), Filipinler (1868 MW_e) ve Türkiye (1347 MW_e) gelmektedir (Şekil 3), (Thinkgeoenergy, 2019).

Bu verilerden de anlaşıldığı üzere dünya genelinde ve Türkiye’de jeotermal enerjinin payı gittikçe artmaktadır. Ancak bu artış içerisinde Türkiye oldukça dikkat çekicidir. 2008-2018 yılları arasında dünya genelinde jeotermal kapasiteye 4341 MW_e’lık bir ek güç eklenmiştir. Bunun 1317 MW_e’ı Türkiye tarafından yapılmıştır. Yani artışın % 30,3’ünü Türkiye tarafından karşılanmıştır. Onu sırasıyla 956 MW_e ile Endonezya ise 599 MW_e ile ABD’yi takip etmektedir. Türkiye’de, 2017 yılında 330 MW_e, 2018 yılında ise 290 MW_e’lık kurulu güçler mevcut yapıya eklenmiştir. Bu da Avrupa ülkeleri içinde ilk sıraya yerleşmesini sağlamıştır. Mevcut üretim alanlarına 12 yeni jeotermal santral eklemiş ve 1 GW’ den fazla kurulu jeotermal elektrik kapasitesiyle “GW kulübü” denen ülkelerin arasına girmiştir (Dumas ve Garabetian, 2019).

Şekil 3. Dünya Jeotermal Kapasitesindeki İlk 10 Ülke (2019-Temmuz)



Kaynak: Thinkgeoenergy, 2019

Jeotermal enerjide hem kurulu güç kapasitesi hem de üretim miktarında dünya genelinde bir artış söz konusudur. Bunu ülkelerin yenilenebilir enerji kaynaklarına ayırdıkları yatırımların artmasına ve gelişen ‘sürdürülebilir çevre-kaynak kullanımı’ fikrine bağlayabiliriz. Ren21’in (2018) raporunda 2017 yılında % 100 yenilenebilir elektrik hedefi olan ülkeler 57 iken, 2018 yılında 65 ülkeye ulaştığı belirtilmiştir. Bir yıllık bir süreçte 8 ülkenin daha kendine böyle bir hedef belirlemesi ve bu doğrultuda çalışmalar yapması, bu eğilimin devam edeceğinin de bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Çünkü yenilenebilir enerji teknolojilerinin maliyetleri de artık giderek azalmakta ve bu da ülkeler için bu konuda tetikleyici bir unsur olmaktadır. Bu sayede ülkeler hem enerjide dışa bağımlılıklarını

azaltan hem de fosil yakıtlara göre daha çevre dostu, sürdürülebilir bir yanı olan ve insan sağlığı üzerinde daha az olumsuz etkiye sebep olan bu kaynakların kullanımını hedeflemeye devam edeceklerdir.

2. Türkiye'nin Jeotermal Potansiyeli ve Elektrik Üretimi

3.1. Jeotermal Potansiyel

Jeotermal enerji; yerkabuğunun, çeşitli derinliklerinde bulunan ve kaynağını yerin derinliklerinden alan birikmiş ısının oluşturduğu enerji türüdür. Bu enerji türünde normal yer altı ve yer üstü sularına göre daha fazla erimiş mineral, tuzlar, gazlar içeren sıcak su ve buhar kullanılmaktadır (Arslan vd., 2001). Jeotermal enerjinin en büyük artısı diğer yenilenebilir enerji türlerinden olan rüzgar ve güneş enerjisine göre kesintisiz olmasıdır. Güneş enerjisinin gece-gündüz farkından etkilenmesine ve rüzgar enerjisinin rüzgar gücüne bağımlı olmasına rağmen, jeotermal enerji sürekli olarak erişilebilir ve kesintisiz bir kullanım imkanı sağlamaktadır. Bu durum onu daha güvenilir bir enerji kaynağı yapmaktadır.

Türkiye'nin bulunduğu alanda etkili olan orojenez hareketleri sonucu doğu-batı yönlü sıradağlar meydana gelmiştir. Bu tektonizma beraberinde aktif faylanmayı getirmiş ve ülke jeotermal potansiyel bakımından önemli bir duruma gelmiştir. Ayrıca Batı Anadolu'da Horst ve Graben sistemine bağlı olan ortaya çıkan dağ oluşumları da bu bölgede büyük bir jeotermal potansiyel oluşumuna zemin hazırlamıştır. Böylece Batı Anadolu başta olmak üzere Türkiye'nin pek çok alanında sıcaklık ve debileri değişen pek çok sıcak su kaynağı ortaya çıkmıştır.

Bu kaynakların sayıları hakkında çok farklı rakam telaffuz edilmiş olmakta birlikte MTA tarafından verilen bilgilerde 1000'den fazla doğal çıkışa sahip sıcak su kaynağının olduğu belirtilmiştir (MTA,2019). Bu sayıların farklı olmasındaki en temel neden termal kaynakların değerlendirilmesi için ölçüt olarak kullanılan sıcaklık değerinin farklı aralıklarla kullanılmasıdır (Karabulut, 2000).

Türkiye'de bilinen jeotermal sistemlerde rezervuar kayacı genelde kırıklı/çatlaklı karbonatlardır. Karbonatlı formasyonlardaki rezervuarların en önemli ve belirgin karakteristiği rezervuardaki suyun yüksek oranda çözülmüş karbondioksit içermesidir. Rezervuar suyu içinde çözülmüş CO₂ oranı ise genelde derinliğe (dolayısıyla basınca) ve sıcaklığa bağlı olarak değişir. Sahalarımızda son yıllarda yaklaşık 4000 m derinliğe kadar kuyular delinmekte ve bu kuyularda ölçülen CO₂ oranı kütleli olarak % 10 kadar yüksek olabilmektedir (Satman, 2019).

Türkiye jeotermal kaynaklar açısından Dünya çapında önemli potansiyele sahip olup, Avrupa'da ise kaynak potansiyeli açısından ilk sırada yer almaktadır. Dünyada jeotermal enerjinin doğrudan kullanım kurulu kapasitesi büyüklüğüne göre (Çin, Amerika, İsveç, Türkiye ve Almanya) ilk beş ülke arasında yer almaktadır (Akkuş ve Alan 2016).

Host ve Graben sistemine bağlı jeomorfolojik oluşumun gözlemlendiği Batı Anadolu Türkiye'deki en büyük jeotermal potansiyeli barındırmaktadır. Türkiye'nin jeotermal potansiyelini % 78'i Ege Bölgesi'nde yer alır. Onu İç Anadolu Bölgesi (% 9), Marmara Bölgesi

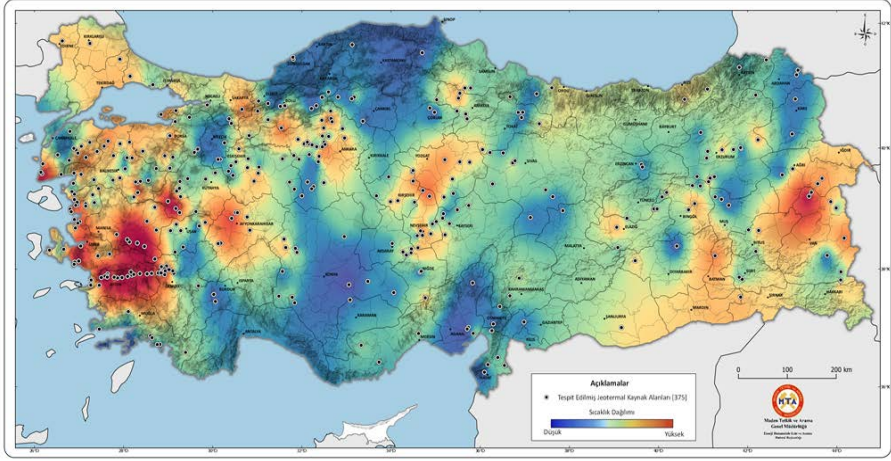
(%7), Doğu Anadolu Bölgesi (% 5) ve diğer bölgeler (%1) takip eder. Bu kaynakların sıcaklıklarına göre dağılımı incelendiğinde yüksek sıcaklıklı sahaların daha çok Batı Anadolu'da yer aldığı görülür. Batı Anadolu'da yer alan graben sistemleri Türkiye'nin yüksek sıcaklığa sahip jeotermal alanlarını barındırmaktadır. Bu nedenle de jeotermal kaynaklardan elektrik üretim tesisleri bu bölgede yer alır. Batı Anadolu'daki yüksek ısı içeren rezervuarlara sahip jeotermal alanlara karşılık, Orta ve Doğu Anadolu'da daha çok düşük ve orta sıcaklık kategorisindeki alanlar bulunur (Yılmaz ve Atay, 2018).

Jeotermal kaynaklar genel olarak sıcaklıklarına göre üç gruba ayrılırlar. Sıcaklığı 20-70 °C arasında olan kaynaklar düşük sıcaklıklı, 70-150 °C arasında olanlar orta sıcaklıklı, 150 °C' den büyük olanlar ise yüksek sıcaklıklı kaynakları oluşturmaktadır. Türkiye'de var olan kaynaklar genelde düşük-orta sıcaklığa sahiptir ve az olan yüksek sıcaklıklı kaynaklar ülkenin batısında bulunan grabenlerde görülmektedir (Harita 2).

Türkiye'de jeotermal kaynaklı bölgesel ısıtmalar 1990'lı yıllardan sonra yaygınlık kazanmıştır ve o yıllardan beri bölgesel ısıtma yapılan yerleşme sayısı artmıştır. Balıkesir-Gönen, Kütahya-Simav, Kırşehir Türkiye'de bu kapsamda ilk uygulamanın başladığı yerler olarak öne çıkmaktadır. Günümüzde jeotermal doğrudan kullanım uygulamaları bölgesel ısıtma dahil olmak üzere 3487 MWt jeotermal ısıtmaya ulaşmıştır. Ayrıca Afyon, Aydın, Denizli, Kütahya ve Nevşehir illeri başta olmak üzere sera ısıtmasının uygulandığı diğer illerimizde toplamda 4,3 milyon m² alanda jeotermal kaynaklı sera ısıtması

yapılmaktadır. Türkiye’de Termal tesisler, oteller vd. ısıtma 430 MWt, balneoloji kullanımında ise 1205 MWt jeotermal ısıtmaya ulaşılmıştır (Mertoğlu vd.,2019). Ancak henüz daha mevcut potansiyelin çok küçük bir kısmı kullanılmaktadır.

