



# *Journal of Life Economics*

**International Peer-Reviewed and Open Access Electronic Journal**

Uluslararası Hakemli ve Açık Erişimli Elektronik Dergi

***2. Production Economics Congress  
Special Issue 2016***

***2. Üretim Ekonomisi Kongresi (UEK 2016)  
Özel Sayısı 2016***

The logo for the Journal of Life Economics features a stylized, multi-colored 'J' or 'L' shape. The top part is teal, the middle is orange, and the bottom is purple. The text 'Journal of Life Economics' is written in a purple, serif font to the right of the logo.

# *Journal of Life Economics*

*International Peer-Reviewed and Open Access Electronic Journal  
Uluslararası Hakemli ve Açık Erişimli Elektronik Dergi*

**2. Production Economics Congress  
Special Issue 2016**  
2. Üretim Ekonomisi Kongresi (UEK206)  
Özel Sayısı 2016

Web: <http://www.jlecon.com>

E-mail: [info@jlecon.com](mailto:info@jlecon.com)

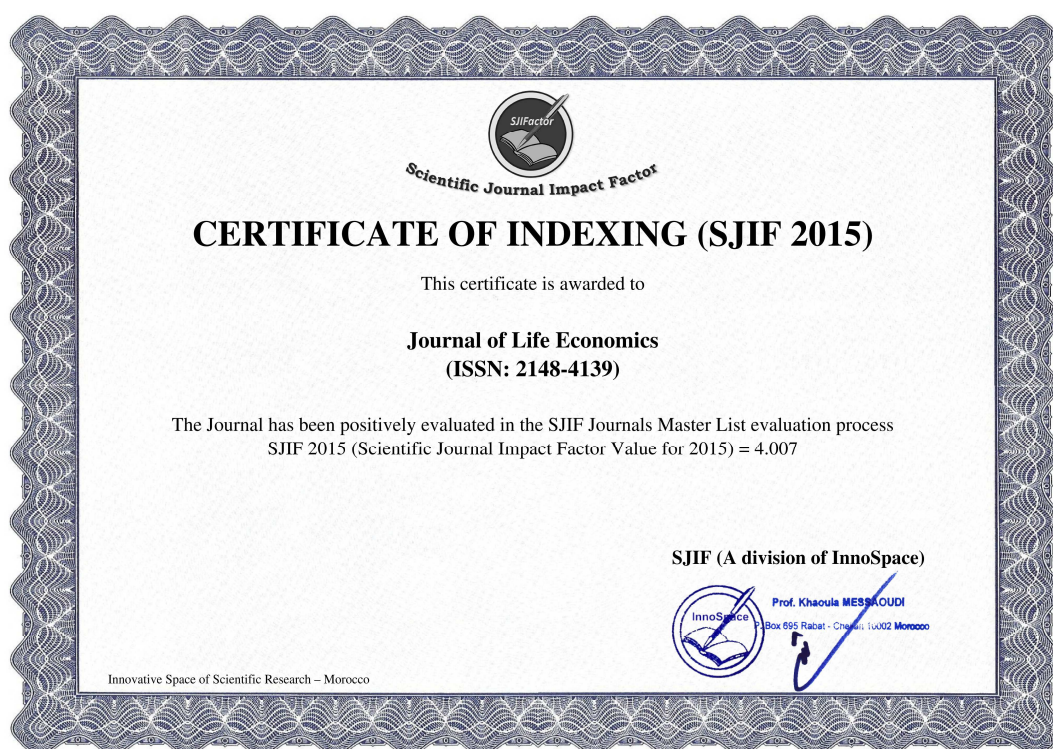
**E-ISSN: 2148-4139**

## Abstracting/Indexing Dizin/İndeks

<b>Quality Factor</b> <i>QF Code: QF-2016-29</i> <i>QF Score 2016: 1,20</i>
<i>Cosmos Impact Factor</i>
<b>EBSCO (Business Source Complete)</b>
<i>The European Reference Index (ERIHPLUS)</i>
<b>Econbiz</b>
Directory of Open Access Journal (DOAJ)
<b>J-Gate</b>
Ulrichsweb: Global Serials Directory
<b>Infobase Index</b> (IBI Factor 2015= 3,56)
Euroasian Scientific Journal Index (ESJI)
<b>I2OR</b>
MIAR (Information Matrix for the Analysis of Journals) (ICDS= 3)
<b>Index of Turkish Education</b>
Arastirmax
<b>Genamics Journal Seek</b>
IFSIJ (Impact Factor Services for International Journals)
<b>Open Academic Journals Index (OAJI)</b>
<i>Scientific Indexing Services (SIS)</i>
<b>Directory of Indexing and Impact Factor (DIIF)</b>
<i>Advanced Science Index</i>
<b>The Directory of Research Journal Indexing (DRJI)</b>
<i>The Cite Factor</i>
<b>Open Educational Resources Commons (OER Commons)</b>
Open Access Library
<b>Google Scholar</b>
Bielefeld Academic Search Engine: BASE
<b>WorldWideScience</b>
Jour Informatics
<b>Akademik Dizin</b>
Journal Index.net
<b>Index Islamicus</b>
SherpaRomeo
<b>The Prerna Society of Technical Education and Research</b> (Impact Factor: 3,83)

<i>Polish Scholarly Bibliography (PBN)</i>
<b>JournalGuide</b>
Research Bible
<b>Electronic Journals Library</b>
TÜBİTAK Ulusal Toplu Katalog (TO-KAT)
<b>Research Impact Factor</b>
Scientific Journal Impact Factor (SJIF)
<b>CORE – Collective Goods Research &amp; Explore</b>
International Impact Factor Service
<b>The Directory of Open Access scholarly Resources (ROAD)</b>
SafetyLit
<b>German Journal Database (ZDB): Zeitschriftendatenbank</b>
WorldCat
<b>Scholarsteer</b>
Open Science Directory
<b>JournalTOCs</b>
Citeulike
<b>Open Access Library (OAL)</b>
<i>CrossRef</i>
<b>AcademicKeys</b>
<i>The Romanian Editorial Platform (SCIPIO)</i>
<b>WILBERT</b>
Turkish Journal Park Academic
<b>uni&gt;ersia: Biblioteca de Recursos</b>
Scientific Social Community (Romania)
<b>UNSW Australia Library</b>
Universitäts Bibliothek Leipzig
<b>DTU Findit</b>
academicIndex.net
<b>Open Library</b>
Gaudeamus
<b>World Catalogue of Scientific Journals (WCOSC)</b>
GVK-GBV Union Catalogue
<b>HKUL Electronic Resources</b>
NUcat: The library catalog of Northwestern University Libraries (USA)
<b>ZHdK Medien- und Informationszentrum</b>
Western Theological Seminary
<b>Portal de Periodicos CAPES/MEC</b>
Microsoft Bing

<b>EasyBib</b>
BobCat: New York University Library
<b>Copac*</b>
Anoox
<b>Pubget</b>
Infotopia
<b>GetInfo</b>
<u>Michigan State University Libraries Catalog</u>
<b><u>Western Michigan University Libraries Catalog</u></b>
Refseek
<b>Scrub The Web</b>
Academia
<b>Budapest Open Access Initiative</b>
<i>The DOI System</i>
<b>The Open Directory</b>
The ffplist
<b>Toronto Public Library</b>
International Innovative Journal Impact Factor (IIJIF)
<b>SPARC Impact Factor (SIF)</b>
The Socioweb
<b>Directory of Abstract Indexing for Journals (DAIJ)</b>
Scientific Worl Index



*Editörden,*

*T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi tarafından 2014 yılında birincisi gerçekleştirilen Üretim Ekonomisi Kongresi'nin (UEK) ikincisi, 11-12 Nisan 2016 tarihlerinde T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Ataköy Yerleşkesi'nde gerçekleştirilmiştir. Üretim Ekonomisi alanındaki teorik ve güncel konuların bilimsel çerçevede tartışıldığı kongreden seçilen 8 adet bildiri gerekli süreçlerden geçtikten sonra Journal of Life Economics'in özel sayısında yayına sunulmuştur.*

*Journal of Life Economics'in Üretim Ekonomisi Kongresi'nin (UEK2016) özel sayısında 8 adet bildiri Dergimizin temel yayın ilkeleri çerçevesinde bu özel sayıda toplanmıştır. Bu özel sayının hazırlanmasındaki katkıları ve işbirliği için Üretim Ekonomisi Kongresi (UEK2016) yürütme kurulu başkanı Doç.Dr. Sinan ALÇIN'a sonsuz teşekkürlerimizi sunuyorum*

*İlgililere faydalı olması temennisiyle.*

*Doç.Dr. Mehmet ŞAHİN*

*Temmuz 2016*

## ABOUT THE JOURNAL / DERGİ HAKKINDA

### Owner/ Sahibi

Özge UYSAL ŞAHİN

### Editors/Editörler

Turgay BERKSOY, Marmara University  
Mehmet ŞAHİN, Çanakkale Onsekiz Mart University

### Managing Editor/Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Biran YILDIRIM

### English Language Editor

Kemale KARAHAAN, Çanakkale Onsekiz Mart University

vi

### Web Editor

Cumali YAŞAR, Çanakkale Onsekiz Mart University,  
[cumali.yasar@gmail.com](mailto:cumali.yasar@gmail.com)

### Secretaries

Sibel AŞAN

### Contact / İletişim Bilgileri

Adress : Istanbul - TURKEY

Tel: +90 555 477 00 66

Web : <http://www.jlecon.com>

E-mail : [info@jlecon.com](mailto:info@jlecon.com)

## EDITORIAL BOARD / EDİTORYAL KURUL

Ahmet KESİK, Yıldırım Beyazıt University, Turkey, [akesik@ybu.edu.tr](mailto:akesik@ybu.edu.tr)

Ali AKDEMİR, Arel University, Turkey, [aliakdemiral@gmail.com](mailto:aliakdemiral@gmail.com)

Amer Al ROUBAIE, Ahlia University, Bahrain, [aalroubaie@ahlia.edu.bh](mailto:aalroubaie@ahlia.edu.bh)

Christian RUGGIERO, Spanzia University, Italy, [christian.ruggiero@uniroma1.it](mailto:christian.ruggiero@uniroma1.it)

Elizabeta MITREVA, Goce Delcev University, Macedonia, [elizabeta.mitreva@gmail.com](mailto:elizabeta.mitreva@gmail.com)

Elizabeth STINCELLI, University of Phoenix, United States , [lstincelli@msn.com](mailto:lstincelli@msn.com)

Faruk BALLI, Massey University, New Zeland, [f.balli@massey.ac.nz](mailto:f.balli@massey.ac.nz)

Goran ILIK, University of St. Clement of Ohrid – Bitola, Republic of Macedonia, [ilic\\_rm@yahoo.com](mailto:ilic_rm@yahoo.com)

Himanshu AGARWAL, DN College, India, [dr\\_hagarwal@yahoo.com](mailto:dr_hagarwal@yahoo.com)

Igor PUSTYLNICK, Swiss Management Center, Switzerland, [i.pustylnick@swissmc.ch](mailto:i.pustylnick@swissmc.ch)

vii

İrfan KALAYCI, İnönü University, Turkey, [irfan.kalayci@inonu.edu.tr](mailto:irfan.kalayci@inonu.edu.tr)

Jolita DUDAITE, Mykolas Romeris University, Lithuania, [jolitad@mruni.eu](mailto:jolitad@mruni.eu)

Jollie ALSON, University of Perpetual Help System DALTA, Philippines, [jnalseduc@yahoo.com.ph](mailto:jnalseduc@yahoo.com.ph)

Malgorzata Magdalena HYBKA, Poznan University of Economics, Poland, [malgorzata.hybka@ue.poznan.pl](mailto:malgorzata.hybka@ue.poznan.pl)

Marian BUGIULESCU, Valahia University, Romania, [m\\_bugiulescu@yahoo.com](mailto:m_bugiulescu@yahoo.com)

Mehmet ŞAHİN, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey, [mehmetsahin@comu.edu.tr](mailto:mehmetsahin@comu.edu.tr)

Mitat ÇELİKPALA, Kadir Has University, Turkey, [mitat@khas.edu.tr](mailto:mitat@khas.edu.tr)

Nihat FALAY, Istanbul University, Turkey, [nfalay@istanbul.edu.tr](mailto:nfalay@istanbul.edu.tr)

Olena YERMOSHKINA, the National Mining University, Ukraine, [YermoshkinaO@nmu.org.ua](mailto:YermoshkinaO@nmu.org.ua)

Ömer Faruk BATIREL, Istanbul Commerce University, Turkey, [obatirel@ticaret.edu.tr](mailto:obatirel@ticaret.edu.tr)



Panagiotis KYRIAZOPOULOS, Graduate Technological Education Institute of Piraeus,  
Greece, [pkgyriaz@yahoo.gr](mailto:pkgyriaz@yahoo.gr)

Renalde HUYSAMEN, Free State University, Republic of South  
Africa, [huysamenca@ufs.ac.za](mailto:huysamenca@ufs.ac.za)

Sergii BURLUTSKI, Odessa National Economic University, Ukraine, [magistrdr@gmail.com](mailto:magistrdr@gmail.com)

Snezana KAKURINOVA, Consulting & Training Center  
KEY, Macedonia, [snezana.kakurinova@key.com.mk](mailto:snezana.kakurinova@key.com.mk)

Trellany Thomas-Evans, FacMET Inc., United States, [ttevans@facmet.com](mailto:ttevans@facmet.com)

Turgay BERKSOY, Marmara University, Turkey, [tberksoy@marmara.edu.tr](mailto:tberksoy@marmara.edu.tr)

## REFeree BOARD / HAKEM KURULU

Abdulkadir IŞIK, Namık Kemal University, Turkey

Abdurrahman BENLİ, Sakarya University, Turkey

Ahmet Güngör KEŞCİ, Arel University, Turkey

Ahmet Kamil TUNÇEL, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey

Ahmet KESİK, Yıldırım Beyazıt University, Turkey

Akif ABBASOĞLU, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey

Ali AKDEMİR, Arel University, Turkey

Alper ALTINANAHTAR, Yeditepe University, Turkey

Amer Al ROUBAIE, Ahlia University, Bahrain

Ayşe GÜNER, Marmara University, Turkey

Ayşegül MUTLU, Marmara University, Turkey

Ayşen WOLF, Arel University, Turkey

Barış ÖZDAL, Uludağ University, Turkey

Başak ERGÜDER, İstanbul University, Turkey

Christian RUGGERIO, Spanzia University, Italy

Cumhur ARSLAN, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey

Cüneyt AKAR, Bandırma Onyedi Eylül University, Turkey

Cüneyt KILIÇ, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey

Derman KÜÇÜKALTAN, Arel University, Turkey

Dursun AYDIN, Muğla Sıtkı Koçman University, Turkey

Elçin Aykaç ALP, İstanbul Commerce University, Turkey

Elizabeth STINCELLI, University of Phoenix, United States

Erhan İŞCAN, Çukurova University, Turkey

F. Fisun İstanbullu DİNÇER, İstanbul University, Turkey

Faruk ATAAY, Akdeniz University, Turkey  
Faruk BALLI, Massey University, New Zeland  
Gölnur KEÇEK, Dumlupınar University, Turkey  
Güneş YILMAZ , Trakya University, Turkey  
Gürkan ÇALMAŞUR, Erzurum Technical University, Turkey  
Gürol ÖZCÜRE, Ordu University, Turkey  
Halis KALMIŞ, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey  
Hatice Özer BALLI, Massey University, New Zeland  
Hilmiye Yasemin ÖZUĞURLU, Mersin University, Turkey  
Hüseyin ÇEKEN, Muğla Sıtkı Koçman University, Turkey  
Igor PUSTYLNICK, Swiss Management Center, Switzerland  
İlkay YILMAZ , İstanbul University, Turkey  
İrem SAÇAKLI SAÇILDI, Marmara University, Turkey  
İrfan KALAYCI, İnönü University, Turkey  
İsmail KIZILIRMAK, İstanbul University, Turkey  
İsmail YILDIRIM, Hitit University, Turkey  
Jollie ALSON, University of Perpetual Help System DALTA, Philippines  
Karol KUJAWA, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey  
M. Mustafa ERDOĞDU , Marmara University, Turkey  
M. Oğuz ARSLAN, Anadolu University, Turkey  
Malgorzata Magdalena HYBKA, Poznan University of Economics, Poland  
Mehmet CİVAN, Gaziantep University, Turkey  
Meral FIRAT, Istanbul Aydın University  
Metin SABAN, Bartın University, Turkey  
Mitat ÇELİKPALA, Kadir Has University, Turkey

Murat ŞEKER, İstanbul University, Turkey

Naci Birol MUTER, Celal Bayar University, Turkey

Nihat FALAY, İstanbul University, Turkey

Nilay KÖLEOĐLU, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey

Octavio REYES, Universidad [Virtual](#) del Estado de Guanajuato, Mexico

Olena YERMOSHKINA, the National Mining University, Ukraine

Ömer Faruk BATIREL, İstanbul Commerce University, Turkey

Özlem ALBAYRAK, Ankara University, Turkey

Özlem ÖZKIVRAK, Trakya University, Turkey

Panagiotis KYRİAZOPOULOS, Graduate Technological Education Institute of Piraeus, Greece

S. Rıdvan KARLUK, Anadolu University, Turkey

Sabri Sami TAN, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey

Sami TABAN, Eskişehir Osmangazi University, Turkey

Selami SEZĐİN, Eskişehir Osmangazi University, Turkey

Sergii BURLUTSKI, Odessa National Economic University, Ukraine

Sevda AKAR, Bandırma Onyedi Eylül University, Turkey

Sinan ALÇIN, İstanbul Kültür University, Turkey

Snezana KAKURINOVA, Consulting & Training Center KEY, Macedoniaty

Őule AYDIN TÜKELTÜRK, Batman University, Turkey

Tevfik Hakan Ogan, İstanbul University, Turkey

Trellany Thomas-Evans, FacMET Inc., United States

Yusuf YİĞİT, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey

Zahide AYYILDIZ ONARAN, İstanbul University, Turkey

Zeliha GÖKER, Akdeniz University, Turkey

## WRITING AND PUBLISHING POLICIES

*Journal of Life Economics* is an **international refereed journal** which started to be published in 2014 (E-ISSN:2148-4139). It aims to create a forum on economic bases of life. In this perspective, high quality articles are going to be published. Opinions and studies of the academicians and researchers, especially about economics will be published. The articles in the journal will be published 4 times a year; **WINTER (January), SPRING (April), Summer (July), AUTUMN (October)**. The **DOI number** is assigned to all the articles published in the journal.

*Journal of Life Economics* is a **broadcasting – electronic and open access** journal. The journal's articles have "free availability on the public internet, permitting any users to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of these articles, crawl them for indexing, pass them as data to software, or use them for any other lawful purpose, without financial, legal, or technical barriers other than those inseparable from gaining access to the internet itself." Manuscripts submitted to *Journal of Life Economics* should be in line with **the following editorial principles and author guidelines**.

### PUBLICATION POLICIES

1. All manuscripts proposed to the Journal Life Economics should not be previously published or submitted for publication elsewhere. The studies or their summaries which were presented in a conference or published can be accepted if it is stated in the manuscript before. Besides that if the study is supported by an institution or produced from a thesis, this must be footnoted on the title. If the studies were wanted to be revoked by any reason, it is needed to apply to the admin with a letter. Publication committee considers that the authors will keep the rules as editorial principles and author guidelines.
2. *The manuscripts sent to Journal of Life Economics are controled with "iThenticate" screening program in terms of having plagiarism.* If there is no plagiarism, they are sent to referees. But if there is a plagiarism, these manuscripts are sent back to writers without sending referee.
3. Publication Committee entitled to reject the manuscripts if not conformable with the conditions concerning the ortography and grammar or return back to the authors for correction or reform them. All manuscripts submitted to *Journal of Life Economics* are sent to at least **two referees** after the initial review of the editorial board with respect to formatting and content. After having positive feedbacks from both of the referees, the manuscripts are published. In case of having one positive and one negative feedback from the different referees, the manuscript is sent to a **third referee**. The reviewers are not apprised of the authors' names or institutions in the submitted manuscript; and authors are not told the identity of the referees.
4. Manuscripts are sent to online Manuscript Submission System and Information about the referee process for your manuscripts is given through Online Manuscript Submission System. Reviews can also be seen through this system from the following link "<http://www.jlecon.com/mts.aspx>"
5. Manuscripts are wellcomed both in **Turkish and English**. Turkish manuscripts are required English title and abstract.