Harita 2. Türkiye Jeotermal Kaynak Alanları ve Sıcaklık Dağılımı



Kaynak: MTA,2019

3.2. Türkiye’de Jeotermal Enerjiden Elektrik Üretiminin Tarihsel Gelişimi

Jeotermal kaynaklardan yararlanma insanlık tarihinin en eski yıllarına kadar dayanmaktadır. Arınma, yemek pişirme ve sağlık amaçlı kullanımlar son yüzyıllarda gelişen ihtiyaçlar ve teknoloji ile birlikte yerini daha komplike kullanımlara bırakmıştır. Osmanlı zamanında hamamlarda kullanılan kaynaklar, günümüzde elektrik üretiminde kullanılarak ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır.

Türkiye’de MTA’nın kurulması ile birlikte diğer kaynaklarda olduğu gibi jeotermal kaynakların araştırılması ve geliştirilmesi yönünde önemli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. 1963 yılında İzmir-Balçova’da ilk jeotermal sondaj gerçekleştirildikten 5 yıl sonra ilk yüksek sıcaklıklı rezervuar Denizli Kızıldere’de 540 m derinlikte 198°C ile keşfedilmiştir. Bu keşiften sonra yine yüksek sıcaklık kategorilerinde yer alan Germencik (232°C) ve Tuzla (174°C) rezervuarları yapılan sondajlarla bulunmuştur. 1984 yılında jeotermal enerjiden elektrik üretimine ilk olarak Denizli-Kızıldere’de başlanmıştır. Ayrıca kurulu santral 1,4 MW_e’lık güce sahiptir.

Türkiye için jeotermal kaynaklardan elektrik üretiminde 2007 yılı bir dönüm noktasıdır. 2007 yılında kabul edilen “Jeotermal Kaynaklar ve Doğal Mineralli Sular Kanunu”, 2011 yılında çıkartılan "Yenilenebilir Enerji Kaynaklarından Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile jeotermal enerjiden üretilen elektrik için devlet tarafından 10 yıl süre ile 10.5 \$cent/kWh lik bir fiyat ve alım garantisi verilmiştir. Kanunlarla verilen bu desteklemeler sayesinde jeotermal enerjiye bağlı olarak elektrik enerjisi üretimi cazip hale gelmiştir. Aksoy’unda belirttiği gibi bu kanunla “jeotermal santrallerde kullanılan türbin, jeneratör, güç elektroniği, vakum pompaları veya kompresörlerin yerli üretim olması durumunda ilave olarak 0.7–1.7 \$cent/kWh daha teşvik uygulaması yapılmaktadır” (Aksoy, 2019).

Aksoy yapmış olduğu çalışmada Türkiye’deki jeotermal elektrik enerjisi kurulu gücünün daha çok 150-180 °C aralığında olduğunu

belirtmiştir. Bu sıcaklık aralığı içinde 35 ünite toplam 579 MW_e kurulu güç bulunmaktadır. 180-230 °C sıcaklık aralığında ise 15 ünite toplam 315,3 MW_e kurulu güç vardır (Tablo 2).

Tablo 2. Kaynak Sıcaklıklarına Göre Jeotermal Kaynakların Elektrik Üretimi İçin Derecelendirilmesi

Kaynak Sıcaklığı, (°C)	Sınıflama	Ünite Sayısı	Türkiye, Kurulu Güç, MW _e	Türkiye, Kurulu Güç, %
50-100	Elektrik üretimine uygun değil		-	-
100-150	Çok küçük	5	23.9	2
150-180	Düşük	35	579.0	43
180-230	Orta	15	315.3	23
230-300	Yüksek	9	429.3	32
>300	Çok yüksek			

Kaynak: Aksoy, (2019)

Genellikle 100 °C' nin altında olan sıcaklıklarda elektrik üretimi gerçekleştirilmemektedir. Ancak son yıllarda geliştirilen teknolojilerle bu sıcaklığa sahip akışkandan da elektrik üretimi yapılabilmesine rağmen verim oranı düşük olduğu için tercih edilmemektedir. Buna göre 100 °C sıcaklıktaki bir kaynağın termal enerjiden elektrik enerjisine dönüşüm oranı 0.07 iken; 200 °C için 0.17 civarındadır (REN21, 2019).

Türkiye’de bulunan en önemli jeotermal enerji santralleri (JES) ülkenin batısında yoğunlaşmaktadır. Burada bulunan santrallerden en büyüğü ise Denizli’de bulunan ve 165 MW_e kurulu güce sahip olan Kızıldere III JES’ tir. Onu takiben 115 MW_e kurulu güce sahip Efeler JES (Aydın) gelmektedir. Üçüncü sırada ise 80 MW_e ile Kızıldere II JES bulunmaktadır (Tablo 3). Diğer santraller ve kurulu güçleri ve buldukları iller Tablo 3’ de sıralanmıştır.

Tablo 3. Türkiye’nin En Büyük 10 Jeotermal Enerji Santrali

Yer adı	Santral adı	Kurulu güç (MW _e)
Denizli	Kızıldere III JES	165
Aydın	Efeler Jeotermal Enerji Santrali	115
Denizli	Kızıldere II Jeotermal Enerji Santrali	80
Aydın	Pamukören Jeotermal Enerji Santrali	68
Aydın	Galip Hoca Germencik JES	47
Manisa	Alaşehir Jeotermal Enerji Santrali	45
Aydın	Maren Jeotermal Enerji Santrali	44
Aydın	Dora III Jeotermal Enerji Santrali	34
Aydın	Melih Jeotermal Enerji Santrali	33
Denizli	Greeneco Jeotermal Enerji Santrali	26

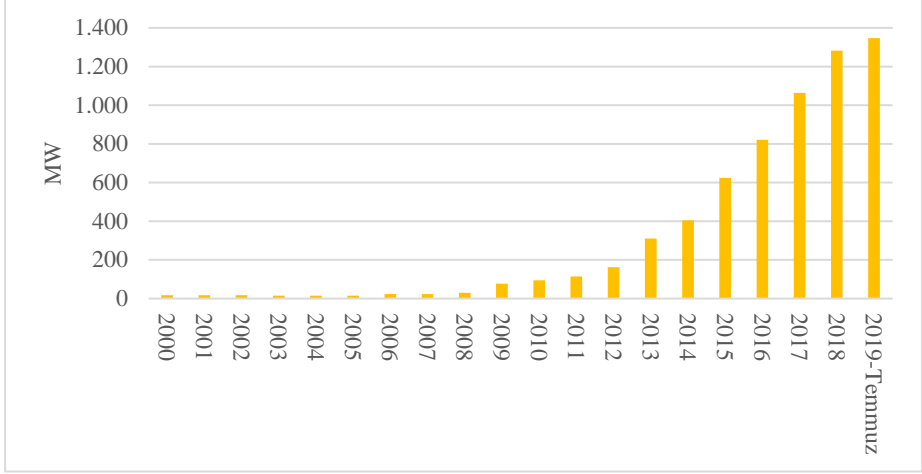
Kaynak: Enerji Atlası, 2019

JES’ler günümüzde Türkiye’de yenilenebilir enerji kaynakları içerisinde önemli bir paya sahiptir. Bu kaynaktan üretilen enerji miktarı da yıldan yıla artış göstermektedir. Ancak yine de son yıllarda potansiyeli çok fazla olan rüzgar ve güneş enerjisine dayalı elektrik

üretimi dünyada olduğu gibi ülkemizde de artışı daha büyüktür. Jeotermal enerji için bundan sonra da büyümenin eski hızı ile devam etmeyeceği söylenmektedir. Satman' ın da (2019) bahsettiği gibi, 2006-2017 yılları arasındaki gelişme hızının 2018 yılındaki yıllık artışta kesilmesi bundan sonraki büyümenin daha önceki hızla devam etmeyeceğini göstermektedir. Satman bu durumu 2018 yılından itibaren gerçekleşen olumsuz ekonomik gelişmelere ve arama-sondaj-geliştirme işlemlerinin yavaşlamasına bağlamaktadır.

Türkiye'deki jeotermal enerji kurulu gücünün yıllar içindeki gelişimi incelendiğinde 2007 yılında çıkarılan kanun sonrası kurulu güç ciddi bir artış içine girmiştir (Şekil 4). Özellikle 2013 yılından sonra bu artış belirgin bir hal almıştır. JES'lerin toplam kurulu gücü 2007 yılında 23 MW_e iken 2019 yılında 1347 MW_e'a yükselmiştir. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından yapılan öngörülerde Türkiye'de 2020 yılı için 2000 MW_e' lık bir kurulu güç hedeflenmiştir. Başka çalışmalar içinde ise Türkiye'nin 2025 yılı elektrik enerjisi kurulu gücü içinde jeotermalin 2660 MW_e olması öngörülmektedir.

Şekil 4. Türkiye’de Jeotermal Elektrik Enerjisi Kurulu Gücü (2000-2018) Gelişimi



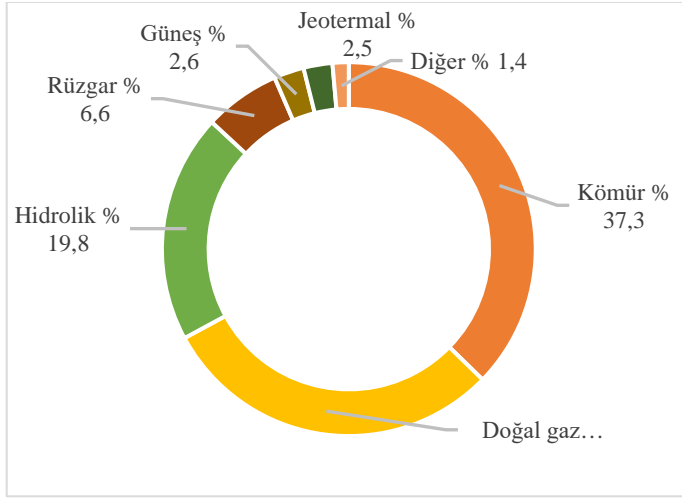
Kaynak: TEİAŞ,2019

Türkiye’nin bu alanda son yıllardaki yatırım hızının devam etmesi halinde bu öngörülerin gerçekleşmesi mümkündür. Avrupa ülkeleri içerisinde İtalya ve İzlanda bu alanda Türkiye’nin arkasından gelmektedir. Türkiye jeotermal kaynakların doğrudan kullanımı açısından da Avrupa ülkeleri içinde ilk sırada bulunmaktadır.

Türkiye’de elektrik üretiminin büyük bir çoğunluğu 2018 yılında fosil yakıtlar olan kömür ve doğalgazdan elde edilmiştir. Fosil yakıtlar toplamda % 67,1 gibi elektrik üretiminde ciddi bir paya sahiptir. Elektrik üretiminde yenilenebilir enerji kaynaklarının payı % 32,9’dır. Türkiye’de yenilenebilir enerji kaynaklarının payının dünya ortalamasına göre daha yüksektir. Bu oran dünya genelinde %25,3’tür. Yenilenebilir enerji kaynakları içinde elektrik üretiminde % 19,8 ile

hidrolik enerji ilk sıradadır. Bunu % 6,6 ile rüzgar, % 2,6 ile güneş ve % 2,5 ile jeotermal enerji takip etmiştir (Şekil 5).

Şekil 5. Türkiye’de Elektrik Üretiminin Kaynaklara Göre Dağılımı (2018)



Kaynak: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2019

Yenilenebilir enerji kaynakları içinde hidrolik enerjinin diğer enerji türlerine oranla daha yüksek bir üretim payına sahip olmasını, Türkiye'nin bu kaynağa daha eski tarihlerde yatırım yapmaya başlamasına bağlanabilir. Ayrıca Türkiye hidrolik potansiyeli de oldukça yüksek bir ülkedir. Elektrik üretimi için yapılan barajlardan bazıları (Atatürk, Karakaya, Keban) dünya ölçeğinde büyüklüğe sahiptir. Rüzgar ve güneş enerjisinin paylarının yüksek olması da bu iki enerji kaynağının potansiyelinin fazla ve son yıllarda kurulum ve üretim maliyetinin düşmesine bağlayabiliriz. Dünya genelinde jeotermal enerjiden elektrik üretim payı % 0,5 iken bu oran Türkiye’de % 2,5 gibi

bir orana sahiptir. Bu Türkiye'nin bulunduğu tektonik kuşak ile doğru orantılıdır.

4. Gelecek Hedefleri ve Sonuç

Son yıllarda açıklanan veriler ve raporlarda yenilenebilir enerji kullanımının fosil yakıt kullanımına kıyasla daha hızlı bir büyüme oranı elde ettiği görülmüştür. Ülkelerin enerji üretiminde yenilenebilir enerji kaynaklarının payını artırmak istemesi, bu amaçla geliştirilen politikalar ve düşen maliyetlerle gelecek yıllarda da bu artış eğilimini devam ettirecektir. Lappeenranta Teknoloji Üniversitesi (LUT) ve Energy Watch Group (EWG) tarafından yapılan "Yüzde 100 Yenilenebilir Enerjiye Dayanan Küresel Enerji Sistemi - Elektrik Sektörü" isimli çalışma, yenilenebilir enerjilerin günün her saati enerji sağlayamayacağı savını çürütmektedir. Bu rapor ülkeleri yöneten politikacılar ve siyasetle uğraşanlar açısından önemli çıkarımlarda bulunmaktadır. Rapora göre, tamamıyla yenilenebilir enerjiye dayalı bir küresel elektrik sisteminin tüm yıl boyunca ve her saatte uygulanabilirliği mümkündür. Bu fosil yakıtlara ve nükleer enerjiye dayalı mevcut sistemden daha uygun maliyetli olacaktır (Ulusaler, 2018).

Eğer dünyada düşük karbon emisyonlarına dayalı bir gelişme öngörülecekse yenilenebilir kaynaklar konusunda iddialı hedeflere bağlıdır. Ayrıca dünyada verimlilikte sağlanacak gelişmeler ile birlikte yenilenebilir enerji kaynakları potansiyeli, sözü edilen hedeflerin de fazlasına erişebilmemize olanak sağlamaktadır. Yenilenebilir

kaynakların egemen olacağı düşük karbonlu elektrik sektörü hedeflenmeli, bu hedef göz önünde bulundurularak ülkemizin yenilenebilir kaynaklar, nükleer, kömür hedefleri gerçekçi bir planlamayla yeniden tespit edilmeli ve emisyon öngörülerıyla birlikte duyurulmalıdır (Dilli, 2018).

Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı 2017-2023’da yenilenebilir enerji kaynaklarının ve jeotermal kaynakların kullanım alanlarının yaygınlaştırılmasının amaçlandığı belirtilmiştir. Merkezi ve bölgesel ısıtmada/soğutma sistemlerinde *“Bölgesel ısıtma sistemlerinde varsa bölgede bulunan jeotermal potansiyelden ve sanayi ve güç üretim tesisi kaynaklı atık ısılardan azami ölçüde faydalanılacaktır”* ayrıca tarımsal üretimde yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılmasının özendirilmesi için *“Sürdürülebilir tarımsal üretimde ihtiyaç duyulan enerjinin yerinde ve yerel kaynaklar ile sağlanarak dağıtık enerji sistemlerin avantajlarından faydalanılması ve enerji maliyetlerinin ve tarımsal üretimin çevresel etkilerinin azaltılması için tarımsal üretim süreçlerinde yenilenebilir enerji kaynaklarının (güneş, rüzgâr, jeotermal, biyokütle) kullanılmasının özendirilmesidir.”* ifadelerine yer verilerek yenilenebilir enerjinin payının kullanım alanlarında artırılması amaçlanmıştır (Resmî Gazete, 2018). Bu Türkiye gibi jeotermal enerji potansiyeli çok yüksek olan bir ülke için oldukça önemli bir gelişmedir. Ancak özellikle düşük ve orta sıcaklıktaki jeotermal kaynaklar bakımından oldukça büyük bir potansiyele sahip olan Türkiye bu kaynakların kullanımı konusunda ilerleme

kaydetmesine rağmen potansiyelin büyük bir bölümü hala kullanılmamaktadır.

Türkiye jeotermal kaynaklardan elektrik üretimi konusunda son birkaç yıl içinde yapmış olduğu büyüme hızı ile Avrupa ülkeleri içinde ilk sıraya yerleşmiş olmasına karşın jeotermalden elektrik üretimi beraberinde bazı sorunları da getirmiştir. Yenilenebilir bir kaynak olan jeotermalin arama ve üretim aşamalarında çevresel önlemlerin yeterince alınmaması, yerel halkın bu enerji kaynağına olan tutumunda olumsuz bakışlara neden olmuştur. Bu nedenle jeotermal enerjide oldukça iyi bir potansiyele sahip olan Türkiye'nin enerji kaynaklarının çeşitlendirilmesi kapsamında jeotermale yatırım yapması ekonomik açıdan olumlu ve dışa olan bağımlılığı azaltma açısından gerekli bir adımdır. Bu nedenle mevcut kaynakların geliştirilmesi ve kullanılması ölçüsünde çevresel faktörlerin göz önünde bulundurulması önemlidir. Bu sayede sürdürülebilir ve çevreye duyarlı kaynak yönetimi gelişerek, fosil yakıtların çevreye ve insan sağlığına vermiş olduğu zarar engellenecektir.

Türkiye'nin hızla gelişen ekonomisi, sahip olduğu genç nüfus ve devam eden sanayi yatırımları enerji kaynaklarına olan talebin artmasına neden olacaktır. Fosil enerji kaynakları bakımından fakir durumda olan Türkiye birincil enerji ihtiyacının yaklaşık %75,7'si bakımından dışa bağımlıdır. Bu bağımlılık oranı elektrik üretimi için gerekli olan kaynak bakımından % 51,3'tür. Bu durum Türkiye'nin enerji arz güvenliği ve cari açığı açısından büyük olumsuzluk oluşturmaktadır. Birincil enerji kaynakları yönünden Türkiye'nin bağımlılığı yerli kaynakların

kullanımı ile çok sınırlı ölçüde azaltılabilir. Ancak bağımlılık durumunu tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir. Çünkü lastik tekerlekli ulaşım araçları ve bazı ağır sanayi sektörlerinde (petrokimya, demir-çelik vb.) petrol ve maden kömürü kullanımı oldukça yaygındır. Bu enerji kaynaklarının üretimi yeterli olmadığı için ithalat yapılması kaçınılmazdır. Buna karşın, elektrik üretimi gibi çok çeşitli kaynakları kullanabilen sektörde Türkiye'nin dış bağımlılığı ciddi oranda azaltılabilir hatta uygun politikalarla sıfırlanabilir. Çünkü Türkiye'nin yerli ve yenilenebilir kaynakları mevcut ihtiyacı karşılayabilecek düzeydedir. Jeotermal enerjide bu kaynaklardan birisi olarak karşımızda durmaktadır.

Türkiye'de jeotermal enerji yönünden asıl büyük potansiyeli orta ve düşük sıcaktaki kaynaklardır. Yaklaşık beş milyon konut eşdeğeri (31.500 MW) ısıtma yapılabilecek bu enerji kaynağından uygun olan alanlarda yararlanılarak konut ısıtmak için yapılan enerji ithalatının önüne belli oranda geçilebilir. Bu durum ülke kalkınması ve yerli kaynakların kullanılması açısından oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

- Akkuş, İ. Alan, H. (2016) Türkiye'nin Jeotermal Kaynakları, Projeksiyonlar, Sorunlar ve Öneriler Raporu, TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Yay. No. 123, Ankara.
- Akova, İ. (2008) Yenilenebilir Enerji Kaynakları, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aksoy, N. (2019) Türkiye'de Jeotermal Kaynaklardan Elektrik Üretimi, Jeotermal Enerji Semineri Bildiriler Kitabı, MMO Yay No: E/MMO/702-2, İzmir.
- Arslan, S., Darıcı, M., Karahan, Ç. (2001) Türkiye'nin Jeotermal Enerji Potansiyeli, Jeotermal Enerji Doğrudan Isıtma Sistemleri : Temelleri Ve Tasarımı Seminer Kitabı, MMO Yay No. MMO/2001/270, İzmir.
- Dilli, B., (2018) Türkiye'de Enerji Sektöründe Gelişmeler Üzerine Notlar-Öneriler, Türkiye'nin Enerji Görünümü Oda Raporu, Yay No. MMO/691, Ankara.
- Dumas, P., Garabetian, T. (2019) Avrupa'da Jeotermal Pazar Yönelimleri ve Risk Değerlendirmesi, Jeotermal Enerji Semineri Bildiriler Kitabı, MMO Yay No. E/MMO/702-2, İzmir.
- Enerji Atlası (2019) En Büyük 10 Jeotermal Enerji Santrali, <https://www.enerjiatlası.com/en-buyuk/jeotermal>, (erişim tarihi: 23.11.2019).
- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (2019) Elektrik, <https://www.enerji.gov.tr/tr-TR/Sayfalar/Elektrik>, (erişim tarihi:20.11.2019).