6. The author's name, surname, title, institution, phone number and e-mail address must be added.
7. Copyright (printed or electronic) of the manuscripts are belong to *Journal of Life Economics*.
8. **No copyright payment.**
9. The responsibility of the idea exists in the published articles belongs to the authors

## STYLE REQUIREMENTS

1. The text must be written **single spaced** by using standard Microsoft Office Word format. Margins should be 2,5 cm for all sides of the page. The total length of any manuscript submitted must not exceed **25 pages** (A4).
2. The manuscript, which does not show the names of the authors, must include the followings: Title, Abstract, Keywords under the abstract, **JEL (Journal of Economics Literature) codes**, introduction, main text, conclusion, references and appendix.
3. No footer, header or page numbers required.
4. Each manuscript must include abstract, no more than **150 words**.
5. At most **5 key** words must be written below the abstract.
6. **Abstract**, key words and JEL codes must be written in Times New Roman 11 font size and single spaced. It also should be in italic letters.
7. **The main text** should be written in Times New Roman 12 font size and single spaced. The first line of the paragraph should be shifted by 1,25 cm from the left margin. Paragraph spacing after a single paragraph (6 nk) should be given.
8. All the headlines, set in the midst, should be written in bold, in Times New Roman 12 font size and 1,5 spaced.
9. Headings and subheadings must be numbered 2., 2.1., 2.1.1. as etc decimally with bold letters. All headings should be written in bold but only the first letters of the subtitles should be capital. Spacing before and after a heading (6 nk) should be given.
10. **All the tables, figures and graphs** must be headlined and sequentially numbered. The titles of the tables and figures should be placed above the table or figures, and references belonging to table or figure should be under them. The headline must be written in Times New Roman 12 font and with bold letters. References for the tables (figure of graph) must be below the table (figure or graph) with a font size of 11 font.
11. Equations should be numbered consecutively and equation numbers should appear in parentheses at the right margin.
12. Citations in text must be done according to the HARWARD REFERENCE TECHNIQUE. In text citations, the author's last name and the year of publication (and page number of the publication if necessary) for the source must appear in the text
  - i. If the last name of the author is used, the publication date should be written in parenthesis.

Gürkaynak (2002) agree that chemical solutions ...

ii. If the last name of the author is not used, the last name of the author, the publication year and page number of the publication must appear .

The last studies (Pınar 2003: 12)...

iii. If there are two authors, last names of both of the authors should be written.

Cinicioglu and Keleşoğlu (1993) mention about the soft paddings...

iv. If there are more than two authors, cite only the surname of the first author followed by “et al.”

...asserted by Öztoprak et al.. (1999)

v. If an author has more than one publishment in the same year, different symbols (i.e. a,b,c..) must be used with the years.

...result of the studies made by Bozbey et al (2003a)

vi. If the resource is anonymous the word “anon” must be used.

...the realities spoken in recent times (Anon 1998: 53) ...

vii. if a newspaper article with an unknown writer is used, name of the newspaper, date of publication, page number should be written.

xiv

The floods occurred in the region affect the structural features (Atlas, 1998: 6)

viii. The studies made use of thesis, alphabetically ordered according to the surnames of the writers. The name of the magazine, book or booklet , etc. should be in italic and bold letters.

ix. For Internet resources, the name of the writer should be shown as mentioned before. If no writers name, the name of the resources and the date must be given

Some knowledge takes place about the bazaar (İMKB, 23.06.2003)

x. For the internet resources with unknown writers URL-sequence number and year should be written as follow:

(URL-1, 2003), (URL-1 and URL-2, 2003), According to URL-1 (2003)

## References

### ***Books :***

SURNAME, NAME, Publication Year, Name of Book, Publishing, Place of Publication, ISBN.

MERCER, P.A. and SMITH, G., 1993, Private Viewdata in the UK, 2

### ***Journals:***

SURNAME, NAME , Publication Year, Name of Article, Name of Journal, Volume Number and Page Numbers.

EVANS, W.A., 1994, Approaches to Intelligent Information Retrieval, Information Processing and Management, 7 (2), 147-168.

### ***Conferences:***

SURNAME, NAME , Publication Year , Name of Report, Name of Conference Bulletin, Date and Conference Place, Place of Publication : Publishing , Page Numbers

SILVER, K., 1991, Electronic Mail: The New Way to Communicate, 9th International Online Information Meeting, 3-5 December 1990, London, Oxford: Learned Information, 323-330.

xv

### ***Thesis :***

SURNAME,NAME , Publication Year, Name of Thesis, Master's Degree/Doctorate, Name of Institute

AGUTTER, A.J., 1995, The Linguistic Significance of Current British Slang, Thesis (PhD), Edinburgh University.

### ***Maps:***

SURNAME, NAME , Publication Year, Title, Scale, Place of Publication: Publishing. MASON, James, 1832, Map of The Countries Lying Between Spain and India, 1:8.000.000, London: Ordnance Survey.

### ***Web Pages:***

SURNAME, NAME, Year, Title [online], (Edition), Place of Publication , Web address: URL

HOLLAND, M., 2002, Guide to Citing Internet Sources [online], Poole, Bournemouth University, [http://www.bournemouth.ac.uk/library/using/guide\\_to\\_citing\\_internet\\_sourc.html](http://www.bournemouth.ac.uk/library/using/guide_to_citing_internet_sourc.html), [ Date Accessed: 4 November 2002].



## YAYIN İLKELERİ VE YAZIM KURALLARI

**Journal of Life Economics**, 2014'de yayın hayatına başlayan (E-ISSN:2148-4139) uluslararası hakemli ve süreli bir dergidir. Dergi, yaşamın ekonomik temellerinin tartışıldığı bir forum oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, yüksek kalitede teorik ve uygulamalı makalelere yer verilecektir. Başta ekonomi olmak üzere tüm sosyal bilim alanlarında çalışan akademisyenler, araştırmacılar ve profesyonellerin görüş ve çalışmalarını bir araya getirecektir. Dergideki makaleler; **KIŞ (Ocak)**, **BAHAR (Nisan)**, **YAZ (Temmuz)** ve **GÜZ (Ekim)** dönemleri olmak üzere yılda dört kez yayımlanacaktır. *Journal of Life Economics*, **ücretsiz-açık erişimli elektronik** bir dergidir. *Dergide yayınlanan makaleler internet aracılığıyla; finansal, yasal ve teknik engeller olmaksızın, serbestçe erişilebilir, okunabilir, indirilebilir, kopyalanabilir, dağıtılabilir, basılabilir, taranabilir, tam metinlere bağlantı verilebilir, dizinlenebilir, yazılıma veri olarak aktarılabilir ve her türlü yasal amaç için kullanılabilir.* Dergide yayımlanan tüm makalelere **DOI numarası** atanmaktadır.

Değiye gönderilecek yazılarda yazarların **yayın ilkeleri ve yazım kurallarına uyması gerekmektedir.** Yayın ilkeleri ve yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmayan yazılar için değerlendirme süreci başlatılmaz.

### YAYIN İLKELERİ

xvi

1. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen yazıların daha önce **başka bir yerde yayınlanmamış olması veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olması** gerekir. Daha önce **konferanslarda sunulmuş ve özeti yayınlanmış çalışmalar**, bu durum belirtilmek üzere kabul edilebilir. Ayrıca, çalışma **bir kurum tarafından destek görmüşse veya tezden üretilmişse** çalışmanın başlığına verilecek dipnotla bu durumun belirtilmesi gerekir. Yayın için gönderilmiş çalışmalarını herhangi bir nedenle dergiden çekmek isteyenlerin bir yazı ile dergi yönetimine başvurmaları gerekir. Yayın kurulu, gönderilmiş yazılarda makale sahiplerinin bu koşullara uymayı kabul ettiklerini varsayar.
2. *Journal of Life Economics*'e sunulan makaleler, başka bir çalışmadan kısmen ya da tamamen kopyalanmamış (plagiarizm) olup olmadıkları "iThenticate" tarama programı ile kontrol edildikten sonra hakemlere yollanır. Plagiarizm tespit edilen makaleler hakeme yollanmadan yazara iade edilir.
3. Yayın kurulu, yayın koşullarına uymayan yazıları yayınlamamak, düzeltmek üzere yazarına geri vermek, biçimce düzenlemek yetkisine sahiptir. Yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, yayın kurulunun uygun gördüğü en az **iki hakem** tarafından değerlendirildikten sonra yayınlanması uygun görülürse dergide basılır. Bir hakemin olumlu diğer hakemin olumsuz görüş verdiği makaleler **üçüncü bir hakeme** gönderilir. Hakemlere gönderilecek yazılarda yazarın kimliği saklı tutulur.

4. Yazılar, Makale Takip Sistemi üzerinden elektronik ortamda gönderilmektedir. Bu sisteme Anasayfada yer alan "**Makale Gönder/Takip**" linkinden ulaşılabilir. Sözkonusu sisteme kayıt yapıp makale gönderildikten sonra hakem süreciyle ilgili gelişmeler ve hakem değerlendirme raporları yazarlar tarafından kolaylıkla takip edilebilir.
5. Derginin yayın dili **Türkçe ve İngilizce**'dir. Türkçe makalelerin İngilizce başlığı ve özeti bulunmalıdır. Türkçe makalelerin Türk Dil Kurumu'nun Türkçe Sözlüğü'ne ve Yeni Yazım Kılavuzu'na uygun olması gerekir.
6. Makale gönderen yazar; ad ve soyadını, akademik ünvanını, çalıştığı kurumu, telefon numarasını, elektronik posta adresini, varsa çalışmasını destekleyen kurumu belirtmelidir.
7. Yayınlanan her türlü çalışmanın yayın hakkı dergiye aittir.
8. Dergiye gönderilen yazılara **teelif hakkı ödenmez**. Yayınlanan makalelerin teelif hakkı Dergiye aittir.
9. Dergide yayınlanan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlarını bağlar. Yazıların bütün hukuki sorumluluğu yazarlarına aittir.

## YAZIM KURALLARI

1. Makalelerin, A4 kâğıt boyutunda ve standart Word formatında, kenar boşlukları; üst:2,5 alt: 2,5 sol: 2,5 ve alt: 2,5 cm **tek satır** aralıklı ve **iki yana yaslı** şekilde yazılması gerekir.
2. Makalelerde sayfa sınırlaması olmamakla birlikte, üst limit olarak **25 sayfanın** aşılması beklenmemektedir.
3. Yazar bilgilerinin yer almadığı makale dosyası; Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık, İngilizce özet, özetlerin altında anahtar kelimeler, JEL kodları ve devamında giriş, ana metin, sonuç, kaynakça ve eklerden oluşmalıdır.
4. Üstbilgi, altbilgi ya da sayfa numarası eklenmemelidir.
5. Makaleler, **Türkçe ya da İngilizce** olarak hazırlanabilir.
6. Yazının başına **150 sözcüğü geçmeyen özet** (abstract) eklenmelidir. Yazı dili Türkçe ise, mutlaka İngilizce özet ve İngilizce Başlık eklenmelidir.
7. Özetten sonra makalenin içeriğini belirten **en fazla 5 anahtar kelime** (Türkçe ve İngilizce) ve 3'ü geçmeyecek şekilde belirtilmelidir.
8. Özetler, anahtar kelimeler ve JEL Kodları Times New Roman 11 Punto, italik, tek satır aralığında ve iki yana yaslı şekilde hazırlanmalıdır.

9. Ana Metin, Times New Roman, 12 Punto, tek satır aralığında, iki yana yaslı şekilde hazırlanmalıdır. Her bir paragraf aralığı (sonra 6 nk) boşluk bırakılmalıdır. Paragrafların ilk satırları 1,25 cm içeriden başlamalıdır.

10. Türkçe ve İngilizce başlıklar, Türkçe ve İngilizce özet bölümlerinin üzerine büyük harfle, ortalanarak, 1,5 satır aralıklı, Times New Roman, 12 punto ve kalın (bold) olarak yazılmalıdır. Makalenin ana başlık ve alt başlıkları ise 2., 2.1., 2.1.1. gibi ondalıklı şekilde, giriş başlığından başlayarak (Kaynakça hariç) numaralandırılmalı ve kalın (bold) yazılmalıdır. Ana başlıklar büyük harfle yazılmalı, alt başlıkların ise yalnızca ilk harfi büyük olmalıdır. Başlıklardan önce ve sonra 6 nk boşluk bırakılmalıdır.

11. **Tüm şekil, tablo ve grafiklere** bir başlık verilmeli ve başlıklar ardışık olarak numaralandırılmalıdır. Başlık tablo, şekil veya grafiğin üstünde sayfaya ortalı Times New Roman, 12 punto, kalın (bold) olarak yer almalıdır. Tablo, şekil veya grafik yazısı no'su ile birlikte verildikten sonra tek nokta konularak tablo, şekil veya grafik ismi yazılmalıdır. Kaynak bildirimleri tablo, şekil veya grafiklerin altında 11 punto olarak verilmelidir.

12. Dipnotlar (açıklama içeren) metin içinde numaralanmalı, ayrı bir sayfada numara sırasına göre "Notlar" başlığı altında Times New Roman 11 punto ile yazılmalı ve metnin arkasına konmalıdır.

13. Makalede matematiksel denklem ve formüller numara verilerek sıralanmalıdır. Numaralandırma satırın en sağında parantez içinde yapılmalıdır.

14. Metin içinde atıfları belirtmek için **Harvard referans tekniği** kullanılmalıdır. Bu tekniğe göre metin içinde geçen atıflar, yazar soyadı ve parantez içinde yer alan yayın yılı ile belirtilir. Konuyla ilgili örnekler aşağıda sırasıyla verilmiştir.

i. Yazar adı cümlenin doğal bir parçası olarak kullanılmışsa yayın yılı parantez içinde;

Gürkaynak (2002) kimyasal çözeltiler üzerinde yapmış olduğu ...

ii. Yazar adı cümlenin doğal bir parçası olarak kullanılmamışsa yazar adı, basım yılı ve sayfa sayısı şeklinde olmalıdır;

En son çalışmalar (Pınar, 2003: 12) uygulamanın ...

iii. İki yazarın bulunması durumunda, her iki yazarın soyadı da kullanılır.

Cinicioglu ve Keleşoğlu (1993) yumuşak dolgular üzerinde ...

iv. İkiyden fazla yazar olması durumunda ilk yazarın soyadını "ve diğ." ifadesi takip eder.

Öztoprak ve diğ. (1999) tarafından öne sürülen ...

v. Eğer aynı yazarın aynı yılda basılmış birden fazla yayını kullanılmışsa basım yıllarının sonuna alfabetik bir karakter ilave edilir.

Bozbey ve diğ. (2003a) tarafından yapılan çalışmalar bu sonucu ...

vi. Eğer anonim bir kaynak kullanılmışsa “anon” ifadesi kullanılır.

Son zamanlarda konuşulan gerçekler (Anon 1998: 53) ...

vii. Eğer yazarı belirsiz bir gazete yazısı kullanılacaksa gazete adı, basım yılı ve sayfa no;

Bölgede görülen sel baskınları yapısal özellikleri etkilemektedir (Atlas, 1998: 6)

viii. Tez çalışmasında faydalanılan yayınlar yazar soyadlarına göre alfabetik sırayla sıralanır. Yayının basıldığı derginin, kongre kitapçığının, kitabın vb. adı eğik (italik) olarak gösterilir

ix. İnternette alınan kaynaklara atıf yapılırken, yazar adı varsa daha önce belirtildiği şekilde gösterilir. Yazar adı yoksa kaynağı sunan kurumun adı ve tarih kullanımı aşağıdaki şekilde gösterilir.

Pazar hakkında bilgiler yer almaktadır (İMKB, 23.06.2003) veya

xix

Yazarı belli olmayan internet kaynaklarına atıf yapılırken, büyük harflerle URL-sıra numarası, yıl şeklinde yazılmalıdır. Örneğin:

(URL-1, 2003), (URL-1 ve URL-2, 2003

URL-1'e (2003) göre ...

15. **Kaynakça** Times New Roman, 12 punto şeklinde yazarların soyadları göz önüne alınarak alfabetik sırayla ve asılı biçimde çalışmanın sonunda bulunmalıdır. Her kaynak arasındaki paragraf aralığı (sonra 6 nk) olmalıdır. Eğer yazarın/ların aynı yıl içerisinde birden fazla çalışmasına atıf yapılmışsa ise bu çalışmaların yayın yılı sonuna (a,b,c,..) gibi semboller verilerek sıralanmalıdır. Makale ve bildirilerde dergi ve sempozyum/Kongre adı, kitap ve tezlerde ise kitap ve tez adı italik olarak yazılmalıdır. Kaynakça aşağıda gösterildiği şekilde düzenlenmelidir.

#### **Kitap referansı için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yayın yılı, *Kitap adı*, Yayınevi, Basım Yeri, ISBN.

MERCER, P.A. and SMITH, G., 1993, *Private Viewdata in the UK*, 2

#### **Dergilerdeki makaleler için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yayın yılı, Makalenin adı, *Derginin Adı*, Cilt no ve (bölüm)

EVANS, W.A., 1994, Approaches to Intelligent Information Retrieval, *Information Processing and Management*, 7 (2), 147-168.

### **Konferans bildirileri için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yayın yılı, Bildiri Adı, *Konferans Kitapçığının Adı*, Tarih ve Kongre Yeri, Basım Yeri: Yayınevi, sayfa numaraları

SILVER, K., 1991, Electronic Mail: The New Way to Communicate, *9th International Online Information Meeting*, 3-5 December 1990 London, Oxford: Learned Information, 323-330.

### **Tezler için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yayın yılı, *Tezin Adı*, Yüksek Lisans/Doktora, Enstitü Adı

AGUTTER, A.J., 1995, *The Linguistic Significance of Current British Slang*, Thesis (PhD), Edinburgh University.

### **Haritalar için gösterim**

SOYADI, ADI., Yayın Yılı, *Başlık*, Ölçek, Basım Yeri:Yayınevi.

MASON, James, 1832, *Map of The Countries Lying Between Spain and India*, 1:8.000.000, London: Ordnance Survey.

### **Web sayfaları için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yıl, Başlık [online], (Edition), Yayın Yeri, Web adresi:URL

HOLLAND, M., 2002, *Guide to Citing Internet Sources* [online], Poole, Bournemouth University, [http://www.bournemouth.ac.uk/library/using/guide\\_to\\_citing\\_internet\\_sourc.html](http://www.bournemouth.ac.uk/library/using/guide_to_citing_internet_sourc.html) [Erişim Tarihi: 4 Kasım 2002].