- IEA (2019a) Statistics, <https://www.iea.org/statistics/>, (erişim tarihi 20.11.2019)
- IEA (2019b) Electricity Statistics, <https://www.iea.org/statistics/electricity/>, (erişim tarihi:20.11.2019)
- IEA (2019c) Renewables information: Overview, 2019 Baskısı.
- Karabulut, Y. (1999) Enerji Kaynakları, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Kervankıran, İ. (2012) Afyonkarahisar İlinde Jeotermal Enerji Kullanımı ve Sorunları, Marmara Coğrafya Dergisi, Sayı:25, sf. 108-126.
- Kılıç, F.Ç., Kılıç M.K. (2013) Jeotermal Enerji ve Türkiye, Mühendislik ve Makine, 54(639), sf.45-56.
- Koç, A., Yağlı, H., Koç, Y., Uğurlu, İ. (2018) Dünyada ve Türkiye’de Enerji Görünümünün Genel Değerlendirilmesi, Mühendis ve Makine, 59(692), sf. 86-114
- Külekçi, Ç.Ö., (2009) Yenilenebilir Enerji Kaynakları Arasında Jeotermal Enerjinin Yeri ve Türkiye Açısından Önemi, Ankara Üniversitesi Çevrebilimleri Dergisi, 2(1),sf. 83-91.
- Lund, W.J., (2000) World Status Of Geothermal Energy Use Overview 1995-1999, Proceedings World Geothermal Congress 2000, Kyushu - Tohoku, Japan, May 28 - June 10, 2000.
- Mertoğlu, O., Şimşek, Ş., Başarır, N., Paksoy, H. (2019) Geothermal Energy Use, Country Update for Turkey, European Geothermal Congress 2019, Den Haag, The Netherlands, 11-14 June 2019
- MTA (2019) Enerji Haritaları <http://www.mta.gov.tr/v3.0/hizmetler/jeotermal-harita>, (erişim tarihi: 13.11.2019)

- Quik, H., Michael, J., Huber, H., Arslan, U. (2010) History of International Geothermal Power Plants and Geothermal Projects in Germany, Proceedings World Geothermal Congress 2010 Bali, Indonesia, 25-29 April 2010.
- REN21 (2019) Renewables 2019 Global Status Report, REN21 Secretariat, Paris, 2019.
- Resmî Gazete (2018) Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı 2017-2023.
- Satman, A. (2019) Türkiye’de Jeotermal-Güncel Bakış, Jeotermal Enerji Semineri Bildiriler Kitabı, MMO Yay No: E/MMO/702-2, İzmir.
- TEİAŞ (2019) I-Kurulu Güç, <https://www.teias.gov.tr/tr/i-kurulu-guc> (erişim tarihi:19.11.2019)
- Thinkgeoenergy (2019) Global geothermal capacity reaches 14,900 MW – new Top 10 ranking of geothermal countries, <http://www.thinkgeoenergy.com/global-geothermal-capacity-reaches-14900-mw-new-top10-ranking/>, (erişim tarihi: 15.11.2019).
- Ulusal, K., (2018) Enerjide Geçiş Sürecinin Görünümü, Türkiye’nin Enerji Görünümü Oda Raporu, Yay No. MMO/691, Ankara.
- University of Calgary (2019a) Geothermal electricity, https://energyeducation.ca/encyclopedia/Geothermal_electricity#cite_note-7, (erişim tarihi: 22.11.2019).
- University of Calgary (2019b) Geothermal energy, https://energyeducation.ca/encyclopedia/Geothermal_energy#cite_note-wolf-3, (erişim tarihi: 22.11.2019).

- Yılmaz, A.E., Öziç, C.H., (2018) Türkiye'nin Yenilenebilir Enerji Potansiyeli ve Gelecek Hedefleri, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8(3), sf. 525-535.
- Yılmaz, M., Atay, Ö. (2018) Ayaş'ta Termal Turizm Potansiyeli ve Çevresel Etkileri, Geçmişten Geleceğe Taşınan Miras, Ayaş, sf:243-260, Ankara Üniversitesi Basım Evi, Ankara.
- Yılmaz, M. (2012) Türkiye'nin Enerji Potansiyeli ve Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Açısından Önemi, Ankara Üniversitesi Çevre Bilimleri Dergisi, 4(2), sf. 33-54.

BÖLÜM 10
TÜRKİYE VE BRİCS ÜLKELERİ ARASINDA YAPILAN DIŞ
TİCARET ANALİZİ

Dr. İsmet GÜNEŞ¹

¹ Dr.,ismetgunes@windowlive.com Ve İzmir Katip Çelebi Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Doktora Öğrencisi

1.GİRİŞ

Küreselleşen dünyada ülkeler ticaret ilişkilerini güçlendirmek amacıyla ekonomik bütünleşmelere üye olmaktadır. Dünyada ekonomik entegrasyonun çeşitli aşamalarında bulunan çok sayıda ekonomik bütünleşme örneği mevcuttur. Ülkeler söz konusu ekonomik bütünleşmelere giderek ekonomik bütünleşmenin sağladığı başta ekonomik koşullardan yararlanırlar. Ekonomik koşullar kapsamında ülke, iç piyasasına nazaran genişleyen piyasa ölçeğinden, ekonomik entegrasyona gidilmesinin yarattığı içsel ve dışsal ekonomilerden, üretim faktörlerinin dağılımından kaynaklanan toplanma ve yayılma etkilerinden ve artan rekabetin olumlu yansımından fayda sağlamaktadır. Söz konusu etkilerin de bir sonucu olarak artan ticaret hacminin ülkeye yansımaları önem kazanmaktadır.

Günümüzde sayıları artan ekonomik entegrasyonlar genelde bölgesel bütünleşme hareketleri niteliğinde olmaktadır. Ekonomik entegrasyonu oluşturmak üzere bir araya gelen ülkelerin ana amaçlarından birisi aralarındaki ticareti serbestleştirmek ve ticaret hacmini arttırmaktır. BRICS de; Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika Cumhuriyeti'nin bir araya geldiği bir oluşumdur. BRICS, kendi bölgelerinde ön plana çıkan ülkelerden oluşan ve kısa vadede Serbest Ticaret Bölgesini amaçlayan bir entegrasyondur. Avrupa Birliği sürecinde uzun yıllardır bekletilen Türkiye açısından da yeni bir alternatifini oluşturmaktadır. Bu açıdan BRICS ülkelerinin Türkiye ile ticaretinin analizi dikkatle incelenmelidir.

2. BRICS Nedir?

GoldmanSachs'ın yönetim kurulu başkanı olan Jim ONeill tarafından ilk BRIC tanımlaması 2001 yılında kullanılmıştır. “The World Needs Better Economic BRICs” başlıklı raporuyla ilk defa BRIC ismi kullanılmıştır. Federative Republic of Brazil, Russian Federation, Republic of India, Peoples Republic of China ülkelerinin baş harflerinden oluşan ve önceleri “Big Four” ya da “Dünya Ekonomisinin Kare Ası” şeklinde tanımlanan BRIC ismi, 2011 yılında Güney Afrika Cumhuriyeti (Republic of South Africa)'nin de girmesiyle, günümüzde BRICS şeklini almıştır. Böylece gruba üye ülke sayısı beşe çıkmıştır. BRICS ülkeleri, yaklaşık olarak, Dünya nüfusunun %40'ına, Dünya ekonomisinin ise %25'ine sahip bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında, BRICS ülkeleri hızla gelişmekte olan ekonomilerdir, kendi coğrafyalarında önem kazanan ülkelerdir ve politik arenada da daha fazla söz sahibi olmayı istemektedirler.

- 8th BRICS Summit Goa 15-16 Ekim 2016 Hindistan

8. BRICS (Brezilya-Rusya-Hindistan-Çin-Güney Afrika) Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi Goa'da 15-16 Ekim 2016 tarihlerinde düzenlenmiştir. Zirve marjında “BRICS Gümrük İşbirliği Komitesini Kuran Düzenleme” ile “BRICS Tarım Araştırma Platformunu Kuran Mutabakat Zaptı” imzalanmıştır. BRICS ülkelerinin diplomasi akademileri arasında karşılıklı işbirliğinin derinleştirilmesine yönelik bir mutabakat zaptı da yine aynı Zirve çerçevesinde akdedilmiştir.

- 7th BRICS Summit – 8-9 July 2015 in Russia (Ufa)
- 6th BRICS Summit - 14–16 July 2014 in Brazil (Fortaleza)
- 5th BRICS Summit - 26–27 March 2013 in South Africa (Durban)
- 4th BRICS Summit - 29 March 2012 in India (New Delhi)
- 3rd BRICS Summit - 14 April 2011 in China (Sanya)
- 2nd BRIC Summit - 16 April 2010 in Brazil (Brasilia)
- 1st BRIC Summit - 16 June 2009 in Russia (Yekaterinburg)

3. BRICS'İN EKONOMİK GÜCÜ

BRICS ülkelerine ait Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYH), Kişi Başına Gelir, Enflasyon, İşsizlik, Kamu Borcu Yüzdesi, Cari Denge Yüzdesi Büyüme, Nüfus ve Nüfus artış hızı gibi temel değişkenlere ait verilerin dağılımları Tablo 1'de verilmiştir. Ayrıca BRICS ile Türkiye'nin 2015 yılına ait temel ekonomik göstergelerinin karşılaştırmalı olarak yer aldığı veriler başlıklar halinde tablolar sunulmuştur. Ayrıca Türkiye ve ilişkili olduğu Brics ülkeler kümesiyle olan ilişkileri yorumlama ve çıkarımlarda bulunarak politika önerileri sunma fırsatı vermektedir.

Tablo-1: BRICS Ülkelerinin ve Türkiye'nin Temel Ekonomik Göstergeleri

ÜYE ÜLKELER	GSYH (Milyon\$)	Kişi Başına Gelir (USD)	Enflasyon (%)	İşsizlik (%)	Kamu Borcu/ GSYH (%)	Cari Denge /GSYH (%)	Büyüme (%)	Toplam Nüfus	Nüfus Artış Hızı (%)
Brezilya	1.772.59	8,67	9.0	8,5	73.7	-3.3	-3.8	207.847,5	0.9
Rusya	1.326.02	9.243	15,5	5,6	16,4	5,2	-3,7	144.096,8	0,2
Hindistan	2.073.00	1.604	4,9	-	69,1	-1,1	7,6	1.311.050,5	1,2
Çin	11.181.56	8.141	1,4	4,1	42,9	3	6,9	1.371.220,0	0,5
G. Afrika	314.73	5.727	4,6	25,4	49,8	-4,3	1,3	54.956,9	1,6
Türkiye	717.93	9.186	7,7	10,3	32,9	-4,5	4	78.665,8	1,5

Kaynak: World Bank İstatistics, 2016.

Tablo-1’de yer alan verilere göre, BRICS ülkelerinin toplam GSYH’sı 16,668Milyar Dolar tutarındadır ve 73,433 Milyar Dolarlık Dünya GSYH’sının %22,28’ini oluşturmaktadır (World Bank İstatistics, 2016). Türkiye gelir düzeyi düşük gibi görünse de büyüme oranı olarak Çin ve Hindistan’dan sonra üçüncü sıradadır. Bu hızlı büyüme trendi ile çok kısa bir sürede ülkeler arasında çok daha güçlü bir konuma geleceğini açıkça göstermektedir. Türkiye enflasyon oranı büyüme düzeyi negatif olan Rusya ve Brezilya’dan daha düşük seviye olduğunu ifade edebiliriz.

Tablo-2: BRICS Ülkelerinin ve Türkiye'nin GSYH Rakamları ile Dünya GSYH'sı İçindeki Payları

Sıra	Ülke	GSYH (Milyon \$)	Payı (%)
	Dünya	73.433.644	100,00
2	Çin	10.866.444	14,80
7	Hindistan	2.073.543	2,82
9	Brezilya	1.774.725	2,42
13	Rusya	1.326.015	1,81
33	G.Afrika	312.798	0,43
18	Türkiye	718.221	0,98

Kaynak: World Bank Istatistics, 2016.

Dünya'nın en büyük ekonomileri sıralamasında 17,9 trilyon dolarlık GSYH'sı ile birinci sırada yer alan ABD'yi, sırasıyla Çin, Japonya, Almanya, Birleşik Krallık, Fransa takip etmektedir. BRICS Ülkelerinden Hindistan 7'inci, Brezilya 9'uncu, Rusya 13'üncü ve G.Afrika ise 33'üncü sırada yer almaktadır.

Tablo-1 ve Tablo-2 incelendiğinde, BRICS ülkelerinin ve Türkiye'nin benzer gelişmişlik düzeylerinde olduğu görülmektedir. Burada ülkelerin hangi orandan bu noktaya geldikleri de göz önünde bulundurularak olumlu veya olumsuz açıklama yapmanın doğru olacağını düşünüyorum.

4. BRICS ÜLKELERİNİN DIŞ TİCARETİ

Çalışmada bu başlık altında beş BRICS ülkesinin ve Türkiye'nin toplam ihracat ve ithalat değerlerini vererek, söz konusu ülkelerin

başlıca ihraç ve ithal ürünleri ile ihracat ve ithalattaki ilk beş ülkeler ile yaptıkları ticaret hacmini ve bunun toplam ticaret hacimlerindeki payları değerlendirilmektedir.

4.1. Brezilya'nın Dış Ticaret Yapısı

Brezilya'nın 2015 yılı itibariyle ihracatı 191,127 Milyar\$, ithalatı ise 171,446 Milyar\$ tutarındadır. Brezilya ekonomisi tarıma dayalı bir yapıya sahip olmakla birlikte teknolojiye dayalı tarım ise gelişmemiş bir durumda olduğunu ifade edebiliriz. Ülke nüfusu Türkiye nüfusunun nerdeyse üç katı kadardır. Ancak işsizlik oranı ülkemizin işsizlik oranından düşük olduğunu ifade etmeliyiz. Öne çıkan ihraç ve ithal ürünler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo-3: Brezilya'nın İhraç ve İthal Ürünleri (2015)

Brezilya'nın İhraç Ürünleri	Payı (%)	Brezilya'nın İthal Ürünleri	Payı (%)
Soya Fasulyesi	10,97	Ham petrol	5,03
Petrol ve türevleri	6,16	Ziftli petrol ürünleri	4,30
Demir cevheri	5,43	Otomobil	1,83
Şeker (katı formda)	3,08	Elektronik ürünler	1,72
Küspe vd katı atıklar	3,04	Telefon ve ürünleri	1,63

Tablo-3'te, Brezilya'nın en çok ihraç ve ithal ettiği ürünler yer almaktadır. Burada Brezilya'nın ihraç ettiği ürünlerde en fazla paya sahip soya fasulyesini görmekteyiz. Buna karşın en fazla petrol ithal etmektedir. Fakat burada Petrol ve Türevleri kısmına bakacak olursak ithal ettiği petrolden daha fazla oranda ihracatı yaptığını görebilir.

Brezilya'nın geliştirilmiş tarımda ilerleme kattettiğini ifade edebiliriz. Yüksek teknoloji ürünlerin ithalata dayalı olduğu da açıkça görülmektedir.

Tablo-4: Brezilya'nın İhracat ve İthalat Ortakları (2015)

İhracat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)	İthalat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)
Çin	35,607	18,63	Çin	30,719	16,07
Amerika	24,215	12,67	Amerika	26,761	14,00
Arjantin	12,8	6,70	Almanya	10,376	5,43
Hollanda	10,044	5,26	Arjantin	10,284	5,38
Almanya	5,171	2,71	G. Kore	5,420	2,84
Türkiye	1,335	0,70	Türkiye	566	0,33

Kaynak: <http://wits.worldbank.org/countrysnapshot/en/BRA>

Yukarıdaki tabloda Brezilya'nın en çok ihracat ve ithalat yaptığı ülkeler ve söz konusu ülkelerin Brezilya'nın ihracat ve ithalatındaki payları yer almaktadır. Çin devletinin ihracat kaleminde büyük bir fark ile her ülkede nerdeyse en önde olması gelecekte öneminin artacağını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Türkiye ithalatının iki katından fazla ihracat yaptığını ifade edebiliriz. Türkiye ile Brezilya dış ticarete dış fazla veren tarafın Türkiye olması önem arz etmektedir.

4.2. Rusya Federasyonu'nun Dış Ticaret Yapısı

Rusya'nın 2015 yılı itibariyle ihracatı 343,908 Milyar\$, ithalatı ise, 182,782 Milyar\$ tutarındadır. Rusya son on yılda ticaret hacmini ve

kalkınma ile birlikte hızlı bir ilerleme yaşadığını söyleyebiliriz. Rusya ülkemizin iki katı nüfusa sahip ve nüfus artış hızı oldukça düşüktür. Ülke katma değeri yüksek ürünler ve yüksek teknoloji yatırımlarıyla öne çıkmaktadır. Rusya son dönemde Asya kıtasında tekrardan söz sahibi olma yolunda ilerlemektedir. Ülkenin ihraç ve ithal ürünlerinden en yüksek paya sahip olanları aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo-5: Rusya'nın İhraç ve İthal Ürünleri (2015)

Rusya'nın İhraç Ürünleri	Payı (%)	Rusya'nın İthal Ürünleri	Payı (%)
Petrol ve türevleri	26,04	İlaç sanayi ürünleri	2,69
Ham petrol	19,59	İletişim ürünleri	1,80
Doğal gaz	12,16	Hava araçları	1,64
Taşkömürü	2,37	Otomobil	1,52
Doğal gaz (likit)	1,32	Dijital veri işleme mak.	0,93

Tablo-5'te, Rusya'nın en çok ihraç ve ithal ettiği ürünler yer almaktadır.

Türkiye son S-400 gibi savunma sanayisinde de Rusya ile yaptığı ticaret antlaşmaları dış ticaret hacmini genişletmiştir. Yukarıdaki verilere göre Rusya ihraç ürünleri arasında en yüksek payı petrol ve türevleri olan ürünler olmasıyla birlikte Petrol toplamı ile ifade edilecek olursa ihracatın yarısı neredeyse bu ürün üzerinde devam etmektedir.

Tablo-6: Rusya'nın İhracat ve İthalat Ortakları (2015)

İhracat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)	İthalat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)
A	53,098	15,44	Çin	35,199	19,26
Hollanda	40,198	11,69	Almanya	18,991	10,39
Çin	28,334	8,24	Amerika	11,489	6,29
İtalya	16,204	4,71	Belarus	7,988	4,37
Almanya	15,906	4,63	İtalya	7,928	4,34
Türkiye	11,703	3,40	Türkiye	4,068	2,23

Kaynak: [http://wits.worldbank.org/countrysnapshot/en/RUS\(2015 yılı verileri\)](http://wits.worldbank.org/countrysnapshot/en/RUS(2015%20yılı%20verileri))

Yukarıdaki tabloda Rusya'nın en çok ihracat ve ithalat yaptığı ülkeler ve söz konusu ülkelerin Rusya'nın ihracat ve ithalatındaki payları yer almaktadır. Rusya'nın bu konuda biraz şeffaflık problemi olduğu ifade edilse de yayınlanan veriler çerçevesinde ihracatın dörtte birini Avrupa bölgesine yaptığını görebiliriz. Türkiye ile giderek artan dış ticaret hacmi iki ülke arasında daha büyük ticaret anlaşmalarının kapısını aralamaktadır. Türkiye ile savunma sanayi dışında enerji yatırımlarıyla birlikte tarım ve sanayi gibi pek çok alanda ticareti geliştiğini ve giderek daha da gelişeceğini ifade edebiliriz.

4.3. Hindistan'ın Dış Ticaret Yapısı

Hindistan'ın 2015 yılı itibariyle ihracatı 264,381 Milyar\$, ithalatı ise, 390,745 Milyar\$ tutarındadır. Hindistan'ın dış ticaret yapısı yıllara göre dağılımına baktığımızda sürekli yukarı doğru bir ivme

kazandığını görebiliriz. Hindistan dünyada Çin'den sonra en kalabalık nüfusa sahip ikinci ülkedir. Bu emek gücü kıymeti arttıkça ülke ekonomilerinde daha hızlı bir büyüme ve gelişme görmekteyiz. Hindistan ülkesi hala dünya ile yeterince entegre olamamış bir ülke konumundadır. Bu durum dış ticaret ile birlikte uluslararası ticaretin gelişiminde de çok etkilerini görmekteyiz.

Hindistan ekonomisi dış ticaret olarak emek gücüne dayanan ürünlerde dünyanın lideri konumundadır. El sanatları ve diğer değerli taşlar ile ilgili ürünlerde lider konumundadır. Fakat bu emek gücünü dünya ile entegre olarak pazarlama kısmı ve dünya ihtiyaçlarına göre yönlendirme ile olumlu yönde daha çok katkı sunacağını söyleyebiliriz. Ülke ekonomisinde dış ticaretin önemi ülkenin yeraltı kaynaklarının öncülük ettiğini söyleyebiliriz. Ülkenin yeraltı zenginlikleri ve yerüstü imkanlarının dış ticaretteki dağılımını aşağıda verilen tabloda görüyoruz. Burada ilk beş sıradaki ürünlerin dağılımını inceledik.

Tablo-7: Hindistan'ın İhraç ve İthal Ürünleri (2015)

Hindistan'ın İhraç Ürünleri	Payı (%)	Hindistan'ın İthal Ürünleri	Payı (%)
Ham petrol	11,52	Petrol ve türevleri	18,50
Endüstriyel olmayan değerli taşlar	7,77	İşlenmemiş altın	8,87
İlaç sanayi ürünleri	3,53	Endüstriyel olmayan değerli taşlar	3,47
Takı ve hediyelik eşyalar	2,80	Kömür	3,15
Pirinç	2,26	Doğal gaz	1,82

Tablo-7’de, Hindistan’ın en çok ihraç ve ithal ettiği ürünler yer almaktadır.