**2. Production Economics Congress  
Special Issue 2016**

2. Üretim Ekonomisi Kongresi (UEK206)  
Özel Sayısı 2016

**CONTENT / İÇİNDEKİLER**

**ULUSÖTESİ ŞİRKETLERİN KÜRESEL KRİZ SÜRECİNDEKİ KONUMLARI**

THE POSITION OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS IN GLOBAL CRISIS

Deniz ŞİŞMAN.....1-24

**DÖKÜM SEKTÖRÜNDE VERİ ZARFLAMA ANALİZİ İLE KONYA İLİNDE BİR UYGULAMA**

AN APPLICATION OF SECTOR OF CASTING IN KONYA INDUSTRY BY ANALYSIS OF DATA ENVELOPMENT

Ali SEVİNÇ & Tamer EREN.....25-42

**TÜRKİYE'DE BİLGİ EKONOMİSİ VE İSTİHDAMA KATKISI**

KNOWLEDGE ECONOMY AND ITS CONTRIBUTION TO EMPLOYMENT IN TURKEY

Mustafa ŞİT & Ahmet ŞİT.....43-60

**ÇEVİK ÜRETİM İLE YALIN ÜRETİMİN KARŞILAŞTIRILMASI**

COMPARISON AGILE MANUFACTURING WITH LEAN MANUFACTURING

Hakan TURAN .....61-76

**İŞBAŞI EĞİTİMİ YAPAN İŞGÖRENLERİNİN İŞ ALGILARININ VERİMLİLİĞE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: KIRIKKALE İLİ TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

INVESTIGATION OF WORK SENSES EFFECT RELATED TO ON-THE-JOB TRAINING WORKERS ON PRODUCTIVITY: AN APPLICATION IN TEXTILE SECTOR IN KIRIKKALE PROVINCE

Ali SEVİNÇ & Tamer EREN.....77-88

**GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE YARATICI SINIFIN GÖÇ EĞİLİMLERİNE ETKİ EDEN DİNAMİKLER : İSTANBUL ÖRNEĞİ**

DYNAMICS OF MIGRATION TENDENCY OF CREATIVE CLASS IN EMERGING MARKETS: ISTANBUL CASE

Gabriela Oana EVREN.....89-102

**TÜRKİYE'DE EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ  
SORUNLARI: İSTANBUL İLİ ANALİZİ**  
HEALTH, SAFETY, AND JOB SECURITY PROBLEMS OF DOMESTIC WORKERS: AN ANALYSIS ON  
ISTANBUL PROVINCE  
Didem DİREK .....103-118

**TÜRKİYE'DE YAŞAM BOYU EĞİTİM POLİTİKALARI**  
LIFELONG LEARNING POLICIES IN TURKEY  
Melek MOLLAİBRAHİMOĞLU.....119-125

# ULUSÖTESİ ŞİRKETLERİN KÜRESEL KRİZ SÜRECİNDEKİ KONUMLARI

Deniz ŞİŞMAN

*Gelişim Üniversitesi, Ekonomi ve Finans Bölümü Cihangir Mah. Şehit Jandarma  
Komando Er Hakan Öner Sk. No:1 Avcılar / İSTANBUL, Gsm: 0533 442 17 61  
Email: : [dsisman2004@yahoo.com](mailto:dsisman2004@yahoo.com)*

## ÖZET

*Küreselleşme ile birlikte, sermayenin düşen kar oranlarını telafi edebilmek için sınırötesi yatırımlara yönelmesi sözkonusu olmuştur. Bu süreçte, sermayenin ulusötesileştiği ve yatırımların ulusötesi şirketler aracılığıyla gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Bu çalışmada, 2008 yılı ile birlikte küresel krizin etkisi bu şirketler açısından incelenmiştir. Çalışma sonucunda ulaşılan sonuçlar şöyle sıralanmıştır; küreselleşmenin krizi, önceki krizlere göre farklı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır ve ulus devlet bu sorunları çözmekte yetersiz kalmaktadır. Kriz sürecinde, artan şirket birleşme ve satın almaları, tekelleşmeye neden olmuştur ve emek ile sermaye arası eşitsizliği artırmıştır. “yüksek etkileşime sahip” ulusötesi finansal şirketlerin krizden en fazla etkilenen şirketler olduğu gözlenmektedir. Ayrıca kriz sürecinde gelişmekte olan ülkelerin ulusötesi şirketlerinin, gelişmiş ülke ulusötesi şirketlerine nazaran DYY’ları artmıştır.*

**Anahtar kelimeler:** Küreselleşme, Küresel kriz, Ulusötesi Şirketler

**JEL Sınıflaması:** F2, F5, F6, J40

---



## THE POSITION OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS IN GLOBAL CRISIS

### *Abstract*

*In the globalization process, it is discussed on capital turn towards crossborder investments to compensate falling profit rates. In this process, it appears that it has to be realized via the transnational capital investment and transnational corporations. In this study, the impact of the global crisis of 2008 was examined in terms of transnational corporations. In the study results, the globalization crisis reveal different results than previous crises and nation states are insufficient to solve these problems, increased mergers and acquisitions during crisis has let to monopolization and increased inequality between capital and labour. “High interactive transnational corporations” are the most affected companies by crisis. Furthermore, during the global crisis, foreign direct investment from developing countries’ TNCs have increased in comparison to developed countries’ TNCs.*

**Keywords:** *Globalization, The Global Crisis, Transnational Cooperations*

**JEL Classification:** *F2, F5, F6, J40*

### 1. GİRİŞ

Kapitalizmin en önemli meselelerinden biri olan karlılık düşüşü nedeniyle sermayenin uluslararası piyasalara açılması, sermaye ihracı yoluyla yeni yatırım fırsatları yakalanmasına olanak sağlamıştır. Ucuz doğal kaynak ve işgücü olanaklarının karlılık üzerine etkisi önem taşımaktadır. Bu olanaklardan yararlanan şirketler, genellikle kendi ülkesinde tekeli konuma sahip büyük şirketlerdir. Küreselleşme sonra üretimin parçalanması süreciyle bu büyük şirketlerin üretimin çeşitli kademelerini çeşitli ülkelerde gerçekleştirmesi gerek sermayenin gerekse üretim yapılan ülkede üretime katılan ortakların politikalarını aralarındaki çıkar birliğini gözetererek belirlemelerine neden olmaktadır. Bu nedenle şirket ve sermayenin ulusötesileşmesi aşamasına geçilmektedir. Şirketlerin ulusötesi aşamasına geçişleri doğrudan yabancı yatırımların genişlemesi, uluslararası birleşme ve satın almaların artması firmalar arası ulusötesi stratejik ittifakların artması ile hızlanmıştır. Bu şirketler ulusal denetimden yalıtılmış ekonomik düzen üzerinde sözsahibi olan şirketler haline gelmişlerdir. Günümüzde doğrudan yabancı yatırımların önemli bir kısmını temsil eden ulusötesi şirketlerin sayısı 82.000’e, yabancı bağlı şirket sayısı 810.000’e, çalışanlarının sayısı 77 milyon’a ulaşmıştır(UNCTAD, World Investment Report 2009,s.8).

UNCTAD tanımına göre ulusötesi şirketler; yönetim merkezlerinin 3 ülkeden fazla olması, üretim, satış ve pazarlama gibi ekonomik faaliyetleri farklı bölgelerde gerçekleştirmeleri nedeniyle uluslararası şirketlerden ayrılmaktadır. Yabancı yatırımlar açısından yapılan değerlendirmeden farklı olarak, ulusötesi şirketlerin ulusötesilik endeksi ile değerlendirildiği bir sıralama yapılmaktadır. Ulusötesilik endeksi literatüre göre şöyle açıklanmaktadır: ilk olarak yabancı varlıkların toplam varlıklara oranı, ikinci

olarak dış satışları toplam satışlara oranı ve son olarak yabancı istihdamın toplam istihdama oranı hesaplanarak, bulunan oranların ortalaması alınmaktadır. Ulusötesi şirketlerin en büyüklerini içeren tablo yabancı varlık sıralamasıyla birlikte ulusötesilik endeksi sıralaması ile her yıla ait olarak UNCTAD tarafından yayınlanmaktadır. 2013 UNCTAD verilerine göre; yabancı varlık sıralamasında ilk sırada yer alan General Electric'in ulusötesilik endeksi %48.8 iken, dış varlıkta ikinci sırada yer alan Royal Dutch Shell şirketi ulusötesilik endeksi %72.8 olduğundan ulusötesilik açısından değerlendirildiğinde daha üst sırada yer almaktadır.<sup>†</sup> Bu çalışmada kriz sürecinde ulusötesi şirketlerin yatırımları, satışları, karlılığı ve istihdamı birlikte değerlendirileceğinden ulusötesilik endeksi üzerinden bir değerlendirme yapılacaktır.

## 2.KÜRESELLEŞMEYE GENEL BAKIŞ

1960 ve 1970'lerle birlikte işçi sınıfının ve halkın gücünün bastırılması ile ulusötesi sermayenin dünya çapında genişlemesinin başlangıcı, aynı döneme denk gelmektedir. Emek, artık dünya üzerinde kolayca değişime açık bir kaynak olarak sermayenin hizmetine girmiştir. Dünya kapitalizminin küreselleşmesi de yaşanan gelişmeler eşliğinde başlamıştır. İmalat sanayiinde kar oranlarının düşmeye başlaması ile birlikte yüzyıllardır devam eden sanayileşme ve kalkınmanın geri planda kaldığı ve denizaşırı ülkelere yönelik üretim devam etmesi ile birlikte gelişmiş ülkelerde işsizliği besleyen bir döneme girilmiştir

Tüm bu gelişmelerin eşliğinde, bilgisayar ve bilişim alanındaki teknolojik adımlar, işgücünün özellikle Güney Doğu Asya ve gelişmekte olan ülkelerde kırsal kesimden kente göçü ile birlikte sağlanan ucuz işgücü, ulusötesi sermayenin gelişmesinde önemli etkenler olmuştur. Ayrıca ekonomide, üretken girişimlerden, finansallaşmanın arttığı bir ortama geçişin başladığı görülmektedir. Finans sektöründe ve özellikle bankacılıkta yaşananlara göz attığımızda ise, bankalar önceleri ev kredisi, eğitim kredisi gibi faydalı amaçlar için kullanılan, büyümede etkili kuruluşlar iken,1970'lere gelinmesiyle; sanayileşmeden uzaklaşma, üretimin denizaşırı ülkelere kaydırılması,,muazzam şekilde büyüyen finansal kurumlara yönelim ve 1970'lerde finansallaşma ile birlikte servetlerin finansal sektörün elinde yoğunlaşması sözkonusu olmuştur(Chomsky,2013).

1950 ve 1960'lı yıllarda bilgisayar, internet ve enformasyon teknolojilerine dönüşecek yüksek teknolojilerin gelişmesinin uygun olduğu bir ortam oluşmuştur. Süreç içinde, küreselleşme ile birlikte ulus devletlerin zayıflayan hegemonyası, uluslararası şirketlerin dönüşümünü de beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte ulusötesi bir sermaye hegemonyası da doğmuştur. 1980-1990'lar sermayenin aşırı birikimi ile büyümenin yüksek olduğu dönemler olmuştur. Bu yıllarda, emeğin sömürsünün de artan bir hızla devam ettiği bir ortam yaratılmıştır.

---

<sup>†</sup> Bu çalışmada kriz sürecinde yapılan yatırımlar öncelikli olarak düşünüldüğünden, listedeki sıralama üzerinden şirketler değerlendirilecektir.

1990'ların sonu ve yeni milenyumla girişle birlikte artan eşitsizlik ve sosyal kutuplaşma; sermayenin belli bir kesimde toplanması ve aşırı birikim ile birlikte küresel ekonominin krize elverişli bir konuma gelmesine neden olmuştur. Bu süreçte, krizin geciktirilmesi amacıyla savaş ekonomisinin canlandırılmaya çalışıldığı bir dönemde Afganistan ve Irak savaşları, savunma sanayiinin sermaye birikimini artıran ayrıca ülkelerin dış politikaları üzerinde söz sahibi olan bir yapının oluşmasına yol açmıştır. Krizin geciktirilmesi ve aşırı birikimin değerlendirilmesi için izlenen ikinci yol ise; finansal spekülasyonların emlak, gıda, enerji, küresel emtia ve bono piyasalarında kamu maliyesi araçlarının kullanılması ile yaratılan balon aracılığıyla gerçekleşmiştir. Öte yandan bu balonun patlaması sonucunda oluşan kriz, sistemik bir risk sonucu oluşan krizden ziyade, yapısal bir kriz olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü krizin çözümü; sistemin yeni bir yapıya evrildiği, yapısal önlemlerin alınması ile mümkün olabilecektir.

Bununla birlikte; yapısal düzeyde mevcut küresel kriz, aşırı birikimin üstünde ya da artık değer emilmesi ya da soğurulması konusunda karlı alanların yetersizliği nedeniyle sürmektedir. Yatırım imkanları açısından değerlendirildiğinde, 21.yy başlangıcı ile yüksek teknolojik ürünlerde yatırımlar kriz başlangıcı olan 2008'de 1990'ın %50 altına düşmüştür. Sistemin artık değer üreten imkanları -1980 ve 1990 sonrası tepe noktasından sonra – gerilemeye başlamıştır. Sermayenin ulus devlet sınırları içinde kaldığı 70'lerde işçi sınıfı direnç gösterebiliyordu, ancak 2008 krizinde durum farklıdır. İşçiye giden değer keskin bir şekilde düşmüştür ve işçinin yaşam standartları giderek gerilemiştir. Kredi piyasalarında yaşanan çöküş kredi verilecek kaynakların azlığından değil, kredilerin geri dönmesi konusunda yaşanan sorunlardan kaynaklanmıştır. Dolayısıyla kapitalizm; artık değeri, karlı alanlara yönlendirme konusunda sorun yaşamaktadır. 1997 ve 2001 yıllarında yaşanan krizler sonrasında küresel güçler, sistemin işleyişi konusunda ilk uyarıları almıştır. Sistemde yaşanan gerileme, artık değer tüketilmesi için iki aracın kullanımına yönelmiştir: finansal spekülasyon ve askeri birikim. Finansal spekülasyon internet ve bilgisayar teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte büyümüştür. Finansal enstrümanların artışı futures, swap, hedge fonlar, mortgage fonlar aracılığıyla, finans piyasalarının spekülasyona açık bir hale gelmesini kolaylaştırmıştır. Küreselleşme; finansal sermayenin de tüm bu araçlar vasıtasıyla küreselleşmesi sonucunu getirmektedir.

Yeni krizi, 1930 ve 1970 krizlerinden ayıran özellikler gözönünde bulundurulduğunda; ekolojik limite yaklaşılması, küresel iletişimde yaşanan gelişmeler, kapitalizmde büyümenin limitlerine ulaşılmış olması, kapitalizmi harekete geçirecek yeni alanların yaratılması konusunda yaşanan sıkıntıların belirginleşmesi, devletin; ulusötesileşmenin yaşandığı bu dönemde, savaş mekanizmalarını harekete geçirerek hegemonyasını sürdürme konusunda isteğinin yaratmış olduğu karmaşa ortamının varlığı, kapitalizmin 21. yy'da sürdürülebilirliğini tehdit eden gelişmeler olarak karşımıza çıkmaktadır(Robinson,2012).Bundan sonra artan küreselleşme ve onun getirmiş olduğu imkanları kullanan kesimlerin, artık değer sömürsünün yanısıra,

borçlanmayla sömürüyü bütün hayatlarına yayan bir şekil almasının artık sürdürülemez bir hal almaya başladığı ve bu nedenle yapısal önlemleri alırken bu kesimin de gözönünde bulundurulması gereken bir döneme girilmiştir. Bu süreç içinde gayrimeşru otorite yani ulusötesi şirketlerin hakimiyeti, yükselişine devam etmektedir bu da meşru devlet otoritesinin fonksiyonlarının devredilmesinin sözkonusu olduğunu göstermektedir(George,2014).Bununla birlikte, son 30 -40 yıldır bu model yerini neoliberal modele bırakmıştır. Bu ideoloji zengin ve en tepede yer alan şirketler haricinde yıkıcı olmuştur.

### 3.KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE EMEK VE SERMAYE

Küreselleşme ile yaşanan gelişmeler eşitsizliğin artan şekilde devamını getirmektedir. Gelişmiş ülkelerde emeğin 1970'lerin sonunda GSYİH içindeki payı %70 (ücret ve maaşlar) iken kira, kar ve hisse olarak sermaye payı %30 civarında idi. Günümüzde ise sermaye, GSYİH'nin %40 ve fazlasına sahipken, emeğin payı %60'lara gerilemiştir. Bunun yanısıra, Amerikalı işçilerin sendikalara üyelikleri 1980'deki %20.1 seviyesinden 2010'da %11,9'a gerilemiştir(Stiglitz, 2012). Neoliberalizmin ulusötesi sermaye artışı destekleyen politikaları; özellikle piyasanın etkin olduğu ve insanlara neyi tüketmesi gerektiğine dair kılavuzluğu, devlet kısıtlamalarının kaldırılması, özelleştirmelerin artırılması, serbest ticaretin zenginlik getirdiğine dayalı inancın yaygınlaştırılması, devlet harcamalarının devlet borcunun ve devlet bütçesinin minimuma indirilmesi konusunda kemer sıkma politikalarının uygulanması politikaları; neoliberalizmin doğa ve emeği dışarda bırakmasını "gerçek değer yaratanların şirket sahipleri ve sermaye olduğunu" vurgusunu taşımaktadır. Neoliberal politikalar ile birlikte sosyal devlet politikaları azaltılmış ve temel iktisat politikası yerinin para politikası tarafından alınarak merkez bankalarının öne çıkarıldığı ekonominin, faiz, döviz para arzı değişkenleri arasında kısıtlandığı bir ortam yaratılmıştır. Sermaye piyasalarında ise denetimlerin kontrolsüz para akışlarını kolaylaştıracak şekilde 1980'den itibaren kaldırılmasıyla, 2001 krizi sonrası Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomilere, 2008'de de benzer krizlerin gelişmiş ülke ekonomilerine sıçramasına neden olmuştur(Stiglitz,2012).

### 4. KÜRESEL SERMAYENİN KONUMU

1980'lerde artan gelir, servet ve fırsata dayalı eşitsizliklerin 2008 krizine zemin hazırladığı, kriz sürecinde eşitsizliğin daha da arttığı bu durumun ekonomik, sosyal ve siyasi yapıyı olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Zürih üniversitesinde yapılan araştırmada Federal Teknoloji Enstitüsü'nden, "sistem analizi" alanında uzmanlaşmış üç bilim insanı S. Vitali, J. B. Glattfelder ve S. Battiston'ın "The network of global corporate control" (Şirketlerin küresel denetim ağı) çalışması, küresel güç yoğunlaşmasını ortaya çıkarmıştır(Vitali ve diğerleri, 2011).Küresel şirket ağlarının yer

aldığı çalışmada<sup>‡</sup> ulusötesi şirketlerin yer aldığı 4300 şirket içinde, çekirdek içinde yer alan 147 şirketin ekonomik değerinin %40'ını elinde bulundurduğu ve çekirdekte yer alan şirketlerin her birinin en azından diğer 20 şirketle bağlantısı olduğu bulunmuştur. Yakın ilişki içinde olmak, sistemik riske yatkın olmak anlamını taşımaktadır ve listede yer alan **50 en yüksek etkileşimli** ve bu nedenle riske en çok yatkın şirketin 48'ini bankalar hedge fonlar ve diğer finansal hizmetler oluşturmaktadır. Buna göre iyi zamanlarda ağ “sağlam”, kötü zamanlarda eşzamanlı olarak sıkıntılıdır.

**Tablo 4.1** 147 şirket içinde yüksek etkileşimli 50 Ulusötesi Şirket

<b>Finansal 147 şirket içinde en yüksek etkileşimli 50 ulusötesi şirket</b>		
1. Barclays plc	18. Goldman Sachs Group Inc	35. Sun Life Financial Inc
2. Capital Group Companies	19. T Rowe Price Group Inc	36. Standard Life plc
3. FMR Corporation	20. Legg Mason Inc	37. CNCE
4. AXA	21. Morgan Stanley	38. Nomura Holdings Inc
5. State Street Corporation	22. Mitsubishi UFJ Financial Gro	39. The Depository Trust Company
6. JP Morgan Chase & Co	23. Northern Trust Corporation	40. Massachusetts Mutual Life Insurance
7. Legal & General Group plc	24. Société Générale	41. ING Groep NV
8. Vanguard Group Inc	25. Bank of America Corporation	42. Brandes Investment Partners LP
9. UBS AG	26. Lloyds TSB Group plc	43. Unicredito Italiano SPA
10. Merrill Lynch & Co Inc	27. Invesco plc	44. Deposit Insurance Corporation of Japan
11. Wellington Management Co	28. Allianz SE	45. Vereniging Aegon
12. Deutsche Bank AG	29. TIAA	46. BNP Paribas
13. Franklin Resources Inc	30. Old Mutual Public Limited Company	47. Affiliated Managers Group Inc
14. Credit Suisse Group	31. Aviva plc	48. Resona Holdings Inc
15. Walton Enterprises LLC	32. Schroders plc	49. Capital Group International Inc
16. Bank of New York Mellon	33. Dodge & Cox	50. China Petrochemical Group Company
17. Natixis	34. Lehman Brothers Holdings Inc[1]	

Bu çalışma 2008 krizinin hemen öncesini yansıtmaması açısından önem taşımaktadır. 147 şirket içinde en yüksek etkileşimli 50 ulusötesi şirket sıralaması, 2011 yılı itibariyle en yüksek GSI endeksi<sup>§</sup> sıralamasındaki şirketlerle karşılaştırıldığında; Allianz 1. Sırada, BNP Paribas 3. Sırada, UBS AG 4. Sırada Societe Generale 7. Sırada Deutsche Bank AG 8. Sırada, Unicredito Italiano SPA 9. Sırada, AXA 10. Sırada, Credit Suisse Group 12. Sırada yer almaktadır. 2012 yılı itibariyle ise ; Allianz 1. Sırada, BNP Paribas 3.sırada, Deutsche Bank AG 6. Sırada, Societe Generale 7. Sırada,

<sup>‡</sup> Araştırma, ekonomik veri toplayan Orbis'in, 2007 veri bankasında bulunan 194 ülkeden 37 milyon ekonomik varlık arasında OECD'nin ulus ötesi şirket tanımına (birden fazla ülkede yerleşik olmakla birlikte bir eşgüdüm içinde, içlerinden birinin egemenliği altında ekonomik faaliyetlerini gerçekleştiren yapılar) uyan 43 bin 60 şirket saptayarak, bunların dünya üzerindeki etkilerini ve mülkiyet yapılarındaki yoğunlaşmayı soruşturuyor. (Rapor: [http://arxiv.org/PS\\_cache/arxiv/pdf/1107/1107.5728v2.pdf](http://arxiv.org/PS_cache/arxiv/pdf/1107/1107.5728v2.pdf))

<sup>§</sup> GSI'de en tepedeki 200 finansal ulusötesi şirket, toplam varlık ve çalışan sayısı ile hesaplanır. Şirketlerin yabancı şube sayısının toplam şube sayısına bölünmesi ile bulunan uluslararasılık endeksinin karekökünün yatırım yapılan ülke sayısına çarpımıyla hesaplanır.