Bir ülkenin petrol satarak ve karşılığında sattığı miktardan daha fazla maliyet ile petrol ürünleri almasının tek açıklaması gelişmemiş teknoloji. Katma değeri yüksek ürün yetiştirme altyapı eksikliği ve yüksek teknolojik ürünlerin gelişmediğini rahatlıkla ifade edebiliriz. İşte Hindistan için de tam böyle bir durum söz konusudur.

Tablo-8: Hindistan’ın İhracat ve İthalat Ortakları (2015)

İhracat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)	İthalat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)
Amerika	40,312	15,25	Çin	61,604	15,77
Birleşik Arap Emirlikleri	29,989	11,34	Suudi Arabistan	21,353	5,46
Hong Kong, Çin	12,146	4,59	İsviçre	21,113	5,40
Çin	9,576	3,62	Amerika	20,463	5,24
Birleşik Krallık (Britanya)	8,891	3,36	Birleşik Arap Emirlikleri	20,283	5,19
Türkiye	4,436	1,68	Türkiye	989	0,25

Kaynak: <http://wits.worldbank.org/countrysnapshot/en/IND>(2015 yılı verileri)

Yukarıdaki tabloda Hindistan'ın en çok ihracat ve ithalat yaptığı ülkeler ve söz konusu ülkelerin Hindistan'ın ihracat ve ithalatındaki payları yer almaktadır. Hindistan ihracatının %40 sadece Amerika'ya yapmaktadır. Bunun nedeni düşük işgücünden yararlanmak isteyen ABD şirketlerinin üretim tesislerinin birçoğunu burada kurmuş olmalarıdır. Diğer yandan Türkiye ile olan dış ticaretinde avantajlı bir ticaretin söz konusu olduğu ifade edilebilir.

4.4. Çin Halk Cumhuriyeti'nin Dış Ticaret Yapısı

Çin'in 2015 yılı itibariyle ihracatı 2,281,856Milyar\$, ithalatı ise, 1,681,671 Milyar\$ tutarındadır. Çin büyüme oranı ile olsun, ülke geliri olarak olsun veya başka bir değişken açısında ele alalım fark etmeyecek bir olumlu tablo ile karşılaşmaktayız. Yani ülke ekonomisi dışa çok kapalı olarak ifade edilmiş olsa da 21. Yüzyılda lider konumda ve çok hızlı bir büyüme trendi ile ilerlemeye devam etmektedir. Bu ilerlemede en önemli unsur elinde bulundurduğu en önemli kaynak olan emek gücünü doğru yönetmesi gelmektedir. Yüksek teknolojik ürünler ve katma değeri yüksek ürünler üzerinden hareketle, bir de belki de en temle değişken yönetim biçimi olarak çok verimli bir süreç ortaya çıktığını görmekteyiz.

Dış ticarete de teknolojik ürünlerin öne çıktığını ve ülkenin dış ticaretine konu olan ilk beş ürünün dağılımını aşağıdaki tabloda görmekteyiz. Ülke ekonomisi içerisinde yer alan diğer ürünler çok fazla sayıda fakat ilk sırada yer alan ürünler aşağıda sıralanmıştır.

Tablo-9: Çin'in İhraç ve İthal Ürünleri (2015)

Çin'in İhraç Ürünleri	Payı (%)	Çin'in İthal Ürünleri	Payı (%)
İletişim ürünleri	5,47	Elektronik ürünler	13,69
Dijital veri işleme mak.	4,08	Petrol ve türevleri	7,98
Elektronik ürünler	3,06	Demir cevheri	3,31
Elektrikli ürün aksamaları	2,17	Optik ürünleri	2,38
Telegrafik aparatlar	1,45	Elektrikli ürün aksamaları	2,37

Tablo-9'da, Çin'in en çok ihraç ve ithal ettiği ürünler yer almaktadır.

Sürekli yenilene dünyada eskimesiyle yenilenmesi zorunlu hale gelen telefon ve elektronik cihazlarda ihracat kalemlerinde ilk sırada yer alması gelecek ekonomik gelirlerinin giderek artacağına en basit ifadesidir. Diğer taraftan yüksek katma değerli ürünlerin ihracat kalemlerinde yer alması ülke ekonomisi için oldukça kıymet taşımaktadır. İthal ettiği ürünler içerisinde petrolhariç ihraç ettiği ürünleri ithal ettiğini görmekteyiz.

Tablo-10: Çin'in İhracat ve İthalat Ortakları (2015)

İhracat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)	İthalat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)
Amerika	410,804	18,00	Kore	174,563	10,38
Hong Kong, Çin	334,89	14,65	Amerika	150,543	8,95
Japonya	135,896	5,96	Diğer Asya Ülkeleri	144,98	8,62
Kore	101,474	4,45	Çin	144,434	8,59
Almanya	69,216	3,03	Japonya	143,092	8,51
Türkiye	18,630	0,82	Türkiye	2,959	0,18

Kaynak: <http://wits.worldbank.org/countrysnapshot/en/CHN> (2015 yılı verileri)

Yukarıdaki tabloda Çin'in en çok ihracat ve ithalat yaptığı ülkeler ve söz konusu ülkelerin Çin'in ihracat ve ithalatındaki payları yer almaktadır. Burada da Hindistan için söylediğimiz şeyin aynısını ifade edebiliriz. ABD işletmelerinin ucuz işçilik kullanmak için Çin de kurdukları şirketlerin ürünlerini kendi ülkelerine çıkarmanın getirdiği ihracat payını ifade ettiğinin söyleyebiliriz. Ayrıca Çin ekonomisi bu üretilen ürünler üzerinden kendi ülkesine dönük bir politika ile kurulduğunu da söylemek gerek. Türkiye ile olan dış ticaretine bakacak olursak; dış ticaret açığının olduğunu rahatlıkla görebiliriz.

4.5. Güney Afrika Cumhuriyeti'nin Dış Ticaret Yapısı

G. Afrika'nın 2015 yılı itibariyle ihracatı 69,631 Milyar\$, ithalatı ise, 79,591 Milyar\$ tutarındadır. Güney Afrika ekonomik olarak N. Mandela ile başlayan sıçrama azalarak artan bir trend ile sürdürdüğünü ifade edebiliriz. Ülke yeraltı zenginlikleri ile öne çıkmakta fakat bu zenginliklerin işlenmesi konusunda yeterli gelişme sağlanamadığı görülmektedir.

Tablo-11: G. Afrika'nın Başlıca İhraç ve İthal Ürünleri (2015)

G. Afrika'nın İhraç Ürünleri	Payı (%)	G. Afrika'nın İthal Ürünleri	Payı (%)
Taşkömürü	5,88	Petrol ve türevleri	10,64
Platin (işlenmemiş)	4,21	Ham petrol	5,35
Ham petrol	4,01	İletişim ürünleri	2,30
Otomobil	3,37	Otomobil	1,43
Ferro-krom	3,03	İlaç sanayi ürünleri	1,41

Tablo-11'de, G. Afrika'nın en çok ihraç ve ithal ettiği ürünler yer almaktadır.

Güney Afrika'nın en önde gelen ihraç ürünleri işlenmemiş enerji geliyor. Ancak buna karşın ithal ettiği ürünler bu ihraç ettiği ürünlerin türevleri. Bu durumun yeterli olmayan teknoloji yatırımları ile birlikte yüksek katma değerli ürünlerin geliştirilmesine yönelik politikalar olması gerekliliğini ifade etmektedir. Ayrıca Ar-Ge merkezleriyle bilim faaliyetlerinin geliştirilmesi önem arz ettiğini ifade edebiliriz.

G. Afrika dış ticaretine konu olan ürünler ülke ekonomisi ile ilgili çok net mesajlar içerdiğini ifade edebiliriz. Bunların başında ülke yeraltı zenginlikleri işleme konusundaki yetersizliklerin yanında bu konulardaki dışa bağımlılığın ülke ekonomisi üzerinde ciddi olumsuzluklar oluşturmaktadır. Diğer taraftan ülke bu zenginlikleri yönetme becerisi ve bilgisi için eğitim ve Ar-Ge yatırımlarını arttırması gerektiğini vurgulamak gerekmektedir.

Ülke dış ticarete bağlı olduğu ortakların önde gelenleri aşağıdaki tabloda sıralanmıştır. Ayrıca bu ticaret ortaklıklar ülke ekonomisine katkılarının da çok fazla olduğunu ifade etmekte fayda var.

Tablo-12: G. Afrika'nın İhracat ve İthalat Ortakları (2015)

İhracat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)	İthalat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)
Çin	5,802	8,33	Çin	14,603	18,35
Amerika	5,247	7,54	Almanya	9,423	11,84
Almanya	4,237	6,09	Amerika	5,292	6,65
Güneybatı Afrika	3,845	5,52	Nijerya	4,579	5,75
Botsvana	3,792	5,45	Hindistan	3,940	4,95
Türkiye	333	0,48	Türkiye	491	0,62

Kaynak: <http://wits.worldbank.org/countrysnapshot/en/ZAF> (2015 yılı verileri)

Yukarıdaki tabloda G. Afrika'nın en çok ihracat ve ithalat yaptığı ülkeler ve söz konusu ülkelerin G. Afrika'nın ihracat ve ithalatındaki

payları yer almaktadır. Türkiye G.Afrika ile dış ticaretini izlediğimizde yukarıdaki tabloda da görülmektedir. Fakat Türkiye bu ülke ile yaptığı dış ticarete dış açık verdiğini malasef söylemeliyiz. Bir ülkenin ham ürünler satarak türev ürünleri satın aldığı bir durumda Türkiye gibi son dönemde teknolojik ve geliştirilmiş üretim sistemlerinden doğan ürünlerle dış ticaretini açık ile değil dış fazla ile kapatması beklenir.

5. Türkiye'nin Dış Ticaret Yapısı

Türkiye'nin 2015 yılı itibariyle ihracatı 143,85 Milyar\$, ithalatı ise, 207,207 Milyar\$ tutarındadır. Öncelikle Türkiye ekonomisi dışa bağlı bir ekonomi olma yolunda ilerlemekte olduğunu ifade etmeliyiz. Burada kamu politikası olarak başlatılan yerli üretimin desteklenmesine yönelik geliştirilen politikaların denetimi ile birlikte teşvik politikaların doğru yönlendirilmesi büyük önem taşımaktaydı. Buradan hareketle dış ticarete olan teşvik ve destekleme politikaların dış ticaret hacimli üretim sistemlerin verilere yansımaları pozitif yönlü olmadığını görüyoruz.

Ülke ekonomisinde sadece kısa vadeli kazanç ve maliyet hesaplamayla hareket edilmesi karşılığında dövizde oluşacak bir dalgalanma karşısında çok ciddi maliyetlere katlanılma yaşanabilecektir. Ülke ekonomisinde temel ihtiyaçlar ve üretim tesislerinde yerli üretim odaklı gelişme gösterilmesi dış ticaretin en temel dinamiklerini oluşturmaktadır. Buradan hareketle ülke ekonomisinin dış ticarete konu olan ithalat ve ihracat olarak ayrı ayrı öne çıkan ürünler aşağıda tabloda sıralanmıştır.