UBS AG 13. Sırada yer almaktadır. Şirket etkileşimlerinin devam ettiği varsayımı altında en yüksek etkileşimli şirket sıralamasında yer alan şirketlerin ulusötesilik açısından en tepede yer alanları, halen finansal risk açısından önemli potansiyel barındırmaktadır.

**Tablo 4.2.** Finansal Ulusötesi Şirketlerin GSI endeks sıralaması (2011-2012)

2012 sıra	GSI	2011 sıra	GSI	Finansal Ulusötesi Şirke	Ülke	varlık toplam	çalışan toplam	Bağlı Şirket			
								toplam	yabancı bağlı şirket	I.I.	yatırım yapılan ülke sayısı
1	72.8	1	75	Allianz SE	Almanya	915788	141938	717	585	81.6	65
2	72.4	2	73.7	Citigroup INC	ABD	1864660	266000	840	595	70.8	74
3	71.2	3	72.4	BNP Paribas	Fransa	2514570	198423	984	723	73.5	69
4	68.5	4	67.2	Assicurazioni Generali	İtalya	582398	81997	493	436	88.4	53
5	68.3	5	68.1	HSBC Holdigs PLC	İngiltere	2692538	288316	1040	746	71.7	65
6	65.9	6	65.6	Deitche Bank AG	Almanya	2653053	100996	1331	1031	77.5	56
7	65.0	7	65.6	Societe Generale	Fransa	1648917	159616	557	386	69.3	61
8	64.1	8	61.1	UnicreditSpa	İtalya	1221929	160360	922	861	93.4	44
9	58.3	9	59.5	AXA S.A.	Fransa	1004421	96999	606	515	85.0	40
10	57.4	10	53.0	Standart Chartered PLC	İngiltere	636518	86865	209	153	73.2	45
Toplam	663.9	661.3									
Ortalama	66.3	66.1									

I.I Internalization Index: Toplam Yabancı Bağlı şirket/Toplam Bağlı şirket

**Kaynak:** UNCTAD,Ulusötesi Finansal Kuruluşların GSI endeks sıralaması 2008,2009, 2010,2011 ve 2012 verileri tarafımdan derlenmiştir.

2008-2012 yılları arasında incelendiğinde;ilk 10 şirketin GSI ortalamasının artış kaydettiği görülmektedir. Buna göre; 2008 yılında endeks ortalaması 59, 2009'da 64, 2010'da 64, 2011'de 661,2 ve 2012 yılında 66,3 olmuştur. Dolayısıyla finansal alanda ulusötesileşmenin arttığı gözlenmektedir.

## 5. KRİZ SÜRECİNDE ULUSÖTESİ ŞİRKETLERİN DURUMU

Dünyanın 100 en büyük ekonomisinin 37'si şirketlerden oluşmaktadır. Ulusötesi şirketlerin %86.5'i sanayileşmiş dünya temellidir. Ancak kriz sürecinde güney doğu Asya özellikle Çin'de ulusötesi şirket sayısı giderek artmaktadır. En büyük 25 ulusötesi şirketin durumları incelendiğinde; en tepede perakende, petrol, finans şirketleri yer almaktadır.

2013 yılında Forbes Global 2000 listesinde dünyanın en büyük şirketleri sıralamasında şirket gelirleri açısından incelendiğinde ilk sırada ABD şirketi şirket varlıkları açısından değerlendirdiğinde ise ilk sırada Çin şirketi yer almaktadır. Sinopec ve Petro China gibi şirketler varlık sıralamasında ilk 25 şirket içinde yer almaktadır.

**Tablo 5.1.** Forbes Global 2000 Listesinde En Üst Sırada Yer Alan Şirketler

Top UÖS gelirleri (US milyon \$)		Top UÖS varlıkları (US milyon \$)	
Walmart	469	ICBC	2814
Royal Dutch Shell	467	HSBC	2624
Exxon Mobil	421	Mitsubishi UF Financial	2633
Sinopec- China Petrol	412	BNP Paribas	2304
BP	371	JP Morgan Chase	2359
Petro China	309	China Construction Bank	2241
Volkswagen Group	294	Royal Bank of Scot	2133
Total	241	Agricultural Bank China	2124
Chevron	223	Bank of China	2034
Samsung Elect.	188	Mizuho Financial	2009
Apple	165	Citigroup	1865
ENI	164	Banco Santander	1648
Berkshire	163	Wells Fargo	1423
Daimler	151	Credit Suisse	1010
Axa Group	148	Axa Group	1003
General Electric	146	Goldman Sach	939
Petrobas	144	Alliant	916
Gazprom	144	Nordea Bank	893
ICBC	139	Bank Of Communication	846
AT&T	127	Royal Bank of Canada	839
Stat Oil	127	TD Bank Group	819
BNP Paribas	126	Morgan Stanley	781

**Kaynak:** Forbes Global 2000: The World's Largest Companies In 2013

İkinci Dünya Savaşı sonrası periyotta doğrudan yatırımlar (FDI), zengin kuzey ülkeleri tarafından yapılmaktaydı. Yukarıda yer alan tablodan da anlaşılacağı gibi, günümüzde durum değişmektedir. BRICS ülkeleri olarak nitelendirdiğimiz Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin FDI' ların ev sahibi ve anavatanı olmaktadır. Bu şirketler ülkeler arası ekonomik rekabet ve politik ilişkileri yönlendirmektedir. Tablo 6.2'den gözlemleyebileceğimiz gibi Çin'in şirketleri gözönünde bulundurulduğunda Sinopec, China National Petroleum ve Industrial and Commercial Bank of China gibi sıralamada yer alan kuruluşlar devlete ait şirketlerdir. Çin şirketlerinin toplam gelirlerinin 2014 yılında %13.31 artarak 56,68 trilyon yuana ulaştığı ve bu tutarın Çin'in 2013 yılı GSMH'sı olan 56,88 trilyon yuana yakın olduğu görülmektedir. Karlılık konusunda ise, 2014 yılında bir önceki yıla oranla %10.6 yükselerek 2.4 trilyon yuana yükseldiği gözlenmektedir (Dünya Gazetesi,02/09/2014).Tablo 6.3'de gözlendiği gibi, dünya milyarderlerinin durumunu gözönünde bulundurduğumuzda; özellikle küresel şirket sahipleri olan bu milyarderler **geçmiş yıla göre %11 zenginleşmişlerdir**. Bu zenginleşme ücretler ve gelirler düşerken meydana gelmiştir. Dolayısıyla kriz sürecinde eşitsizliği besleyen bir hal almıştır.

**Tablo 6.3:** Dünya milyarderleri listesi

1.	Bill Gates (Microsoft)	72.5	% 15
2.	Carlos Slim (Telmex)	66.3	% 11.8
3.	Amancio Ortega (Inditex-zara)	58.9	% 2.5
4.	Warren Buffet (Berkshire Hathaway)	58.1	% 21.3
5.	Ingvar Kemprad (İKEA)	49.1	% 24
6.	Charles Koch (Koch industries)	45	% 10
7.	David Koch (Koch industries)	45	% 10
8.	Larry Ellison (Oracle)	40.5	% 2.2

**Kaynak:** <http://www.bloomberg.com/billionaires/2013-09-13/> Erişim tarihi :13/10/2014

Ulusötesi kapitalist sınıfın yükselmesi, sermayenin küresel çapta konumlanmasını getirmiştir. Ulusötesi sermayenin sınıf gücünün kurumsal olarak uygulanması için IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü gibi ulusötesi kurumlar ve araçları aracılık etmektedirler.

## **6. SEKTÖRLERE GÖRE FİNANSAL OLMAYAN ULUSÖTESİ ŞİRKETLERİN DAĞILIMI**

Tablo 7'te gözlendiği gibi,kriz öncesi olan 2007 ve 2013 yılları arasında ulusötesi şirketlerin sektör dağılımını incelediğimizde; ilk100 içindeki şirketlerin yer aldığı tabloda 2007 yılında 10 olan petrol şirket sayısı 2013 yılında 12'ye yükselmiştir. Motorlu taşıtlar ise 2007 yılında 13 iken 2013 yılında 11'e gerilemiştir. Yiyecek içecek ve tütün sektörü birlikte değerlendirildiğinde şirket sayısı 9'dan 11'e yükselmiştir. Ulaştırma ve depolama hizmetlerinde ilk 100 içindeki ulusötesi şirket sayısı 1'den üçe yükselmiştir. Önemli bir gerileme ametalik mineral ürünlerde görülmektedir.2007'deki 5 şirketten 2013'te 2 şirkete gerilemiştir.



**Tablo 6:** Sektörlere göre Finansal olmayan Ulusötesi Şirket sayısı-

Sektörlere Göre Finansal Olmayan TNC Şirket Sayısı (2008-2013)								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Petrol	10	10	10	10	11	11	12	
Motorlu Araçlar	13	11	11	12	11	11	11	
Yiyecek İçecek ve Tütün	9	7	7	8	8	7	11	
Eczacılık	9	9	9	8	11	10	9	
Elektrik Elektronik	8	9	9	9	7	7	9	
İletişim	8	7	7	7	7	9	5	
Kamu hizmetleri(Elektrik Gaz ve Su)	0	8	8	11	8	7	5	
Elektrik Gaz ve Su	8	2	2	2	4	4	2	
Madencilik ve Taş Ocağı	4	4	4	5	5	5	5	
Toptan Ticaret	4	4	4	2	1	4	5	
Metal ve Metal Ürünleri	3	3	3	3	3	2	1	
Çeşitli	5	4	4	4	4	4	4	
Perakende satış ve ticaret	3	4	4	3	3	3	3	
Havacılık	3	3	3	2	2	2	2	
Tekstil	0	0	0	0	0	0	1	
Ulaştırma ve Depolama	1	2	2	2	2	3	3	
Diğer tüketim mal ve hizmetleri	1	2	2	1	1	1	1	
Kimyasal	3	3	3	3	4	3	2	
Petrol ve Doğalgaz Araştırma	0	0	0	0	0	0	1	
Ametalik Mineral Ürünler	5	5	5	4	3	3	2	
Software	0	0	0	0	0	0	2	
Mühendislik Servisleri	0	1	1	1	2	1	1	
Altın Madeni	0	0	0	1	1	1	1	
Ticari Hizmetleri	2	1	1	1	1	1	1	
İnşaat ve emlak işleri	0	1	1	1	1	1	1	
	99	100	100	100	100	100	100	

**Kaynak:** UNCTAD The world's top 100 non-f,nancial TNC's, ranked by foreign assets 2008,2009,2010,2011,2012,2013 yıllarına ait tabloları tarafımdan derlenerek hazırlanmıştır.

## 7. KRİZ SÜRECİNDE ULUSÖTESİ YATIRIM YAPAN ŞİRKETLER

### 7.1. 2009 yılında ulusötesi yatırım yapan ülkeler ve ulusötesi şirketlerin durumu

Krizin patlak verdiği 2008'de etkiler hemen gözlenmezken, yansımaları 2009 yılında DYY akışlarında küresel çapta %39'luk bir gerileme ile görülmüş ve bu gerileme tüm ülkeleri etkilemiştir. 2008 yılındaki 1.7 trilyon dolarlık seviyesinden, 2009'da 1 trilyon dolar seviyesine gerilemiştir. Özellikle gelişmiş ülkelere DYY akışları %41'lik bir düşüş sergilemiştir. Gelişmekte olan ülkeler açısından değerlendirildiğinde ise; 2009 yılında küresel finansal ve ekonomik krizle birlikte %35'lik gerileme kaydedilmiştir. DYY'ların bileşenleri olan özsermaye yatırımları, yeniden yatırım kazançları ve diğer sermaye akışları açısından değerlendirildiğinde, ulusötesi şirketlerin uzun dönem yatırım stratejisinin önemli bir göstergesi olan özsermaye akışında diğerlerine nazaran düşüş kaydedilmiştir.

Sınır ötesi birleşme ve satın almalar açısından değerlendirildiğinde, 2008 yılına göre 2009 yılında %66'lık bir gerileme kaydedilmiştir. Buna rağmen, greenfield denilen ilk yatırımlarda %23'lük gerileme gözlenmiştir. Ülkeler itibariyle değerlendirme yapıldığında; Avrupa ortalaması %41.2, ABD %57, Güney, Doğu ve Güney Doğu Asya'da ortalama %31.8 Türkiye'de %56.3 gerileme kaydedilmiştir. Birleşme ve satın almalar ülkeler açısından değerlendirildiğinde; gelişmiş ülkelerde %66, Avrupa'da %66.4, SABD %82.5 Japonya'da %163.5 gerileme gözlenirken, gelişmekte olan ülkeler ise %64'lük düşüş gözlenmektedir. Türkiye'de ise gerileme %87.7 olmuştur. Aynı dönemde Güney, Doğu ve Güney Doğu Asya'da ortalama %35'lik gerilemeye rağmen, Çin'de %108'lik, Tayland'da %142'lik artış gözlenmiştir (UNCTAD, Global Investment Trend Monitor, 2010).

### 7.2. 2010 yılında yabancı sermaye ve ulusötesi şirketlerin durumu

Yabancı sermaye yatırım girişleri 2009 yılına göre %1'lik artış kaydederek 1,122 milyar dolar'a yükselmiştir. Bu önemsiz artışın dağılımı gözönünde bulundurulduğunda gelişmekte olan ülkelere doğrudan yabancı yatırım sermaye girişleri güçlenerek, gelişmiş ülkelere girişlerdeki gerileme ile dengelenmiştir. Gelişmiş ülkelere sermaye girişi %6.9 gerileyerek 526.6 milyar dolara düşmüştür. Net birleşme ve satın almalar %23.9 artarak 252.1 milyar dolar olmuştur. Gelişmekte olan ülkelere baktığımızda, DYY girişlerinde %9.7, birleşme ve satın almalarda %117.6 artış olmuştur, en çok artış %301 ile Hong Kong ve %939 ile Malezya'da görülmektedir. Buna rağmen, Çin'de ise birleşme ve satın almalarda %44.6 gerileme yaşanmıştır. Kriz sonrası dönem açısından sınır-ötesi birleşme ve satın almaları gözönünde bulundurduğumuzda %37 artış kaydedilmiştir. Öte yandan, ilk yatırım projelerinin sayısı ve değerinin gerileme kaydettiği görülmektedir (UNCTAD, Global Investment Trend Monitor, 2011).

### **7.3. 2011 yılında ulusötesi şirketler ve küresel ekonomi**

2011 yılında ise, küresel ekonomide yaşanan karışıklığa rağmen DYY akışları kriz öncesi seviyenin üzerinde gerçekleşmiştir ve %17 artış kaydederek 1.5 trilyon seviyesine gelmiştir.

DYY akışları tüm başlıca ekonomilerde gerçekleşirken, gelişmekte olan ülkelerde 755 milyar dolar seviyesine ulaşmıştır özellikle ilk yatırımlarda güçlü bir artış gözlenmiştir. Güneydoğu Asya da %11'lik bir artışla, Latin Amerika (%35) ve geçiş ekonomilerinin (%31) altında bir artış kaydetmiştir. Afrika ülkeleri ise DYY girişleri düşmeye devam etmiştir. Gelişmiş ülkeler gözden geçirildiğinde DYY artışı %18 olarak gerçekleşmiştir. Girişlerin çoğunluğu sınırötesi birleşme ve satınalmalarda gerçekleşmiştir(UNCTAD, Global Investment Trend Monitor,2012). Özetle, 2011 yılında DYY'ların bütün ülkelerde arttığı gözlenmektedir. Aynı yıl özellikle gelişmekte olan ülkeler bu akışların yarısına sahiptir. Bu yatırımların önemli bir kısmı ilk yatırım olarak gerçekleşmiştir ancak tüm bunlara rağmen DYY akışları krizin başladığı 2008 yılının altındadır (UNCTAD, Global Investment Trend Monitor,2012).

### **7.4. 2012 yılında ulusötesi şirketler ve küresel ekonomi**

2012 yılında doğrudan yabancı yatırım girişleri %18 azalarak 1.31 trilyon dolarla 2009 yılındaki seviyesine yaklaştığı görülmektedir. Aynı gerileme; büyüme, ticaret ve istihdamda da gözlenmektedir. Avro bölgesi krizi, ABD ekonomisinde mali uçurum, bütün başlıca ekonomilerde hükümet değişimi gerilemede etkili olmuştur. Tüm gelişmekte olan ülkelerde de makroekonomik kırılganlık ve yatırım ortamındaki politik belirsizliklerin varlığı nedeniyle doğrudan yatırımların akışındaki azalma, milli gelir, ticaret ve istihdam büyüme de olumsuz yönde gelişmeler yaşanmasına neden olmuştur (UNCTAD, Global Investment Trend Monitor, 2013 ).

### **7.5. 2013 yılında ulusötesi şirketlerin durumu**

2013 yılında uluslar arası üretim artışa genişlemeye devam etmiştir. satışlar %9varlıklar %8, katma değer %6 istihdam %5 ve ihracat %3 artmıştır. Küresel DYY girişleri ise 2013 yılında %11 artarak 1.46 trilyon dolar ile 2010 seviyesinin üzerine çıkmıştır. Girişler değerlendirildiğinde gelişmiş ülkelerde artış %11.6 iken, gelişmekte olan ülkelerde artış %6.2 olmuştur. Bu süreçte, gelişmekte olan ve geçiş ekonomilerine ait ulusötesi şirketler, gelişmiş ülke ulusötesi şirketlerine göre denizaşırı faaliyetlerine daha hızlı devam etmişlerdir (UNCTAD, Global Investment Trend Monitor,2014).

## 7.6. 2014 yılında DYY ve Ulusötesi şirketlerin durumu

**Tablo 8.1.** 2014 yılı en çok yatırım yapan ülkeler  
(milyar dolar)

1. ABD	537	11. İrlanda	32
2. HongKong Çin	150	12. İspanya	311
3. Çin	116	13. Kore	3
4. Japonya	114	14. Norveç	19
5. Almanya	112	15. İsviçre	17
6. Rusya	56	16. Malezya	16
7. Fransa	56	17. Şili	13
8. Kanada	53	18. Kuveyt	13
9. Hollanda	41	19. Tayvan	13
10. Singapur	41	20. İsveç	12

**Kaynak:** UNCTAD, Global Investment Trend Monitor, No:19 Mayıs 2015

2014'te 20 en büyük yatırımcının 9'u geliştirmekte olan ve geçiş ekonomilerindedir. Hong Kong, Çin, Rusya, Singapur, Kore, Malezya, Şili, Kuveyt ve Tayvan şeklinde sıralanmaktadır. Çin'de DYY çıkışları, DYY girişlerine göre daha hızlı artmıştır ve 116 milyar dolar seviyesine ulaşmıştır. Buna göre; DYY giriş/ çıkış oranı 2004 seviyesi olan *11:1'den 1:1'e* değişmiştir. Gelişmekte olan ülke ulusötesi şirketlerinin yatırımlarında artış anlamı da taşımaktadır.

## 8. 2007 VE 2008- 2014 ARASI KRİZ SÜRECİNDE BAZI ULUSÖTESİ ŞİRKETLERİN DURUMU\*\*

### 8.1. General Electric (ABD, Elektrik dağıtımı)

Krizin başladığı 2007 yılından bu yana, General Electric gibi Amerikan sanayiinin en köklü şirketi, ilk kez cirosunun yarısından fazlasını A.B.D. dışından elde etmeye başlamıştır. İstihdamın yarısından fazlası da A.B.D. dışında istihdam edilmektedir.

\*\* 2009 yılına ait Unctad'ın ulusötesilik endeksi içeren verilerine ulaşamamıştır.

**Tablo 8.1:** General Electric Şirketinin ulusötesilik endeksi (2007-2013)

General Electric	Varlık	Satışlar	İstihdam	Dış varlık sıralaması	Ulusötesilik endeksi sıralaması
	Dış v.	Dış s.	Dış i.		
	Toplam v.	Toplam s.	Toplam i.		
2007	420300	86519	168112	1	76
	795337	172738	327000		
2008	401290	97214	171000	1	75
	797769	182515	323000		
2010	551585	79705	154000	1	57
	751216	150211	287000		
2011	502612	77480	170000	1	67
	717242	147300	301000		
2012	338157	75640	171000		
	685328	144796			
2013	331160	74382	135000	1	81
	656560	142937	307000		

**Kaynak:** UNCTAD 2007,2008,2010,2011,2012,2013 “the world’s top 100 non-financial TNC’s” tablo verilerinden tarafımdan derlenmiştir.

General Electric şirketinin ulusötesilik endeksi sıralaması tablosu incelendiğinde; dış varlık sıralamasında ilk sırada yer alan General Electric, kriz öncesi 420.300 milyon dolar olan dış yatırımlarını 2008’de 401.290 milyon dolar seviyesine düşürmüştür. 2010 yılında ise, dış yatırımlar kriz öncesi durumun üzerinde 551.585 milyon olarak gerçekleşmiştir. Ancak daha sonra şirket dış yatırımları 2012 yılı itibariyle düşüğe geçmiş ve 2013 yılında 331.160 milyon dolar seviyesine gerilemiştir. Krizin yansması sektörde hissedilmekte gerek dış yatırımlara gerekse satışlarda gerileme, ulusötesilik endeksi açısından sıralamada 81. sıraya gerilemesine neden olmuştur. Buna rağmen dış varlık sıralamasında şirket en üstteki yerini korumuştur.

## 8.2.Vodafone (İngiltere, İletişim)

İngiliz cep telefonu şirketidir.Dünyanın30 ülkesinde GSM operatörlüğü yapmaktadır.2013 yılında 94 milyar kar açıklayarak Fortune Global 500’de karlılık açısından ilk sıraya yerleşmiştir( <http://fortune.com/global500/2013>).

**Tablo 8.2 :** Vodafone Şirketinin ulusötesilik endeksi (2007-2013)

Vodafone	Varlık		Satışlar		İstihdam		Dış varlık sıralaması	Ulusötesilik endeksi sıralaması
	Dış v.	Toplam v.	Dış s.	Toplam s.	Dış i.	Toplam i.		
	2007	230600 254948	60317 71070	62008 72375	2	6		
2008	201570 218955	60197 69250	68747 79097	3	6			
2010	224449 242417	63069 71315	65729 84990	3	15			
2011	171941 186176	65448 74089	75476 83862	8	10			
2012	199008 217031	62065 70224	78599	7	9			
2013	182837 202763	59059 69276	83422 91272	7	9			

**Kaynak:** UNCTAD 2007,2008,2010,2011,2012,2013 “the world’s top 100 non-financial TNC’s” tablo verilerinden tarafımdan derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda yer alan Vodafone verilerine göre; kriz öncesi toplam varlıklarının %90’ı yabancı ülkelerdeki yatırımlarından, istihdamının %86’ı yabancı çalışanlardan oluşan ulusötesileşme sıralamasında en üst sıralarda yer alan bir şirket olarak görülmektedir. Kriz sürecinde 2010 yılında artış görülmekle birlikte 2011 yılından itibaren dış yatırımlarda gerileme görülmekle birlikte, çağrı merkezleri yoluyla yurtdışı istihdamın artırılması ile ulusötesilik endeks sıralamasında üst sıradaki yerini korumuştur.

### 8.3. Royal Dutch/Shell (petrol, gaz, Hollanda)

2013 yılında Shell satışlarda 2, genelde 7 sıra düşmüştür. Dünya üzerinde 44.000 İstasyonu, 30 rafinerisi ve günde 3.3 milyon varil üretimi vardır (Fortune,2013).

**Tablo 8.3:** Royal Dutch/Shell Şirketinin ulusötesilik endeksi (2007-2013)

Royal Dutch Shell	Varlık	Satışlar	İstihdam	Dış varlık sıralaması	Ulusötesil ik endeksi sıralaması
	Dış v.	Dış s.	Dış i.		
	Toplam v.	Toplam s.	Toplam i.		
2007	196828	207317	86000	3	35
	269470	355782	104000		
2008	222324	261393	85000	3	6
	282401	458361	102000		
2010	271672	230697	82000	2	29
	322560	368086	97000		
2011	296449	282673	75000	2	31
	345257	470171	90000		
2012	270247	282930	73000	2	32
	360325	467153			
2013	301898	275651	67000	2	34
	357512	451235	92000		

**Kaynak:** UNCTAD 2007,2008,2010,2011,2012,2013 “the world’s top 100 non-financial TNC’s” tablo verilerinden tarafımdan derlenmiştir.

Yukarıda yer alan Royal Dutch/Shell verilerine göre, kriz öncesi dış yatırımların toplam yatırımlar içindeki payı %73 seviyesindedir. Yatırımlar 2008 yılında herhangi bir gerileme kaydetmemiştir. 2008’de %78, 2010’da %84, 2011’de %85, 2012’de %75 ve 2013’te %84 gibi yüksek seviyelerde gerçekleşmiştir. İstihdam açısından değerlendirildiğinde, kriz sürecinde istihdamda gerileme gözlenmektedir.

#### 8.4 British Petroleum (İngiltere, petrol, gaz)

2010 yılında Meksika körfezini temizlemek için yaptığı ödemeler nedeniyle karı yarıdan fazla düşmüştür. 42 milyar maliyet ve cezaya katlanmaktadır.

**Tablo 8.4 :** British Petroleum Şirketinin ulusötesilik endeksi (2007-2013)

British Petroleum	Varlık	Satışlar	İstihdam	Dış varlık		Ulusötesilik endeksi sıralaması
	Dış v. Toplam v.	Dış s. Toplam s	Dış i. Toplam i.	sıralaması		
2007	185323	223216	80600	4	23	
	236076	284365	97600			
2008	188969	283876	76100	4	20	
	228238	365700	92000			
2010	243950	234313	65926	3	18	
	272262	297107	79700			
2011	263577	308437	68005	3	21	
	293068	386463	83430			
2012	270247	300216	69853	3	22	
	300193	375580	85700			
2013	202899	250372	64300	6	38	
	305690	379136	83900			

**Kaynak:** UNCTAD 2007,2008,2010,2011,2012,2013 “the world’s top 100 non-financial TNC’s” tablo verilerinden tarafımdan derlenmiştir.

Kriz sürecinde dış varlıklarını artıran şirket,2013 yılında hem dış varlık hem de dış satışlarda gerekse dış istihdamda yaşanan gerileme ile birlikte ulusötesilik endeksine göre 38.sıraya düşmüştür.

#### 9.5 Exxon Mobil (ABD,petrol ve gaz şirketi)

Karlılık konusunda en karlı şirketlerden olmasına rağmen 2013’te sıralamada 5.liğe gerilemiştir(Fortune,2013).



**Tablo 8.5 :** Exxon Mobil Şirketinin ulusötesilik endeksi (2007-2013)

Exxon Mobil	Varlık	Satışlar	İstihdam	Dış varlık sıralaması	Ulusötesilik endeksi sıralaması
	Dış v. Toplam v.	Dış s. Toplam s.	Dış i. Toplam i.		
2007	174726	269184	50904	5	41
	242082	390328	80800		
2008	161245	321964	50337	6	42
	228052	459579	79900		
2010	193743	254219	52643	6	44
	302510	341781	83600		
2011	214231	316686	49496	4	66
	331052	433526	82100		
2012	214349	301840	46361	6	45
	333795	420714	76900		
2013	231033	237438	45216	4	56
	346808	390247	75000		

**Kaynak:** UNCTAD 2007,2008,2010,2011,2012,2013 “the world’s top 100 non-financial TNC’s” tablo verilerinden tarafımdan derlenmiştir.

Tablodan anlaşılabilceği gibi, Exxon Mobil’in 2013 yılında dış yatırımlarda artış yaşamıştır. Bununla birlikte, toplam satışlar içindeki dış satışlarının payının 2012 yılında %71’den %60’a düşmesiyle birlikte, 2013 yılında ulusötesilik endeksi sıralamasındaki yeri 45. sıradan 56. Sıraya gerilemiştir.

#### 8.6. Toyota (Japonya, otomotiv)

Toyota hava yastığı ile ilgili yaşanan sorunlar neticesinde 5 milyon aracı geri çağırılmak durumunda kalmıştır. Buna rağmen kuzey Amerika’da satışları güçlü olarak devam etmektedir. Petrol fiyatlarındaki yaşanabilecek bir yükseliş nedeniyle özellikle General Motor’un elektrikli aracı Tesla’ya karşı ABD’de rekabette geri kalma riskiyle karşı karşıya kalabilir(<http://fortune.com/global500/2015>).

**Tablo 8.6.** Toyota Şirketinin ulusötesilik endeksi (2007-2013)

Toyota	Varlık	Satışlar	İstihdam	Dış varlık	Ulusötesilik
	Dış v. toplam v.	Dış s toplam s.	Dış i. Toplam i.	sıralaması	endeksi sıralaması
2007	153406 284722	145815 230607	121775 316121	6	75
2008	169569 296249	129724 203955	121755 320808	5	74
2010	211153 359862	140319 221604	118362 317716	5	76
2011	214117 372566	142888 235200	123655 325905	5	86
2012	233193 376841	170486 260776	126536	4	77
2013	274380 403088	171231 256381	137000 333496	3	67

**Kaynak:** UNCTAD 2007,2008,2010,2011,2012,2013 “the world’s top 100 non-financial TNC’s” tablo verilerinden tarafımdan derlenmiştir.

Yukarıda yer alan tabloya göre; Toyota kriz öncesi olan 2007 yılında dış varlıkları, toplam varlıkların %53.8 iken 2010 yılında bu oran %58.6’a, 2013 yılında ise %68’e yükselmiştir. Satışlar açısından değerlendirdiğimizde; 2007 yılında dış satışların toplam satışlar içindeki payı %63.2, 2010 yılında yatay bir seyir izleyerek %63.3 iken, 2013 yılında %66.7 seviyesine yükselmiştir. Dış satışlarda yaşanan bu önemli artışla birlikte ulusötesilik endeksinde 2013 yılında 67. sıraya yükselmiştir.

### 8.7. Total (Fransa, petrol, gaz)

Araştırma rafinasyon ürün pazarlama ve satış gibi geniş faaliyet alanı vardır.2013 yılında karlılık ve piyasa değerindeki düşüş nedeniyle bir önceki yıla göre gerileme kaydetmiştir.

**Tablo 8.7 :** Total Şirketinin ulusötesilik endeksi (2007-2013)

Total	Varlık	Satışlar	İstihdam	Dış varlık	Ulusötesilik
	Dış v.	Dış s.	Dış i.	sıralaması	endeksi
	Toplam v.	Toplam s.	Toplam i.		sıralaması
2007	143814	177835	59146	7	26
	167144	233699	96442		
2008	141442	177726	59858	7	27
	164662	234574	96959		
2010	175001	143047	57643	7	30
	192034	186061	83600		
2011	211314	197480	61067	6	29
	228036	256732	96104		
2012	214507	180440	62123	5	28
	227107	234287	97126		
2013	226717	175703	65602	6	38
	238870	227901	98799		

**Kaynak:** UNCTAD 2007,2008,2010,2011,2012,2013 “the world’s top 100 non-financial TNC’s” tablo verilerinde tarafımdan derlenmiştir.

Total şirketinin kriz öncesi dış yatırımları; toplam yatırımlarının %86’ını oluştururken, krizin patlak verdiği 2008 yılında gerek dış yatırımların payında, gerekse toplam yatırımlarda gerileme saptanmıştır. Daha sonra 2010 yılından itibaren yatırımlardaki artışla birlikte dış yatırımlar %94 seviyesine yükselmiş, bununla birlikte satışlardaki gerileme ulusötesilik endeksinde gerilemesine neden olmuştur.

## 9. SONUÇ

1970’lerden itibaren üretimin parçalanması yolu ile üretimin küreselleşmesi; sınıf ve sosyal eşitsizliğin küresel çapta yayılımına neden olmuştur. Değerin, uluslararası hızlı hareketi, sermayenin küresel çevrimine dahil oluyordu. Yeni sistem, teknik seviyede yeni bilgi teknolojileri ve organizasyonel yeniliklerle değer yaratımının sirküle edilmesi ve dünya çevresinde dolaşımını sağlıyordu. Bu sayede ulusal ekonomiler parçalanmış ve yeni küresel üretim ve finansal sistemin bir unsuru olarak tekrar bir araya getirilmiştir. Böylece ulus devletlerde yeni küresel ekonomik sistemin parçası olmaktadır. Bu uluslararası piyasa entegrasyonundan, küresel üretim entegrasyonuna geçmiştir. Uluslararası finansal sistemde 1980’den itibaren entegre küresel finansal sistem olarak farklılık göstermektedir (Robinson,2010).

Kriz sonrası durum incelendiğinde; küreselleşme ile küreselleşmenin krizinin, önceki krizlerden farklılık gösteren özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla farklı bir durumda; aynı araçları kullanarak aynı sonuçlara ulaşma beklentisi yararsızdır. Küreselleşme ile yaşanan yeni bir çağdır. Ulusötesileşmenin artması ile küresel üretim ve finansal sistem, ulusların ve insanlığın entegrasyonunu gerekli kılmaktadır. Ulusötesi üretim süreçlerinin etkin olduğu bir ekonomik sisteme geçiş, ulus devletlerin küresel sosyal politik ve kültürel yapıya karşı durmasını giderek zorlaştırmaktadır.

Küresel ekonomi giderek birbirine bağlı bir konumda çalışmaktadır. Buna karşılık siyaset, yerel ve ulusal boyutta kalmaktadır ve bu durum büyük sorun yaratmaktadır. Öte yandan; açlık ve nükleer tehdit sorunları için uluslararası ortak bir çabaya ihtiyaç vardır. Küresel ısınma sorununu ulus devlet tek başına halledememektedir. Uluslararası finansın istikrarlı olması ve vergilerin ödenmesi sermaye akımlarının denetlenmesi yine ulus devletin tek başına çözemeyeceği sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Sorunların ulusötesileşmesi, çözümlerin de ulusötesileşmesi sonucunu doğurmaktadır. Buna bağlı olarak, sivil toplum kuruluşlarının ulusötesileşmesi küreselleşmenin getirdiği sonuçlar içinde yer almaktadır.

Kriz sürecinde yatırımlar incelendiğinde ortaya çıkan bir başka sonuç; yatırımların ilk yatırım yerine, birleşme ve satın almalar üzerine yoğunlaşmış olmasıdır. Kriz sürecinde küresel sermaye ve tekelleşme artarak devam etmiştir. Ulusötesi sermayenin güçlenmesi, en tepede yer alan ulus ötesi sermaye sınıfının da güçlenmesini beraberinde getirmiştir en zenginler listesindeki zenginleşme bunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda sermaye ve emek sınıfı arasındaki mesafe açılarak eşitsizliği küresel çapta derinleştirmektedir. Küresel şirketleri ulusötesilik endeksi açısından incelediğimizde; sıralamada en üstte yer alan şirketlerden Royal Dutch/Shell, British Petrol, Exxon Mobil, Total gibi petrol ve doğalgaz şirketlerinin geriye düştüğü gözlenmektedir. Yine ilk sırada yer alan enerji şirketi General Electric son yıllarda endeks açısından gerileme kaydetmiştir.

Küreselleşme ile finansal şirketlerin durumu incelendiğinde, kriz öncesi “en yüksek etkileşimli” şirketlerin, krizden en fazla etkilenen şirketler olduğu gözlenmektedir. GSI ulusötesilik endeksi ile ilişkilendirildiğinde ulusötesilik açısından en üst sıralarda yer alan ve yüksek etkileşimli şirketlerin sistemik risk anlamında gelecekte de yüksek riske sahip olduğu gözönünde bulundurulmalıdır. Kriz sürecinde küresel şirketler açısından bir başka sonuç; gelişmekte olan ulusötesi şirketlerinin gelişmiş ülke küresel şirketlerine nazaran DYY’larında meydana gelen artışlardır. Bu durum gelişmekte olan ülkeler açısından her ne kadar olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de 2012 sonrası bu eğilimin tersine döndüğü ve küresel kırılganlıkların devam ettiği ortamda şirket karlarında meydana gelebilecek düşüşlerin gelişmekte olan ülkeleri olumsuz yönde etkileyeceği gözden kaçırılmamalıdır. Buna örnek olarak çalışmada daha önce belirtildiği gibi, Çin’in doğrudan yatırım giriş ve çıkışlarının oranının 1:1 olarak değişimiyle, küresel kırılganlıkların arttığı zamanlarda Çin’in bu

gelişmeden etkilenmesi, geçmişe oranla artış gösterebilecektir. 2015 yılında Çin'in büyüme rakamlarındaki yavaşlamayı buna bağlayabiliriz.

Ulusötesileşme her ne kadar küresel şirketlerin dünya çapında kar arayışlarına yanıt verse de, dünya ticaret hacmi ve dünya üretiminin istikrarlı bir şekilde artışı sonucunda yeterli verimlilik sağlanabilecektir. Bununla beraber ulusötesileşme, tekelleşme yoluyla eşitsizliğin de küreselleşmesini beraberinde getiren bir sistem olacaktır.

### KAYNAKÇA

CHOMSKY Noam, **Occupy/işgal et sınıf savaşı isyan ve baskı üzerine düşünceler**, Osman Akınbay(çev), İstanbul: Agora Kitaplığı, Temmuz 2013.

Dünya Gazetesi, “ Çin'in en büyük 500 şirketi açıklandı”,02/09/2014

Forbes Global 2000: The World's Largest Companies In 2013

GEORGE Susan, State of power 2014, **”State of corporations, The rise of illegitimate power and the threat to democracy”**,

[https://www.tni.org/files/download/state\\_of\\_corporation\\_chapter.pdf](https://www.tni.org/files/download/state_of_corporation_chapter.pdf)

ROBINSON William., **“Great Recession of 2008 and continuing crisis”** International Review Of Modern Sociology, Volume 38, Number 2, Autumn 2012.

ROBINSON William, **”The crisis of Global Capitalism”**2010

<http://www.soc.ucsb.edu/faculty/robinson/Assets/pdf/thecrisis.pdf>

STIGLITZ Joseph E., **“Eşitsizliğin Bedeli”**, Ozan İşler(çev), İstanbul: İletişim Yayınları, 2012.

UNCTAD, World Investment Report 2013, **The top 50 financial TNCs ranked by Geographical Spead Index 2012**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics).

UNCTAD, World Investment Report 2012, **The top 50 financial TNCs ranked by - Geographical Spead Index 2011**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics).

UNCTAD, World Investment Report 2011, Non-Equity Modes of International Production and Development, **The top 50 financial TNCs ranked by Geographical Spead Index 2010**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics).

UNCTAD, World Investment Report 2010, **The top 50 financial TNCs ranked by Geographical Spead Index 2009**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics).

UNCTAD , World Investment Report 2009, Transnational Corporations, Agricultural Production and Development. [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics).

UNCTAD, World Investment Report 2009, **The top 50 financial TNCs ranked by Geographical Spead Index 2008**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics).

UNCTAD, **The world's top 100 non-financial TNC's, ranked by foreign assets 2008**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics).

UNCTAD, **The world's top 100 non-financial TNC's, ranked by foreign assets 2009**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics)

UNCTAD, **The world's top 100 non-financial TNC's, ranked by foreign assets 2010**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics).

UNCTAD, **The world's top 100 non-financial TNC's, ranked by foreign assets 2011**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics)

UNCTAD **The world's top 100 non-financial TNC's, ranked by foreign assets 2012**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics).

UNCTAD **The world's top 100 non-financial TNC's, ranked by foreign assets 2013**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics)

UNCTAD **The world's top 100 non-financial TNC's, ranked by foreign assets 2014**, [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics)

UNCTAD, **Global Investment Trend Monitor No:2, Ocak 2010**,  
<http://unctad.org/en/PublicationsLibrary>

UNCTAD, **Global Investment Trend Monitor No:5, Ocak 2011**,  
<http://unctad.org/en/PublicationsLibrary>

UNCTAD, **Global Investment Trend Monitor No:8, Ocak 2012**,  
<http://unctad.org/en/PublicationsLibrary>

UNCTAD, **Global Investment Trend Monitor, No:11, Ocak 2013**,  
<http://unctad.org/en/PublicationsLibrary>

UNCTAD, **Global Investment Trend Monitor, No:15 Mayıs 2014**,  
<http://unctad.org/en/PublicationsLibrary>

UNCTAD, **Global Investment trends monitor no: 15, Mayıs 2015**,  
<http://unctad.org/en/PublicationsLibrary>

UNCTAD, **World Investment Report 2009: Transnational Corporations, Agricultural and Production and Development**, [http://unctad.org/en/Docs/wir2009overview\\_en.pdf](http://unctad.org/en/Docs/wir2009overview_en.pdf)

VITALI S., GLATTER J. ve BATISSON S., 2011, **The Capitalist Network That Runs the World**, New Scientist, October.