Tablo-13: Türkiye'nin Başlıca İhraç ve İthal Ürünleri (2015)

Türkiye'nin İhraç Ürünleri	Payı (%)	Türkiye'nin İthal Ürünleri	Payı (%)
İşlenmemiş altın	5,13	Ham petrol	4,35
Ham petrol	2,76	Hurda demir, demir-çelik	2,05
Kamyon	2,75	Otomobil	2,03
Takı ve hediyelik eşyalar	2,54	İşlenmemiş altın	1,65
Demir-çelik	2,05	Hava araçları	1,53

Tablo-13'te, Türkiye'nin en çok ihraç ve ithal ettiği ürünler yer almaktadır.

Türkiye giderek işlenmiş ve teknolojiye dayalı geliştirilmiş ürünleri de dış pazara sürmeye çalışan ülke konumuna gelmiştir. Burada son dönemi görememekle birlikte ülke politikalarının katma değeri yüksek ve yüksek teknolojiye dayalı ürünlerin geliştirildiği bir ekonomi olma yolunda hızla yol almaktadır.

Tablo-14: Türkiye'nin İhracat ve İthalat Ortakları (2015)

İhracat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)	İthalat Ortağı	Milyar\$	Payı (%)
Almanya	13,418	9,33	Çin	24,873	12,00
Birleşik Krallık (Britanya)	10,557	7,34	Almanya	21,351	10,30
Irak	8,55	5,94	Rusya	20,399	9,85
İtalya	6,887	4,79	Amerika	11,128	5,37
Amerika	6,396	4,45	İtalya	10,639	5,13

Kaynak: [http://wits.worldbank.org/countrysnapshot/en/TUR\(2015](http://wits.worldbank.org/countrysnapshot/en/TUR(2015) yılı verileri

Yukarıdaki tabloda Türkiye'nin en çok ihracat ve ithalat yaptığı ülkeler ve söz konusu ülkelerin Türkiye'nin ihracat ve ithalatındaki payları yer almaktadır. Burada Türkiye birçok ülke ile ticaret ortaklığı olmasıyla birlikte öne çıkan ve ticaret hacmi en yüksek olan ülkeler sıralanmıştır. Türkiye ekonomisi ihracat konusunda en fazla Almanya ile dış ticaret ortaklığı yapmakla birlikte ithalat konusunda Çin ile ticaret ortaklığı gerçekleştirmiştir.

Çin ile birçok yüksek maliyetli yapı antlaşmaları da yapan Türkiye, teknolojik ürünler ile birlikte katma değeri yüksek ürünlerin daha düşük maliyet ile sağlanması nedeniyle Çin ile artan ithalat ticaret ortaklığı yaşandığını ifade edebiliriz.

6. Türkiye'nin BRICS Ülkeleriyle Dış Ticaret İlişkisi ve Genel Değerlendirme

Türkiye'nin BRICS ülkeleriyle 2015 yılında gerçekleştirdiği dış ticaret aşağıdaki tabloda verilmiştir. Burada Türkiye'nin sadece BRİCS ülkeleri ile gerçekleştirdiği dış ticaret hacmi dikkate alınmakla birlikte son dönemde bu sıralama ve değerlerin değişebileceğini ifade edebiliriz. Bu yaklaşımın sebebi tabloda yer almayan ticaret antlaşmaları ve ülke ekonomilerinde yapılan planlama çerçevesinde değerlendirmeden çıkarım yapabiliriz.

Türkiye, BRİCS ülkeleri ile yaptığı dış ticaret sonrası dış ticaret dengesinin değerleri de aşağıda verilen tabloda görebilmekteyiz. Burada maalesef tüm bu ülke grubu ile yapılan dış ticaret dengesinde dış ticaret açığı söz konusudur. Bu açığın yarısı sadece Çin devleti ile olan dış ticaretten kaynaklanmaktadır. Ülke ekonomisi için en önemli ifade edebileceğimiz durum ise G. Afrika ile olan dış ticarettir. Ülke ekonomisini dair değerlendirmeyi yukarıda ifade ettiğim gibi, burada bu ülkenin gelişmemiş yapısına rağmen ülke ile olan dış ticaret açığının olması.

Dış ticaret açığında en yüksek pay Çin devleti ile olan dış ticaretten kaynaklanmaktadır. Fakat Çin tüm ülkeler açısından dış ticarete dış fazla veren bir ülke konumunda olması ve ürünlerde maliyet avantajı ile birlikte yüksek teknolojik ürünler alınmaktadır. İkinci sırada Rusya dış ticarete en fazla açık verdiğimiz ikinci ülkedir. Rusya ile olan dış ticaret fazlamız da bu ülke grubundaki toplam dış ticaret açığının üçte birini oluşturduğunu görmekteyiz.

Türkiye üretmediği ürünlerde veya üretilmesi uzun dönemde gerçekleşecek ürünlerin ithalatını gerçekleştirmek durumundadır. Fakat tamamen emek gücü ve ülke ekonomisinin temel dinamiklerine yönelik ürünlerde ithalat kalemlerinde yer alması ülke ekonomisinin dış ticarete açık vermesi ve bu da cari açık olarak ülke ekonomisini çok olumsuz yönde etkilemektedir. Burada ülkenin ekonomisi hizmet sektöründe hızlı ilerlemeyi azaltarak sanayi üretimindeki payı arttırmaya yönelik desteklerle politika geliştirmesinde yarar vardır.

Son olarak Türkiye, BRİCS ülkeleri ile olan ticari gelişme giderek artacağını da ifade edebiliriz. Ülke ekonomisine katkı sağlayacak yatırımlara yönelik gelişmelerinde etkileri ileriki yıllarda dış ticaret skorlarına olumlu yöndeki etkilerin yansımalarını göreceğimizi ifade edelim.

Tablo-15 :Türkiye'nin BRICS Ülkeleriyle Dış Ticaret İlişkisi

Ülke	Türkiye'nin İhracatı (milyar USD)	Türkiye'nin İthalatı (milyar USD)	Dışticaret Dengesi (milyar USD)
Brezilya	458	1.792	-1.334
Rusya	3.588	20.421	-16.833
Hindistan	650	5.614	-4.964
Çin	2.414	24.874	-22.460
Güney Afrika	489	918	-429
TOPLAM	7.599	53.619	-46.020

2001'de dünya ekonomisinin lideri olarak Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin'in oluşturduğu BRIC ülkelerini gündeme taşıyan ve BRIC terimini icat eden JimO'Neill, günümüzde Meksika, Endonezya, Nijerya ve Türkiye'nin yer aldığı MINT ülkelerini ekonominin yeni devleri olarak tanımlamaktadır. JimO'Neill'a göre MINT ülkelerini ön plana çıkaran temel durum, dört ülkenin önümüzdeki yirmi yıl boyunca çalışma çağındaki insan sayılarının artacak olmasıdır. Yani ortak bir demografik özelliğe sahip olan bu ülkelerin böylesine bir potansiyele sahip olmaları büyük avantaj olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, Meksika, Endonezya ve Türkiye'nin avantajlı bir coğrafi konuma sahip olmaları da bu ülkeleri ön plana çıkaran bir diğer avantajdır. Örneğin Meksika, ABD'ye olduğu kadar Latin Amerika ülkelerine de yakındır. Endonezya, Güney Doğu Asya'nın merkezinde ve Çin ile güçlü bağları bulunmaktadır. Keza Türkiye jeostratejik ve jeopolitik bir öneme sahiptir. Nijerya ise şu an için birbirleriyle sürekli savaş halinde olan Afrika ülkeleriyle güçlü bir ticari ilişki içinde bulunamamaktadır.

Ekonomik açıdan Meksika, Endonezya ve Nijerya hammadde üreticisi birer ülke iken Türkiye hammadde ithal etmektedir. BRIC ülkelerinden Brezilya ve Rusya da hammadde üreticisiyken Çin ve Hindistan değildir. Refah açısından bakıldığında Meksika ve Türkiye yaklaşık olarak aynı seviyede iken, yıllık kişi başına milli gelir 10 bin dolar civarındadır. Kişi başına milli gelir, Endonezya'da 3500 dolar iken, Nijerya'da ise Hindistan'a yakın bir seviyede ve yaklaşık 1500 dolar düzeyindedir. Diğer BRICS ülkeleri ile

karşılaştırıldığında; kişi başına yıllık gelirin 14 bin doları bulunduğu Rusya'nın ve 11 bin 300'e ulaştığı Brezilya'nın biraz gerisinde olmakla birlikte 6 bin dolar düzeyindeki Çin'in ilerisindedirler.

Tablo-15'de BRIC ülkelerinin 2012 yılı performansları verilmiş ve 2050 yılında tahmini olarak Dünya sıralamasında üst sıralarda olacağı vurgulanmaktadır. Aynı zamanda Meksika, Endonezya, Nijerya ve Türkiye'nin oluşturduğu Mint ülkelerinin de 2050 yılında Dünya'da ilk 15 ülke içerisinde olmaları tahmin edilmektedir.

Tablo-16: BRIC Ülkelerinin 2012 Performansı ve 2050 Yılı Beklentileri

2012 Yılı GSYH (Trilyon \$)	Ülkeler	Sıralama	Ülkeler	2050 Tahmini GSYH (Trilyon \$)
16.24	ABD	1	Çin	52.62
8.23	Çin	2	ABD	34.58
5.96	Japonya	3	Hindistan	24.98
3.43	Almanya	4	Euro Bölgesi	22.51
2.61	Fransa	5	Brezilya	9.71
2.47	İngiltere	6	Rusya	8.01
2.25	Brezilya	7	Japonya	7.37
2.01	Rusya	8	Meksika	6.95
2.01	İtalya	9	Endonezya	6.04
1.84	Hindistan	10	İngiltere	5.69
1.82	Kanada	11	Fransa	5.36

1.53	Avustralya	12	Almanya	5.22
1.32	İspanya	13	Nijerya	4.91
1.18	Meksika	14	Türkiye	4.45
1.13	Güney Kore	15	Mısır	3.61
0.88	Endonezya	16	Kanada	3.47
0.79	Türkiye	17	İtalya	3.42
0.77	Hollanda	18	Pakistan	3.33
0.71	Suudi Arabistan	19	İran	3.19
0.63	İsviçre	20	Filipinler	3.17
0.26	Nijerya	39	-	

Kaynak: Dünya Bankası http://www.bbc.com/turkce/ekonomi/2014/01/140106_mint_ulkeleri_turkiye_ekonomi

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye dış ticareti sadece BRİC ülkeleri ile değil dünyanın dört bir yanıyla dış ticaretini geliştirmiş bir ülkedir. Bununla birlikte analizde veri kısıtı sebebiyle yer almayan son üç yılın da dış ticarete olumlu etkilerini temel verilerle gördük. Dış ticaretin fazla vermesinin ilk ve temel koşulu katma değeri yüksek ürünlerin üretilmesinden geçmektedir. Ayrıca yüksek teknolojik ürünlerin geliştirilmesi için de Ar-Ge yatırımlarıyla birlikte dünya ile entegrasyon içinde olarak sürekli yenilenerek hareket edilmesini gerekli kılmaktadır.