Fortune Global 500, <http://fortune.com/global500/2013>

Fortune Global 500, <http://fortune.com/global500/2015>

Today's ranking of the world's richest people,  
<http://www.bloomberg.com/billionaires/2013-09-13/>

# DÖKÜM SEKTÖRÜNDE VERİ ZARFLAMA ANALİZİ İLE KONYA İLİNDE BİR UYGULAMA

Ali SEVİNÇ  
KOSGEB Kırıkkale Müdürü,  
Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı 71451,  
KIRIKKALE [ali.sevinc@kosgeb.gov.tr](mailto:ali.sevinc@kosgeb.gov.tr)

Tamer EREN  
Kırıkkale Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü,  
71451, KIRIKKALE [teren@kku.edu.tr](mailto:teren@kku.edu.tr)

## ÖZET

*Küreselleşme olgusu ile işletmeler arasında yaşanan rekabet yoğunlaşmış, buda girdileri verimli kullanmaya teşvik etmiştir. Rekabet yarışında aynı piyasada eşit imkânlarla faaliyet gösteren işletmelerden, kaynaklarını etkin ve verimli kullananların öne geçeceği öngörüsü verimliliğin önemini artırmıştır.*

*Döküm sektörü birçok sektör ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkilidir. Bazı sektörlerden ürün tedarik ederken, bazı sektörlerle ürün tedarik etmektedir. Etki alanı birçok sektörü kapsamaktadır. Ülke sanayisi ve ekonomisinde önemli yeri bulunmaktadır.*

*Veri zarflama analizi benzer faaliyette bulunan işletmelerin etkinliğini ölçmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Bu işletmeleri etkinlik sıralaması yaparak sıralamada en yüksek işletmeleri etkin olarak değerlendirip, daha az etkin işletmelerin etkin hale gelebilmeleri yönünde çözüm üretme fırsatı vermektedir.*

*Bu çalışmanın amacı; Konya ilinde döküm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin Veri zarflama analizi yöntemi ile etkinliklerinin değerlendirilmesidir. Döküm sektöründe faaliyette bulunan otuz adet işletmelerden veriler istenmiş ve yirmi üç işletme soruları tam cevaplandırmış, elde edilen veriler frontier analysis programı ile analizleri*



yapılmış, etkin olan işletmeler tespit edilmiş, etkin olmayan işletmelerin etkin hale gelebilmeleri için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Veri Zarflama Analizi, Verimlilik, Döküm Sektörü.

**JEL Sınıflandırması:** D79

## AN APPLICATION OF SECTOR OF CASTING İN KONYA INDUSTRY BY ANALYSIS OF DATA ENVELOPMENT

### ABSTRACT

*Globalisation has intensified competition among businesses with the case, prune the entries were encouraged to use efficient. Competitive racing in equal possibilities of businesses operating in the same market, forecast forward now to those who use resources effectively and efficiently has increased the importance of efficiency.*

*Foundry industry is associated directly or indirectly with many sectors. While the supply of products from certain sectors, has been supplying products to certain sectors. The domain covers many sectors. There is an important place in the country's industry and economy.*

*Data envelopment analysis is a method used to measure the effectiveness of the businesses in similar activity. These enterprises are actively evaluating business activity by ranking highest in the ranking, the less efficient the company provides solutions in terms of opportunity can become active.*

*The purpose of this study; Processing operations in the foundry industry in Konya data envelopment analysis to evaluate the efficacy and method. operating in the foundry industry was asked for data from thirty business and have answered fully twenty-three business questions, the data obtained frontier analysis program with the analysis carried out, have been identified active businesses, some suggestions were made in order to become inactive businesses effectively.*

**Keywords:** DEA, Efficiency, Foundry Sector.

**JEL Codes:** D79

## 1. GİRİŞ

Bilişim teknolojisindeki yaşanan gelişmeler küreselleşmeyi hızlandırmış, ürün ve hizmete ulaşım kolaylaşmış ve dünya'nın dört bir tarafından tedarik imkânı doğmuştur. Müşterinin üretici nezdinde pazarlık gücü artmış, buda tüketicinin beklenti ve isteklerini artırmıştır. Dolayısıyla müşteri taleplerini karşılama yarışı rekabete dönüşmüştür. Rekabetçi piyasada tutunabilmek, işletmeleri kaynakları etkin ve verimli kullanmayı zorunlu kılmıştır. Bunun içinde performansı artırmaya yönelik arayışlara yönelmişlerdir.

Performansını artırmak amacıyla tüketilen kaynakların yerinde kullanımının uygun olup olmadığının tespit edilme ihtiyacı, performans değerlendirme yöntemlerinin kurulması izlemiştir. Performans değerlendirme yöntemleri işletmelere hem iç dinamiklerini değerlendirme fırsatı vermekte hemde kaynaklarının rasyonel kullanılıp kullanılmadığı hakkında yargıya varma fırsatı vermektedir.

Firmalar küreselleşmenin etkisiyle çeşitli ülkelerde yatırım yapmışlar, hedef koymuşlar, rakiplerinden daha iyi olma, hatta piyasada lider firma olma yarışına girmişlerdir. Firmalar başarılı olmak için satış kampanyaları düzenlenmişlerdir. Bu faaliyetleri yaparken rekabetin içinde bulmaktalar. Yaşanan rekabet kaynakların verimli kullanılmasını ve performans değerlendirme sistemlerini zorunlu kılmıştır.

Döküm sektörü ağır sanayi olarak bilinmektedir. Diğer sektörlerle doğrudan ve dolaylı olarak ilişkisi bulunmaktadır. Bazı sektörlerden hammadde ve ekipman temin ettiği gibi bazı sektörlerle de ürün ve yardımcı malzeme temin etmektedir. Döküm sektörünün otomotiv ve metal ağırlıklı işletmelerden oluşmaktadır. Ülke ekonomisi açısından önem arz eden bir sektördür.

Konya ilinde döküm sektöründe faaliyette bulunan küçük ve orta ölçekli 30 adet işletmeden anket yoluyla veriler talep edilmiş, sadece 23 adet işletmeden istenilen veriler tam olarak temin edilmiş, diğer işletmelerden veriler kısmen temin edilmiş veya hiç temin edilememiştir. Kısmen temin edilen işletmeler değerlendirmeye alınmamıştır. Temin edilen veriler veri zarflama yöntemi ile frontier analysis programında analiz edilmiştir.

Bu çalışmada, ikinci bölümde literatür çalışmasına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde KOBİ'ler hakkında genel bilgiler verilmiştir. Dördüncü bölümde veri zarflama analizi (VZA) yöntemi ile ilgili bilgiler derlenmiştir. Beşinci bölümde Konya ilinde küçük ve orta ölçekli işletmelerde toplanan veriler frontier analyst programında analiz edilmiş, buna ilişkin uygulama sunulmuştur. Altıncı bölümde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.

## 2. LİTERATÜR'DE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kabadayı, (2002), yaptığı çalışmada, performans ölçüm sistemlerinin gelişimi, performans ölçütlerinin özellikleri, sınıflandırılması, bununla birlikte sürekli iyileştirme ile performans ölçütleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ulucan, (2002), İSO 500 şirketlerinin veri zarflama analizi ile etkinlikleri tespit etmiştir. Tetik yaptığı çalışmada (2003), salihli'deki hastanelerin etkinliğini veri zarflama analizi yöntemiyle değerlendirilmiş, veri zarflama analizi en uygun yöntemlerden biri olduğunu belirtmiştir. Performans değerlendirme işlemi birinci Dünya savaşında ABD de deniz kuvvetlerinde yapıldığını, daha sonra F. Taylor'un verimlilik çalışmaları yönünde işletmelerde kullanılmaya başlandığını ifade etmiştir. Kayalidere (2004), çalışmasında İMKB de işlem gören çimento ve tekstil sektörlerinde işletmelerin veri zarflama ile etkinlikleri üzerinde durmuştur. Baysal, vd, (2005), Türkiye'deki devlet üniversitelerinin 2004 yılı performanslarının, veri zarflama analizi yöntemiyle belirlenip buna göre 2005 yılı bütçe tahsislerinin yapılması üzerinde durulmuştur. Çoban, (2007) yaptığı çalışmada, Türk otomotiv sektörünün ekonomik performansını ortaya koymaya çalışmış, çalışmasında veri zarflama analizi yöntemini kullanmıştır. Türk otomotiv sanayinde verimliliğin yıldan yıla göre değişmekte olduğu, özellikle kriz döneminde azaldığını tespit etmiş, firmaların optimal üretim ölçeğinde üretim yapmadıklarını ortaya çıkarmıştır. Yıldız, (2007), çalışmasında İMKB de işleme gören 105 adet imalat sanayi işletmesini 2005 yılı finansal verilerini VZA kullanarak değerlendirmiştir. İşletmelerin %70'nin etkin olduğunu ve kağıt-kağıt ürünleri sektörünün de en etkin sektör olduğu ifade edilmiş, ölçek etkinliğine ilişkin elde edilen verilere göre, işletmelerin etkin olabilmeleri için ölçek büyüklüklerini azaltmaları gerektiği belirtilmiştir. Bozdağ, (2008), de AB uyum sürecinde şeker sanayinin rekabet gücünün tespit edilmesi amacıyla çalışma yapmıştır, AB15 ve Türk şeker sanayinin üretim etkinlikleri ve toplam faktör verimliliklerini analiz etmiştir. Türkiye şeker sanayinin en etkin ülkeler arasında yer aldığı bilgileri verilmiş, Sonuçlar Malmquist Endeksi'yle incelenerek toplam faktör verimlilikleri'ndeki değişimler (TFPC) hesaplanmıştır. Behdioğlu, (2009), deki çalışmasında veri zarflama analizi ile 29 adet bankanın etkinliklerini incelemiştir. Ağayev ve saklı, (2012) tarafından çay işletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı yaş çay işleme fabrikalarının 2005-2010 yıllarına ait verileri üzerinde etkinlik analizleri yapılmıştır. Yıllar itibariyle etkinlik değişimleri tespit edilmeye çalışılmış, 2008 yılından sonra bazı fabrikalarda etkinlik düzeyinde azalma olduğu ifade edilmiş, özellikle VZA bulgularında 2010 yılında daha fazla fabrikada etkinlik sorunu yaşandığı ve 2005 yılının, 2010 yılı verileri ile kıyaslandığında etkinliğin gerilediği belirtilmiştir. Yaylalı ve Çalmaşur, (2014) ise Türk otomotiv endüstrisinin 1992-2011 yılları arasındaki üretim maliyeti ve toplam faktör verimliliğini analiz etmişlerdir. Veri zarflama analizi ve Malmquist

toplam faktör verimliliğinden yararlanılmıştır. Yıllar itibariyle toplam faktör verimliliğindeki değişimler tespit edilmiştir. Polat, (2014), Türkiye’de düzey-2 bölgeleri kamu yatırımları etkinliğinin ölçülmesini veri zarflama analizi ile yapmıştır. Akyüz, vd, (2015), Türkiye’nin 500 Büyük Şirketi ve Türkiye’nin İkinci 500 Büyük Şirketi listelerinde yer alan mobilya ve levha sektöründe faaliyet gösteren 23 şirketinin etkinliğini veri zarflama analizi ile yapmıştır. Sevinç, (2015), KOBİ’lerin Kırıkkale ilinde verimlilik sorunları üzerinde durmuş, buna istinaden çözüm önerilerinde bulunmuştur. Sevinç, (2015), çalışmasında Kırıkkale ilinde KOBİ’lerin savunma sanayine katkısını değerlendirmiştir.

KOBİ’ler istihdam, ihracat, katma değer ve üretim bakımından ülke ekonomisine çok ciddi katkı sağlamaktadır. KOBİ’lerde istihdam ve katma değer artışı, rekabet gücü artışı ve büyümesi ülke ekonomisine doğrudan yansıtacak unsurlardır. (Sevinç ve Eren, 2015). Bunun için KOBİ’ler kaynaklarını etkin ve verimli kullanması rekabet gücünü artırması açısından önemli bir etkidir.

### 3. KOBİ’LER HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Küçük ve orta ölçekli işletmeler Türkiye ekonomisine ciddi oranda ekonomik değer sağlamaktadır ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016). KOBİ ölçekli işletmelerin gelişmesi ve büyümesi bu katkıyı daha fazla artıracaklarını ifade etmekte yarar bulunmaktadır. Bu ölçekteki işletmelerin büyümesi ülke ekonomisinin büyümesi anlamına gelecektir, Dolayısıyla bu işletmelere yapılan devlet yardımlarının işletmelerce verimli kullanımı, desteğin işletmeye katkısı daha fazla olacağı gibi destek politikalarının gelişmesi ve sürekliliği yönünden de önemlidir.

KOBİ’lerin rekabet gücünün artması ekonomik büyümede önemli bir araçtır. Bundan dolayı kalkınma planlarında yer verilmiş, KOBİ’lere yönelik yapısal ve yasal düzenlemeler yapılmıştır. KOSGEB başta olmak üzere diğer kurumlarda proje odaklı destek modelleri geliştirmiştir ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016). Ülke ekonomilerinin vazgeçilmez ögesi olmuş, ülke ekonomilerinin başarısı KOBİ’lerin başarısı haline gelmiştir.

KOBİ’ler birçok sektörde yer almaktadır. Savunma sanayi gibi önemli sektörlerde kendini hissettirmekte, yatırım yapmaktadırlar. Çünkü savunma sanayi ekonomik katma değer sıralamasında üst sıralarda yer almaktadır. (Sevinç ve Eren, 2015). Buda KOBİ’ler cazip sektör haline getirmiştir.

KOBİ’lere yönelik devlet yardımları verilmesi için belli kriterler geliştirilmiş, bu kapsamda KOBİ yönetmeliği hazırlanmıştır.

### 3.1.KOBİ Tanımı

İşletmelerin sınıflandırılmasında özellikle çalışan sayısı ve ciro dikkate alınmıştır. Çalışan sayısı 250 kişiyi ve cirosu 25 milyon Türk lirasını geçmeyen işletmeler KOBİ olarak kabul edilmiştir. 2012 yılında KOBİ yönetmeliği revize edilmiş çalışan sayısı aynı kalmış, ciro ise 40 milyon Türk lirasına çıkarılmıştır. ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016). Bu kriterlerden birine uymayan, çalışan sayısı ve cironun üzerinde rakamlara sahip işletmeler veya iki kriterden birini aşan işletmeler büyük işletme sınıfına girmektedir. KOBİ olarak kabul edilmemektedir.

KOBİ'ler ülke ekonomisine ciddi oranda katkı sağlamaktadır. Bu katkı bu işletmelerin önemini artırmıştır. Bu ölçekteki işletmelerin anlaşılmasını gerekli kılmıştır.

### 3.2. KOBİ'lerin Ülke Ekonomisine Katkısı

Ekonomik büyüme hedeflerini yakalamak, yeni nesile ve işsizlere istihdam alanları oluşturmak amacıyla politikalar oluşturulmuş, yapısal, yasal düzenlemeler ve bütçe tahsisi yapılmış, bu kapsamda teşvik mekanizmaları tesis edilmiştir. Özellikle KOBİ'ler bu teşviklerden yararlanması konusunda özendirilmiştir.

Türkiye'de işletmelerin % 99,7'si KOBİ ölçeğindedir. İstihdamın % 78, katma değer % 55, ihracatın % 59, toplam yatırımların % 50, toplam satışların % 65,5, toplam kredilerin % 24 ünü KOBİ ler sağlamaktadır. İstihdamın çok önemli bir oranını KOBİ'ler sağlamaktadır. Bunun yanında toplam satışların % 65.5 yine Küçük ve Orta Boy ölçekli işletmeler sağlamaktadır ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016 ). KOBİ'lerin ihracatta, istihdam ve üretimdeki payları azımsanmayacak bir orana ulaşmış, katma değerde payları artmıştır. Oluşan katma değeri ve diğer rakamları daha yukarılara çekmek, KOBİ'lerin büyümesi ve gelişmesi ile mümkündür. Küçük ve orta boy işletmelerin gelişmesi ve büyümesi beklenen performansı göstermesi ile sağlanabilir.

Performans kavramı kar amacı güden veya gütmeyen, hizmet ve imalat sektöründe önemini hala korumaktadır. Doğal olarak performans ölçüm gerekliliği işletmelerin gündeminde yer almaktadır. Performans İşletmenin belirli bir sürede elde ettiği başarısıdır şeklinde ifade edilebilir (Tetik, 2003:229). Performans ölçüm sistemleri 1970-1980'li yılları arasında düşük seviyede yapılmış, daha sonra işletmelerin genel performansı ölçüm şeklinde yapılmıştır (Kabadayı, 2002:62).

İşletmelerin piyasada tutunmaları rekabet gücü ile yakından ilişkilidir. Performansın rekabet gücü üzerinde önemli bir etkisi olduğu bilinmekte, özellikle kar amaçlı işletmelerde kar miktarının oransal olarak artırılmasında verimliliğin ve etkinliğin kayda değer bir yeri bulunmaktadır. Ama bu iki kavramın zaman

zaman birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Etkinlik ve verimlilik kavramlarının kullanılan bazı yanlış algıları açıklığa kavuşturmakta yarar bulunmaktadır. Verimlilik: Bir üretim yada hizmet sistemin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı elde etmek için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Başka bir ifadeyle çıktının girdiye oranıdır. Başka bir tanımla da toplam fiziksel gelirin fiziksel gidere oranıdır Drucer'a göre göre verimlilik işlerin doğru yapılmasıdır. Etkinlik işlerin doğru yapılmasıdır. Verimlilik girdi ve çıktılar ile ilgiliyken, etkinlik çıktı ve sonuçlar ile ilgilidir. Etkinlik göreceli kavram, verimlilik ise göreceli bir kavram değildir (Çoban, 2007:21, 22).

Döküm sektöründe faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerden elde edilen veriler veri zarflama analizi ile değerlendirilmiştir. Bu yöntemin daha iyi anlaşılması için gelişme süreci, içeriği ile ilgili bilgiler bu çalışmaya katkı sağlayacaktır.

Küreselleşme küresel rekabeti doğurmuş, bu rekabet ortamında işletmelerin başarılı olunması için etkin olmaları, etkin olmaları içinde daha az girdi ile daha çok çıktı elde etmelidirler (Yıldız, 2007:91).

#### **4. VERİ ZARFLAMA ANALİZİ**

Performans değerlendirme çalışmaları ilk olarak ABD de Deniz Kuvvetlerin de yapılmış, daha sonra F. Taylor un verimlilik ölçümü işletmelerde biçimsel olarak kullanılmaya başlanmıştır (Tetik, 2003:229). Daha sonra verimlilik analizleri sistematik biçimde yapılmaya başlanmıştır. Bunlardan bir tanesi ise veri zarflama analizidir.

Veri zarflama analizi (VZA) parametrik yaklaşımdan sonra kullanılmaya başlanmış, Farrell'in 1957 yılında performans etkinliğini belirlenmesi amacıyla sınır üretim fonksiyonları yaklaşımı ile yola çıkmış, daha sonra 1978 yılında Charnes ve diğerlerinin yaptığı katkılarla ileri boyuta taşınmış ve geçen yıllar içerisinde mevcut veri zarflama analizi yöntemine ulaşmıştır (Yaylalı ve Çalmaşur, (2014).

Veri zarflama analizi benzer faaliyette bulunan ve bu yönde hedefe yönelmiş birimlerin etkinliğini ölçmede kullanılan, farklı ölçü birimlerini değerlendirilemediği durumlarda kullanılan, çok sayıda girdi ve çıktıyı analiz etmeye yarayan matematiksel programlamaya dayalı parametrik olmayan bir yöntemdir (Agayev ve Saklı, 2012). Veri zarflama analizinde üretim etkinliği esas alınmaktadır. Bu yöntemde regresyon analizinin doğrudan doğruya uygulanamadığı çok-girdi ve çok-çıkıtı içerdiği durumlarda kullanılmaktadır (Baysal vd. 2012).

VZA da sistemde girdi ve çıktı ağırlıklarını, kendi etkinlik derecesini yükseltecek VZA'da birçok model kullanılmaktadır. Hangi tür modelin kullanılması gerektiği, araştırmanın kapsamı ve kullanılacak varsayımlara göre değişiklik göstermektedir. Karar verme birimlerinin ölçeğe göre sabit getiriye sahip oldukları düşünülüyorsa ve birimlerin toplam etkinlikleri belirlenmek isteniyorsa, CCR kullanılabilir. Karar verme birimleri için ölçeğe göre değişken getiri varsayımı geçerli ise ve yalnızca birimlerin teknik etkinlikleri hesaplanmak isteniyorsa, BCC model kullanılabilir (Akyüz vd. 2015:s.51).

Veri zarflama analizi Charnes, Cooper ve Rhodes tarafından geliştirilen ve CCR modeli olarak adlandırılmıştır. Bu model “ölçeğe göre sabit getiri” varsayımı altında üretim etkinliğini incelemektedir. Banker, Charnes ve Cooper tarafından geliştirilen modele ise BCC modeli denir. Bu model, CCR'den farklı olarak “ölçeğe göre değişken getiri” varsayımı altında üretim etkinliğini incelemektedir. VZA, kuramsal olarak uzaklık fonksiyonlarından türetilen bir analizdir. Karar birimlerinden en etkin olanların oluşturdukları kümeye, en uzak etkin olmayan ekonomik karar birimlerinin ne kadar uzak olduklarını ölçer ve bir etkinlik skoru verir. Sonuç olarak birimlerin etkin veya etkinsizliği tanımlanmaktadır (Bozdağ, 2008:47,48).

Veri elde edilip analizi yapılacak, işletme, firma vb. birimler karar verme birimi olarak adlandırılmaktadır. Performans değerlendirilmesi yapılan karar birim sayısının m adet girdi, s adet çıktı +1 veya girdi ve çıktı sayısının en az iki katı kadar karar birim olması gerektiği yönde referanslar bulunmaktadır (Ulucan, 2002:187-188).

İşletmelerin etkinlikleri ortalama bir etkililiği göre değil, çalışması yapılan gruptaki karar verme birimleri içerisinde en etkin olan karar birimine göre üretim sınırı belirlenmektedir. Dolayısıyla diğer karar verme birimlerinin performansını üretim sınırında olan işletmeye göre tespit edilmektedir. Üretim sınırının altında kalan işletmelerin ise daha düşük performans göstermeleri nedeniyle referans kabul edilen işletme ve firmaların kıyaslanması ve daha düşük performans sergileyen firmaların en üst seviyedeki referans değeri yakalanması ve bu noktaya çıkarmaları için neler yapılması gerektiği konusunda önerilerde bulunulmasına imkan vermektedir. En etkin karar birimi değeri 1 dir. Değeri 1 den az olan karar birimleri sıralanır. 1 den küçük olan karar birimlerinin etkinsizlik oranlarının en etkin hale getirilebilmeleri için neler yapılması gerektiği yönde değerlendirmeler yapılır (Ulucan, 2002:188).

Veri zarflama analizi yönteminde geçen bazı kavramaların anlaşılmasında yarar vardır. Başta Üretim sınırı, teknik etkinlik, ölçek etkinliği ve tahsis etkinliği kavramlarıdır.

**Teknik Etkinlik:** Üretim sürecinin etkin olması sabit teknolojik imkânlarla ve sabit zaman boyutu içerisinde, mevcut girdiler ile en fazla çıktı elde edilmesi veya elde edilen mevcut çıktıyı en az girdi ile temin edilmesi teknik etkinlik kavramına ait bir açıklamadır (Behdioğlu ve Özcan 2009). İsrafin engellenmesi için yapılan çalışmalar teknik etkinlik kavramının içine girmektedir. Üretim sınırının üzerinde yer alan karar birimlerin teknik etkin, üretim sınırının altında yer alan karar birimlerin ise teknik etkin olmadığını ifade etmektedir. Üretim sınırının altında yer alan karar birimlerinde israftan söz etmek mümkündür.

**Ölçek Etkinlik:** En verimli ölçek büyüklüğünde üretim yapan işletmeleri ifade etmektedir (Kayalidere ve Kargın 2004).

**Tahsis Etkinlik:** girdi faktörlerinin fiyatları ile ilgilidir. En az maliyetli girdi karışımının temini amaç edinilmiştir ( Kayalidere ve Kargın 2004).

VZA BBC ve CCR modelleri girdiye ve çıktıya yönelik olabilir. Girdiye odaklı olması girdi değişkenlerin maksimum seviyede olması, çıktı odaklı olması çıktı değişkenlerin oransal olarak maksimum seviyede olmasıdır. Girdi odaklı model, CCR ölçeğe göre sabit getiri esasına göre analiz yapmakta, çıktı odaklı model, BBC modeline göre, ölçeğe göre değişken getiri esasına göre analiz yapmaktadır (Polat, 2014 :151).

Konya ilinde döküm sektöründe KOBİ ölçekli işletmelerin VZA yöntemiyle analizi yapılmış buna ilişkin çalışmalar uygulama bölümünde verilmiştir.

## **5. VERİ ZARFLAMA ANALİZİ YÖNTEMİ İLE KONYA İLİNDE DÖKÜM SEKTÖRÜ İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

Şekil 1' de KOBİ'lerden temin edile girdi ve çıktı verileri veri zarflama analizi CCR girdi odaklı modeli ile frontier analyst programında analiz edilmiş skor dağılımı tespit edilmiştir.

Konya da Organize Sanayi Bölgelerinde döküm sektöründe faaliyet gösteren KOBİ ölçeğinde 30 adet işletmenden veriler anket yoluyla talep edilmiş, 23 adet işletme verileri temin etmiştir. Bu veriler frontier analyst programında analiz edilmiştir. Frontier analysis programı kar amacı veya kar amacı gütmeyen kurum, kuruluş ve firmaların etkinliğini ölçen bir yazılımdır.



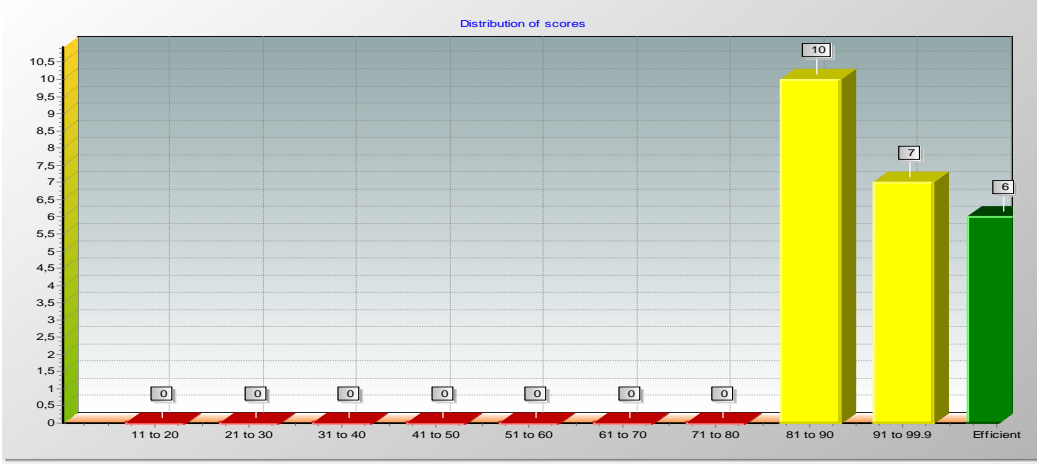
**Tablo 1; Firmaların Girdi ve Çıktıları**

No	Ciro	Toplam Varlıklar	Net Satışlar	Öz Kaynaklar	Toplam Gider	Personel Sayısı
1	1.500.000,00	50.000,00	1.500.000,00	50.000,00	1.000.000,00	10
2	4.000.000,00	1.000.000,00	4.000.000,00	1.000.000,00	700.000,00	14
3	1.250.000,00	1.350.000,00	1.250.000,00	1.350.000,00	500.000,00	8
4	2.500.000,00	600.000,00	2.500.000,00	600.000,00	1.800.000,00	20
5	1.800.000,00	1.200.000,00	1.800.000,00	1.000.000,00	1.200.000,00	7
6	2.500.000,00	1.000.000,00	2.500.000,00	1.000.000,00	1.200.000,00	32
7	4.000.000,00	7.500.000,00	4.000.000,00	7.500.000,00	1.200.000,00	14
8	900.000,00	30.000,00	900.000,00	30.000,00	600.000,00	4
9	350.000,00	1.000.000,00	350.000,00	1.000.000,00	75.000,00	2
10	600.000,00	1.000.000,00	600.000,00	1.000.000,00	200.000,00	3
11	100.000,00	400.000,00	100.000,00	400.000,00	40.000,00	3
12	1.200.000,00	800.000,00	1.200.000,00	800.000,00	900.000,00	7
13	4.000.000,00	240.000,00	4.000.000,00	200.000,00	600.000,00	7
14	1.200.000,00	800.000,00	1.200.000,00	800.000,00	720.000,00	4
15	1.000.000,00	2.000.000,00	1.000.000,00	2.000.000,00	700.000,00	20
16	1.500.000,00	250.000,00	1.500.000,00	250.000,00	500.000,00	13
17	1.500.000,00	600.000,00	1.500.000,00	600.000,00	600.000,00	15
18	3.800.000,00	3.000.000,00	3.800.000,00	3.000.000,00	2.400.000,00	25
19	2.900.000,00	1.000.000,00	2.400.000,00	1.000.000,00	1.500.000,00	12
20	2.000.000,00	1.500.000,00	2.000.000,00	1.500.000,00	1.100.000,00	10
21	1.500.000,00	800.000,00	130.000,00	800.000,00	900.000,00	12
22	1.000.000,00	2.500.000,00	250.000,00	2.500.000,00	25.000,00	6
23	900.000,00	500.000,00	900.000,00	500.000,00	450.000,00	9

VZA'nin, CCR (Charnes, Cooper ve Rhodes) ve BBC modeli uygulanmış, etkin firmalar tespit edilmiş, etkin olmayan firmalar belirlenmiştir. Girdi ve çıktı olarak toplam 6 kriter baz alınmıştır. 1.00 değere sahip firmalar etkin, 1.00 'ın altında olanlar ise etkinsiz olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1' de KOBİ ölçekli firmalardan girdi olarak, personel sayısı, toplam gider, öz kaynaklar ve çıktı olarak ise ciro, toplam varlıklar, net satış rakamları temin edilmiştir.

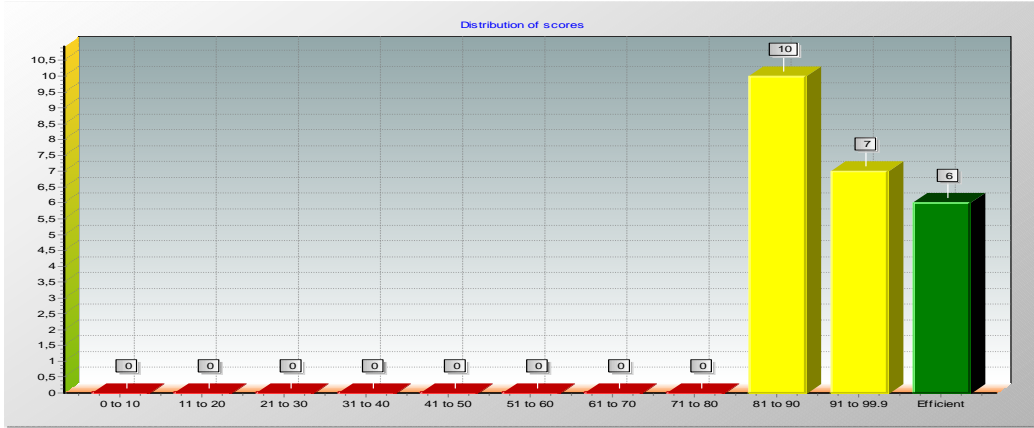
**Şekil 1 :CCR Girdi Odaklı Modeli Skor Dağılımı**



Şekil 1. de veri zarflama analizi CCR girdi odaklı modeli ile toplam 23 adet firmanın verileri analiz edilmiş, skor dağılımı üç gruba ayrılmıştır. Bir grup etkin, iki grup ise etkin olmayan tarafta yer almıştır. 1. grupta 6 adet firma etkin, 2. ve 3. Grupta 17 adet firmanın etkin olmadığı tespit edilmiştir. Skor dağılımı 2. Grupta 7 firma, üçüncü grupta ise 10 firma yer almıştır.

Şekil 2' de KOBİ ölçekli firmalardan temin edilen veriler, veri zarflama analizi CCR çıktı odaklı modeli kapsamında frontier analyst programında analizi yapılmış, skor dağılımı tespit edilmiştir.

**Şekil 2: CCR Çıktı Modeli Skor Dağılımı**

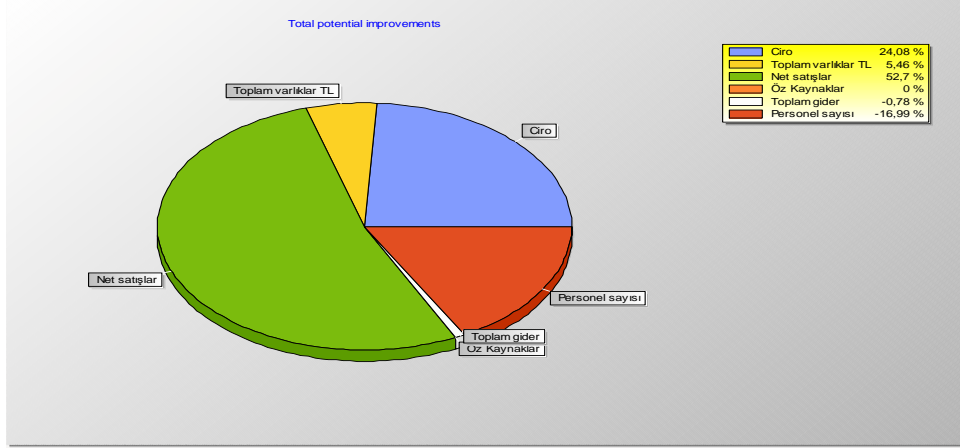


Şekil 2'de Veri zarflama analizi CCR Çıktı modeli skor dağılımında toplam 23 adet firmanın verileri analiz edilmiştir. Skor dağılımı birinci grup etkin,

ikinci ve üçüncü grup ise etkin olmayan tarafta yer almıştır. 1. Gruptaki 6 adet firmanın etkin, 2. ve 3. Grupta ise 17 adet firmanın etkin olmadığı tespit edilmiştir.

Şekil 3’de veri zarflama analizi CCR girdi odaklı modeli ile temin edilen verilerin analizi yapılmış, analiz sonucu potansiyel iyileştirme yüzdeleri tespit edilmiştir.

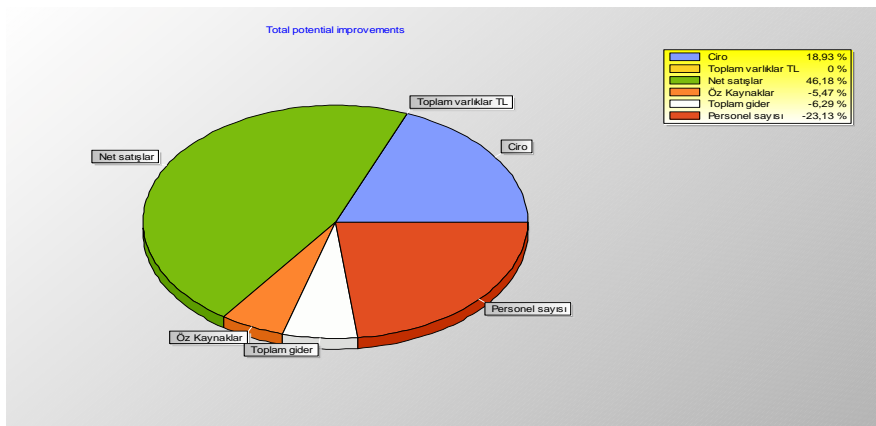
**Şekil 3:** CCR Girdi Odaklı Modeli Potansiyel İyileştirme



Şekil 3. de veri zarflama analizi CCR Girdi Odaklı Modelde personel sayısında, % 16,99, toplam giderlerde, % 0,78 iyileştirme önerisi yapılmakta, öz kaynaklar için herhangi bir öneri yapılmamıştır. Bu oran sabit kalmıştır.

Şekil 4’de analiz sonucu skor dağılımı tespit edilmiş ve bunun üzerine veri zarflama analizi CCR çıktı modeli potansiyel iyileştirme yüzdeleri tespit edilmiştir.

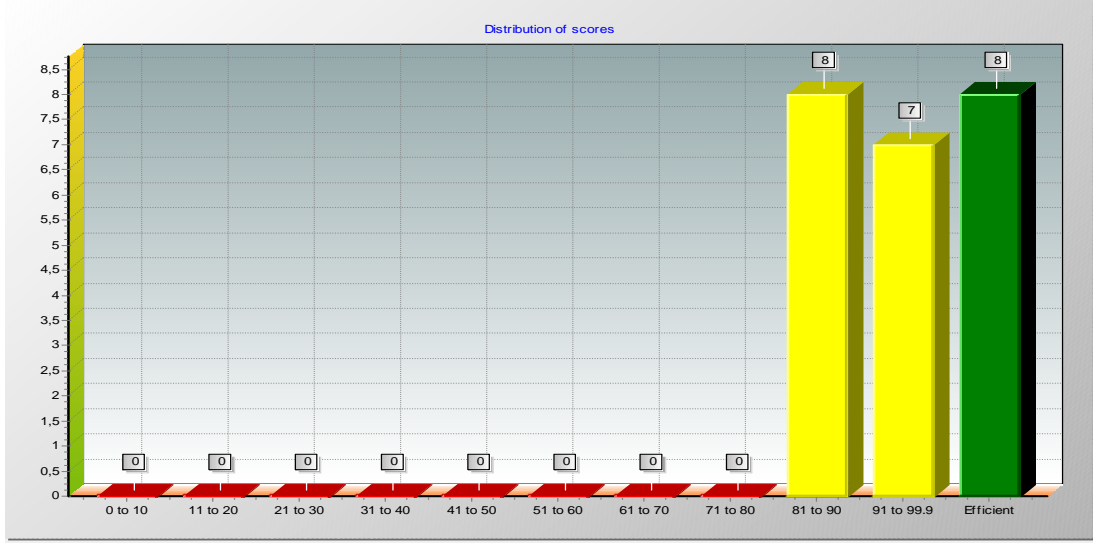
**Şekil 4:** CCR Çıktı Odaklı Potansiyel İyileştirme Yüzdeleri



Şekil 4. de veri zarflama analizi çıktı odaklı potansiyel iyileştirme oranlarında ise personel sayısında % 23,13, toplam giderde % 6,29, öz kaynaklarda ise % 5,47 iyileştirme önerisi yapılmıştır.

Şekil 5' da KOBİ'lerden temin edilen girdi ve çıktılar veri zarflama analizi BBC çıktı odaklı modeli kapsamında frontier analyst programında analiz edilip skor dağılımı tespit edilmiştir.

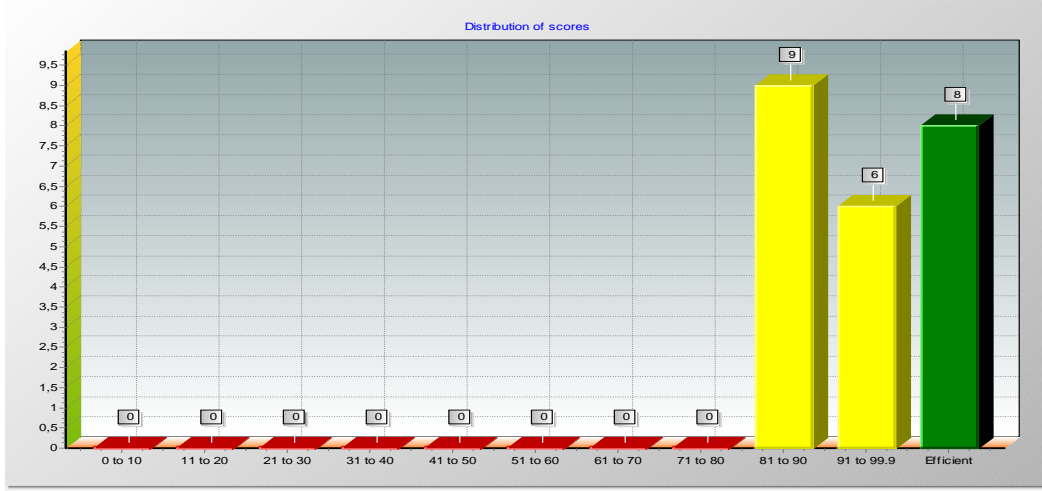
**Şekil 5: BBC Çıktı Odaklı Skor Dağılımı**



Şekil 5'de BBC çıktı odaklı modelde 3 grupta skor dağılımı yapılmıştır. 1. Grupta etkin gruba giren firma sayısı 8 bulunurken, etkin olmayan firma sayısı 15'i bulmaktadır. 2. Grupta 7 adet firma, 3. Grupta ise 8 adet firma yer almıştır. 3. Gruptaki 8 adet firma 2. Gruptaki 7 firmaya oranla daha az etkin bulunmuştur.