2001'de dünya ekonomisinin lideri olarak Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin'in oluşturduğu BRIC ülkelerini gündeme taşıyan ve BRIC terimini icat eden JimO'Neill, günümüzde Meksika, Endonezya, Nijerya ve Türkiye'nin yer aldığı MINT ülkelerini ekonominin yeni devleri olarak tanımlamaktadır. JimO'Neill'a göre MINT ülkelerini ön plana çıkaran temel durum, dört ülkenin önümüzdeki yirmi yıl boyunca çalışma çağındaki insan sayılarının artacak olmasıdır.

Yani ortak bir demografik özelliğe sahip olan bu ülkelerin böylesine bir potansiyele sahip olmaları büyük avantaj olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, Meksika, Endonezya ve Türkiye'nin avantajlı bir coğrafi konuma sahip olmaları da bu ülkeleri ön plana çıkaran bir diğer avantajdır. Örneğin Meksika, ABD'ye olduğu kadar Latin Amerika ülkelerine de yakındır. Endonezya, Güney Doğu Asya'nın merkezinde ve Çin ile güçlü bağları bulunmaktadır. Keza Türkiye jeostratejik ve jeopolitik bir öneme sahiptir. Nijerya ise şu an için birbirleriyle sürekli savaş halinde olan Afrika ülkeleriyle güçlü bir ticari ilişki içinde bulunamamaktadır.

Ekonomik açıdan Meksika, Endonezya ve Nijerya hammadde üreticisi birer ülke iken Türkiye hammadde ithal etmektedir. BRIC ülkelerinden Brezilya ve Rusya da hammadde üreticisiyken Çin ve Hindistan değildir. Refah açısından bakıldığında Meksika ve Türkiye yaklaşık olarak aynı seviyede iken, yıllık kişi başına milli gelir 10 bin dolar civarındadır. Kişi başına milli gelir, Endonezya'da 3500 dolar iken, Nijerya'da ise Hindistan'a yakın bir seviyede ve yaklaşık 1500 dolar düzeyindedir.

Diğer BRICS ülkeleri ile karşılaştırıldığında; kişi başına yıllık gelirin 14 bin doları bulduğu Rusya'nın ve 11 bin 300'e ulaştığı Brezilya'nın biraz gerisinde olmakla birlikte 6 bin dolar düzeyindeki Çin'in ilerisindedirler. Tablo'da BRIC ülkelerinin 2012 yılı performansları verilmiş ve 2050 yılında tahmini olarak Dünya sıralamasında üst sıralarda olacağı vurgulanmaktadır. Aynı zamanda Meksika, Endonezya, Nijerya ve Türkiye'nin oluşturduğu Mint ülkelerinin de 2050 yılında Dünya'da ilk 15 ülke içerisinde olacakları tahmin edilmektedir.

KAYNAKÇA

- AĞIR Hüseyin, YILDIRIM Selvi (2015), Türkiye ile BRICS Ekonomilerinin Makroekonomik Performans Karşılaştırması: Betimsel Bir Analiz, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi / KSU Journal of Social Sciences 12 (2) 2015, ss. 39-66.
- AKBULAK, Sevinç (2008), SPK Araştırma Raporu, BRICs Ülkeleri (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin) ile Güney Kore Ekonomilerine ve Sermaye Piyasalarına İlişkin Temel Göstergeler ve Kısa Değerlendirmeler.
- ARAZ, Sevgi (2015), Küresel Güney ve BRICS Ülkeleri, Misafir Kalem (Akademik Perspektif Dergisi).
- ARMIJO, Leslie Elliott, “The BRICs Countries (Brazil, Russia, India, and China) As Analytical Category: Mirage or Insight?”, Asian Perspective, Vol.31, No.4, 2007, (7-42).
- BAYTAR, Rana Atabay (2012), Türkiye ve Bric Ülkeleri Arasındaki Ticaret Hacminin Belirleyicileri: Panel Çekim Modeli Analizi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1, ss. 403-424.
- BUITER, Willem and Rahbari, Ebrahim (2011).”Global Growth Generators: Moving Beyond ‘Emerging Markets‘ and ‘BRIC‘, Global Economics View, Citigroup Global Markets, 21 February 2011.
- COOPER, Julian (2006), “Russia as a BRIC: Only A Dream?”, University of Birmingham European Research Institute, European Research Working Paper Series No. 13, July.

- ÇAĞLAR Melek, (2011), Ekonomide BRICS Devri,
<http://blogs.voanews.com/turkish/melekcaglar/2011/05/25/ekonomide-brics-bahari/>
- DAI, Shasha (2011), “BRIC, meet MIST”, Wall Street Journal, May 17, 2011,
<http://blogs.wsj.com/privateequity/2011/05/17/bricmeet-mist/>
- Goldman Sachs (2003), “Dreaming With BRICs: The Path to 2050”, written by Dominic Wilson and Roopa Purushothaman, Global Economics Paper No:99, 1st October
<http://www.goldmansachs.com/our-thinking/topics/brics/brics-reports-pdfs/brics-dream.pdf>
- Haibin, N., (2012), “BRICS in Global Governance, a Progressive Force?”, Dialogue on Globalization, Friedrich Ebert Stiftung, FES NEW YORK, April 2012, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/global/09048.pdf>
- HULT, Tomas (2009), “The BRIC Countiers”, globalEDGE Business Review, Volume 3, Number 4, pp.1-2, 2009,
<http://globaledge.msu.edu/content/gbr/gBR3-4.pdf>
- IMF, World Economic Outlook Database, April 2016: Nominal GDP list of countries: Data for the year 2015
- KALIRAJAN, Kaliappa and Kanhaiya Singh (2008), “A Comparative Analysis of Recent Export Performances of China and India”, Asian Economic Papers, Winter 2008, Vol.7, No.1, pp. 1-28.
- Moura, G. ve Fonseca Guimarães de (2012), “BRICS”, Ambassador of Brazil to Slovenia Roundtable EU and BRICS Academy of Active Citizenship and Entrepreneurship, 13 May 2012,

<http://mrezaidej.si/wp-content/uploads/2012/05/BRICS-Presentation->

NARİN Müslüme, KUTLUAY Dilek (2013), Değişen Küresel Ekonomik Düzen: BRIC, 3G ve N-11 Ülkeleri, Ankara Sanayi Odası Dergisi: Dosya Ocak-Şubat 2013, ss.30-50.

O'NEILL, J., 2001, "Building Better Global Economic BRICs", Goldman Sachs Global Economics Paper No: 66, 1-15.
<http://www.goldmansachs.com/our-thinking/topics/brics/brics-reports-pdfs/build-better-brics.pdf>

O'NEILL, Jim (2011), The Growth Map – Economic Opportunity in the BRICs and Beyond, Penguin Books, USA.
<http://www.goldmansachs.com/our-thinking/topics/brics/brics-and-beyond-book-pdfs/brics-full-book.pdf>

O'NEILL, Jim, Dominic Wilson, Roopa Purushothaman and Anna Stupnytska (2005), "How Solid are the BRICs", Global Economics Paper No.1341, Goldman Sachs, December.
<http://www.goldmansachs.com/our-thinking/topics/brics/brics-reports-pdfs/how-solid.pdf>

ÖZ, Sumru (2010), "BRIC Ülkelerinde Ekonomik Gelişmeler: Neden Ayrı Bir Grup?", TÜSİAD – Koç Üniversitesi Ekonomik Araştırma Forumu, Politika Notu 10 – 15, Eylül.

ROUGHNEEN, Simon (2011), "After BRIC comes MIST, the acronym Turkey would certainly welcome", the guardian, 1 February 2011, <http://www.guardian.co.uk/global-development/poverty-matters/2011/feb/01/emerging-economies-turkey-jim-oneill>

SANDALCILAR, Ali Rıza (2012), “Türkiye’nin BRIC Ülkeleriyle Ticari Potansiyeli: Panel Çekim Modeli Yaklaşımı”, Journal of Yaşar University, 25(7), ss.4164 – 4175.

SMITH Jack A. (2011), “BRIC Becomes BRICS: Changes on the Geopolitical Chessboard”, Foreign Policy Journal, January 21, 2011, <http://www.foreignpolicyjournal.com/2011/01/21/bric-becomes-brics-changes-on-the-geopolitical-chessboard/2/>

THE ECONOMIST (2012), World GDP, Jun 26th 2012, <http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2012/06/focus-3>

WORLD BANK (2017), World Development Indicators, <http://data.worldbank.org/sites/default/files/wdi-2017-ebook.pdf>

WORLD DEVELOPMENT INDICATOR 2017, Dünya Bakası İstatistikleri, <http://databank.worldbank.org/data/views/variableselection/selectvariables.aspx?source=world-development-indicators>

WTO (World Trade Organization), (2017), Trade Profiles, <http://stat.wto.org/CountryProfile/WSDBCcountryPFView.aspx?Language=E&Country=BR,CN,IN,RU,ZA>

Xinhua (2010), “South Africa joins BRIC as full member”, 2010-12-24, http://news.xinhuanet.com/english2010/china/2010-12/24/c_13662138.htm

<http://akademikperspektif.com/2015/02/25/kuresel-guney-ve-brics-ulkeleri/>

<http://wits.worldbank.org/Default.aspx?lang=en>

http://www.aia-istanbul.org/files/bilgibankasi/pazarlar/ulkeler/russia_ulkeraporu.pdf

<http://www.akademikbakis.org/eskisite/30/20.pdf>

http://www.bbc.co.uk/turkce/haberler/2011/04/110414_bric_summit_ends.shtml

http://www.bbc.com/turkce/ekonomi/2014/01/140106_mint_ulkeleri_turkiye_ekonomi

<http://www.bilgesam.org/incele/86/-brics--cok-kutuplu-bir-dunyaya-ogru/#.WGK35RuLSM8>

<http://www.bricsindia.in/about.html>

<http://www.econstor.eu/bitstream/10419/81693/1/726109398.pdf>

<http://www.mfa.gov.tr/hindistanekonomisi.tr.mfa>

<http://www.tuik.gov.tr>

<https://knoema.com/>



978-625-7029-67-4