Şekil 6'de temin edilen veriler veri zarflama analizi BBC girdi odaklı modeli kapsamında frontier analyst programı ile analiz edilmiş skor dağılımı tespit edilmiştir.

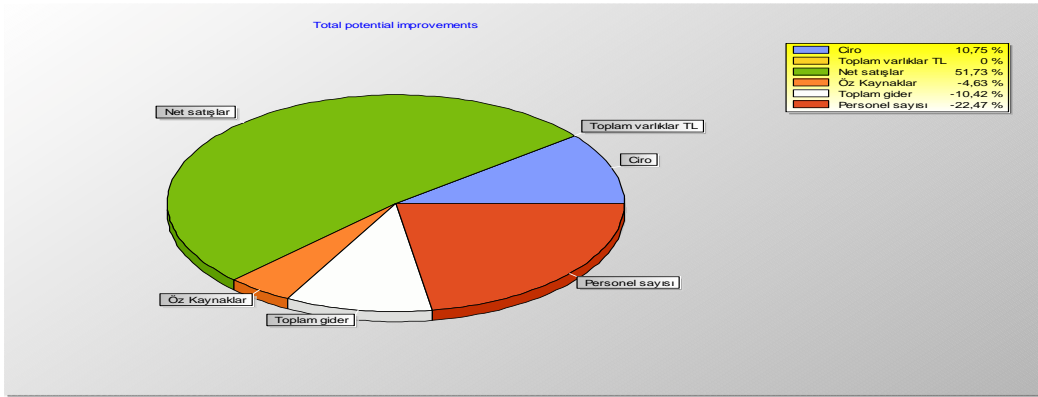
**Şekil 6:** BBC Girdi Odaklı Modeli Skor Dağılımı



Şekil 6 deki veri zarflama analizi BBC girdi odaklı modelde skor dağılımı 1. Grup 8 adet firma etkin, 2. ve 3. Grup da 15 adet firma etkinsiz olarak tespit edilmiştir. 3. Gruptaki 9 adet firma ise 2. Gruptaki 6 adet firmaya göre daha az etkindir.

Şekil 7’de veri zarflama analizi BBC girdi odaklı modeli ile tespit edilen skor dağılımına istinaden potansiyel iyileştirme yüzdeleri verilmiştir.

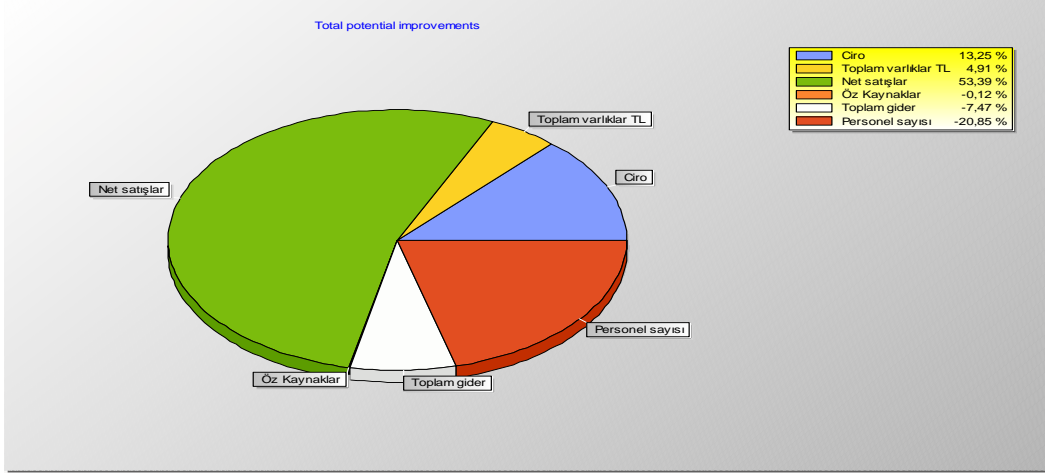
**Şekil 7:** BBC Girdi Odaklı Modeli Potansiyel İyileştirme Yüzdeleri



Şekil 7 da veri zarflama analizi BBC input odaklı modelde girdilerde iyileştirme önerileri yapılmıştır. Personel girdilerinde % 22,47 oranında, toplam giderlerde % 10,42, öz kaynaklarda ise % 4,63 oranında iyileştirme önerisinde bulunulmuştur.

Şekil 8’ de veri zarflama analizi BBC çıktı odaklı skor dağılımına istinaden potansiyel iyileştirme yüzdeleri verilmiştir.

**Şekil 8: BBC Çıktı Odaklı Potansiyel İyileştirme Yüzdeleri**



Şekil 8’de veri zarflama analizi BBC çıktı odaklı modelde, personel sayısında % 20,85, toplam giderlerde % 7,47, öz kaynaklarda ise % 0,12 oranında iyileştirme önerisinde bulunulmuştur.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER:

CCR çıktı ve girdi yönelimli modellerinde etkin ve etkin olmayan firma sayısı aynı çıkmıştır. CCR çıktı ve girdi odaklılık yüzdeleriy iyileştirme oranları farklı bulunmuştur. Ayrıca girdi odaklılıkta öz kaynaklarda iyileştirme oranı bulunmazken, çıktı odaklılıkta öz kaynaklar da iyileştirme önerisi bulunmaktadır.

BBC girdi ve çıktı odaklı skor dağılımı etkin firma sayısında aynı sonuç alınmıştır. Fakat etkisiz firma skor dağılımında farklılık olmuştur. BBC çıktı odaklı 2. Grupta firma sayısı 7 iken, BBC girdi odaklı firma sayısı 6’ya inmiştir. BBC çıktı odaklı, 3. Grupta firma sayısı 8 iken BBC girdi odaklı firma sayısı 9’a çıkmıştır. BBC girdi odaklı potansiyel iyileştirme ve çıktı odaklı iyileştirme yüzdeleri nde farklılık olmuştur. Girdi odaklıdan çıktı odaklıya dönüşte girdilerde daha az iyileştirme önerilmiştir.

Veri zarflama analizi işletmelerin kar amacı gütmeyen işletmelerde kullanılmaya başlanmış, daha sonra kar amacı güden işletmelerde kullanılan etkinlik ölçmeye yarayan bir yöntemdir. Üretim sınırı kavramı üzerine odaklanmış

ve benzer amacı olan bir grup işletme içerisindeki en etkin olanı referans baz alıp, diğerlerinin etkinlik veya etkinsizlik durumunu ortaya koymaktadır.

Konya da döküm sektöründe faaliyet gösteren 23 adet işletmeden Veri zarflama analizi CCR modeline göre yapılan bir değerlendirmede 7 adet işletme etkin diğerleri etkinsiz olarak değerlendirilmiştir. Etkinsiz olarak adlandırılan işletmelerin çıktılarının sabit tutularak girdilerin azaltılması veya girdilerin sabit tutularak çıktılarının artırılması şeklinde etkinlik durumu yakalanabilmektedir.

Bu sektörlerde yer alan işletmeler etkisizliğini gidermek için çalışanlarına yönelik eğitim ve danışmanlık hizmeti alabilirler, personel sayısını artırdığı gibi, giderlerde kısımaya gidebildiği gibi öz kaynaklarda artışa gidebilmek mümkündür. Enerji verimliliği üzerine yardım alabilirler. Faaliyetlerini proje odaklı çalışabilir. Ayrıca ar-ge yaparak yeni teknoloji üretebilirler. Bunları finansal açıdan gerçekleştirmek için başta KOSGEB olmak üzere diğer kamu kurumlarından destek alma imkânları mevcuttur.

Döküm sektörü başta metal sektörü başta olmak üzere diğer sektörler ile doğrudan ve dolaylı etkileşimi vardır. Özellikle otomotiv ve savunma sanayi sektöründe ürün üretmekte, ekonomiye ciddi katkısı olan sektörlerle doğrudan çalışması, ihracata, istihdama ciddi oranda katkısı olması önemini artırmaktadır. Etkin ve verimli çalışması sektörün rekabet gücünün artması ekonomiye daha fazla katkısı olduğundan, performans değerlendirilmesi yapılması döküm sektörünü daha ileriye taşıyacak ve başka sektörlerle de model olabilecek ve yol gösterebilecektir.

## KAYNAKLAR

- Ağayev, S., & Saklı, A. R., 2012, Çaykur fabrikalarının etkinliklerinin veri zarflama analizi ile değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(3), s. 16.
- Akyüz, K. C., Çamur, G., & Yıldırım, İ. 2015, Mobilya ve levha sektöründe veri zarflama analizi yardımıyla etkinlik ölçümü. *Turkish Journal of Forestry/ Türkiye Ormanlık Dergisi*, 16(1), s. 51.
- Baysal, M. E., Alçılar, B., Çerçioğlu, H., & Toklu, B., 2005, Türkiye'deki Devlet Üniversitelerinin 2004 Yılı Performanslarının, Veri Zarflama Analizi Yöntemiyle Belirlenip Buna Göre 2005 Yılı Bütçe Tahsislerinin Yapılması. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9(1), s. 68.
- Behdioğlu, S., & ÖZCAN, A. G. G. 2009, Veri zarflama analizi ve bankacılık sektöründe bir uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3). s. 307.
- Bozdağ, E. G. 2008, Türkiye Ve Avrupa Birliği Şeker Sanayilerinin Etkinlik Karşılaştırması 1990-2005. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2). s.47- 48.
- Çoban, O. 2007, Türk otomotiv sanayiinde endüstriyel verimlilik ve etkinlik, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(29). s. 21.
- Kabadayı, E. T. (2002). İşletmelerdeki üretim performans ölçütlerinin gelişimi, özellikleri ve sürekli iyileştirme ile ilişkisi. *Doğuş üniversitesi Dergisi*, 2002/6, s.62
- Kayalıdere, K., & Kargın, 2004, Çimento ve Tekstil Sektörlerinde Etkinlik Çalışması ve Veri Zarflama Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), s.200- 201.
- <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/349/plan-raporlar-ve-mali-tablolar>  
(Erişim tarihi:02.02.2016).
- Sevinç A., ve Eren T., Kırıkkale'de KOBİ'lerin verimlilik Sorunları ve Çözüm Önerileri, 5. *Ulusal Verimlilik Kongresi*, Bilim, Teknoloji ve Sanayi Bakanlığı, Ankara, s. 38, 6-7 Ekim 2015.



- Sevinc, A., ve Eren, T., 'Kırıkkale'de KOBİ'lerin Savunma Sanayi Sektörüne Katkısının incelenmesi, *1. Savunma Sanayi Sempozyumu*, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, s. 85, 9-10 Nisan 2015.
- Polat, Efdal., 2014, *Türkiye'de Düzey-2 Bölgeleri Kamu Yatırımları Etkinliğinin Veri Zarflama Analizi İle Ölçülmesi*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.151.
- Ulucan, A. 2002, İSO 500 Şirketlerinin Etkinliklerinin Ölçülmesinde Veri Zarflama Analizi: Farklı Girdi Çıktı Bileşenleri ve Ölçeğe Göre Getiri Yaklaşımları ile Değerlendirmeler, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 57(02). s.187- 188.
- Yaylalı, M., & Çalmaşur, G. (2014), Türk Otomotiv Endüstrisinde Maliyet ve Toplam Faktör Verimliliği. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 18(3). s. 329.
- Yıldız, A. 2007, İmalat sanayi şirketlerinin etkinliklerinin ölçülmesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 1-14. s. 91.

## TÜRKİYE'DE BİLGİ EKONOMİSİ VE İSTİHDAMA KATKISI

Mustafa ŞİT

*Yrd. Doç. Dr, Harran Üniversitesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği YO, Seyahat İşletmeciliği Bölümü, Osmanbey Yerleşkesi,63200 Şanlıurfa, +904143183038, [msit@harran.edu.tr](mailto:msit@harran.edu.tr)*

Ahmet ŞİT

*Öğr. Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilis MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü Merkez Kampüs,79100, Kilis, +904143183038, [ahmetsit@kilis.edu.tr](mailto:ahmetsit@kilis.edu.tr)*

### ÖZET

*Bu çalışmada, Türkiye'de bilgi ekonomisinin mevcut durumu incelenmiş ve bilgi ekonomisinin Türkiye ekonomisinde istihdama sağladığı katkılar araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, bilgi ekonomisinde önemli bir gösterge olan Ar-Ge harcamalarının tüm sektörlerde özellikle özel sektör Ar-Ge harcamalarında artış gösterdiği ve Ar-Ge harcamalarına paralel olarak çalışan sayısıyla, patent tescillerinin de arttığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda Ar-Ge istihdamında yaşanan artış patent başvurularına yansarak olumlu sonuç vermiştir. Ancak Ar-Ge istihdamının toplam istihdam içerisindeki payının ortalama %1,5 seviyelerinde olduğu saptanmıştır. Bilgi ekonomisine bağlı sektörlerde daha fazla istihdam sağlayabilmek için girişimci kültürü geliştirilmeli, istihdam noktasında önemli bir yeri olan KOBİ'lerin bilişim altyapılarının oluşumuna destek verilerek etkinlikleri artırılmalıdır.*

***Anahtar Kelimeler:** Bilgi Ekonomisi, Bilgi Toplumu, Türkiye Ekonomisi, İstihdam.*

***Jel Kodu:** E24, E60, J21.*

## KNOWLEDGE ECONOMY AND ITS CONTRIBUTION TO EMPLOYMENT IN TURKEY

### ABSTRACT

*In this study, the current status of knowledge economy in Turkey has been examined and its contribution to employment in Turkish economy has been investigated. As a result, it was determined that R&D spending a leading indicator of the knowledge economy has been increased in all sectors particularly in private sector R & D expenditure and the number of employees parallel to R & D spending and patent registration has also been increased. At the same time, R & D growth in employment yielded a positive result by reflecting patent applications. However, the share of R & D employment in total employment was determined average 1.5%. To provide more employment in sectors depends on knowledge economy, entrepreneurial culture should be developed and efficiency of SMEs that has an important place in employment should be increased by supporting formation of the IT infrastructure.*

**Key Words:** Knowledge Economy, Knowledge Society, Turkey Economy, Employment.

**Jel Codes:** E24, E60, J21.

### 1. GİRİŞ

Bilgi ağlarına dayalı bilgi ekonomilerinde bilgi fiziki ürünler yerine ekonomik büyümenin ve ekonomik kalkınmanın esas gücü konumundadır. Özellikle başlıca OECD ekonomilerinin bilgiye dayalı hale gelmesi süreci bilginin üretimi, kullanımı ve yayılması anlamında sürmektedir. Bilgi ekonomisi kavramı ilk defa Machlup tarafından kullanılmıştır. Machlup, üç klasik sektör içine gizlenmiş olan yeni bir sektörü tanımlamak için bu terimden yararlanmıştır (Machlup, 1958).

İstihdam konusu bilgi ekonomisi içerisinde en çok tartışılan konulardan biri olmuştur. Bu tartışmalar hem teorik hem de ampirik çerçevede olsa da yapılan tartışmaların çoğu bilgi ekonomisinin teknolojik boyutuyla ilgilidir. Ricardo'nun 1821' deki makine ve emeğin sürekli rekabet halinde olduğuna dair ünlü açıklamasından bu yana, iktisatçılar teknik ilerlemenin iki tarafı keskin bir kılıç niteliğini, yani, yeni işler oluştururken eski işleri yok eden özelliğini kabul etmişlerdir (Freeman, 2003).

Bununla birlikte, teknolojik değişmelere bağlı olarak işgücü talebindeki kaymalar zaman zaman yüksek beceri sahibi işgücünün de işini kaybetmesine yol açabilmektedir. Diğer yandan, BİT'nin ekonomide yayılmasıyla, ihtiyaç duyulan

bazı beceriler makinelerce karşılanırken, tele-çalışma gibi yeni çalışma türleri ve yeni beceriler önem kazanmaktadır (Kelleci, 2003).

Bu çalışmada da, Türkiye’de bilgi ekonomisinin mevcut durumu incelenmiş ve bilgi ekonomisinin Türkiye ekonomisinde istihdama sağladığı katkılar araştırılmıştır. Çalışmada öncelikle bilgi ekonomisi ve özelliklerine değinilmiş ve bilgi ekonomisiyle istihdam arasındaki ilişki açıklanmıştır. Sonrasında ise, Türkiye’de bilgi ekonomisiyle ilgili bazı veriler tablo ve grafikler yardımıyla açıklanarak bilgi ekonomisinin istihdama katkısı irdelenmiştir.

## **2. BİLGİ EKONOMİSİ VE ÖZELLİKLERİ**

Castells (2000:20)’e göre bilgi ekonomisinin, üç temel özelliği bulunmaktadır:

(i) Bilgi ekonomisinde bilgiyi üretme, işleme, yönetme kapasitesi; endüstri, bölge ve ülke düzlemindeki tüm ekonomik birimlerde verimliliğin ve rekabet gücünün ana belirleyicisidir.

(ii) Bilgi ekonomisi küresel bir ekonomidir, üretim yerelde fakat tüm dünya için yapılır. Küresel olarak üretilmeyen ürün ve hizmetlerin başka yerlerde, küresel pazar için üretilmiş yüksek nitelikli ürünler veya rekabet gücü yüksek, yıkıcı etkiye sahip ürünler karşısında var olma şansı yoktur.

(iii) Bilgi ekonomisindeki ekonomik birimlere ağ işletmeleri adı verilmektedir. Ağ, birbiriyle bağlantılı uçlar kümesidir. Her ucun diğer uçlara bağlantısı birebirdir. Bu nedenle ağ yapıda bilgi paylaşımı olasılığı ve sinerji en üst seviyededir. Bilgi ekonomisinde işletmelerin stratejileri, kendi iş ekosistemlerini geliştirmek üzerine kuruludur.

## **3. BİLGİ EKONOMİSİ VE İSTİHDAM**

Bilgi ekonomisiyle birlikte iş yaşamında da önemli değişimler meydana gelmektedir. Bilginin ön plana çıkmasıyla birlikte geleneksel iş yapısı da değişmiştir. Fiziki beceriye ve materyale dayanan, somut yapıdaki geleneksel iş yapısı yerini bilgiye ve zihni çalışmaya dayalı, soyut bir yapı teşkil eden bilgi işine bırakmaktadır. Bununla birlikte geleneksel iş yapısında fiziki bir aktarım söz konusu iken, yeni iş yapısında bilgi aktarımı söz konusudur (Nickols, 2003).

Bilgi toplumunda malların ve sermayenin küreselleşmesi gibi işgücünün de küreselleştiği görülmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle işverenler ihtiyaç duydukları işgücünü daha kolay bir şekilde uluslararası

piyasalardan elde edebilmektedir. Günümüzde Amerika gibi gelişmiş ülkeler insan kaynaklarının mli bir kısmını geliştirmekte olan ülkelerden karşılamaktadır. Vasıflı işçiler gelişmiş ülkelerde daha uygun bir altyapı bulduklarından daha verimli olurlar. Bu durum geliştirmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasındaki mesafenin daha da açılmasına ve rekabet şanslarının daha da gerilemesine yol açar.

Sanayi çağında birey makinenin emrinde iken, bilgi çağında makine bireyin emrindedir. Organizasyonlarda, insan sermayesi(human capital) ve büyüme(growth) ile ilgili literatür insan kaynaklarını; teknolojiyi geliştiren, verimliliği arttıran, ve gelişmeyi sağlayan bir yapı olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla insan kaynakları, teknolojik gelişmeleri sağlamakta; kullanılan teknoloji insan kaynaklarının verimliliğini arttırmaktadır. Bilgi çağına geçiş sürecinde yöneticiler de kurumsal gelişimin insan kaynaklarının katılımı olmaksızın gerçekleşmeyeceğinin farkına varmışlardır (Kavak, 2008:72).

Bilgi ekonomisiyle beraber istihdam yapısında yaşanan değişim Tablo 1'den de incelenebilir. Buna göre; bilgi ekonomisinden önce politik hedefler tam istihdam iken bilgi ekonomisinde daha ziyade yüksek reel ücret ve gelirler öne çıkmaktadır. Ayrıca bilgi ekonomilerinde farklı olarak uzmanlık alanları genişlemekte ve farklı alanlara yayılmaktadır. Çalışan ve yönetim ilişkilerinde de muhalif olmanın yerine işbirlikçilik artmakta ve bu da verimliliği etkilemektedir. Bilgi ekonomisiyle beraber istihdam yapısında yaşanan en önemli değişimlerden biri de istihdamın doğasında olmuştur. Durağan istihdam yapısından risk ve fırsat piyasalarının yoğunlukta olduğu bir değişim yaşanmıştır.

**Tablo 1: Bilgi Ekonomisinde İşgücü Yaklaşımı**

<b>İŞGÜCÜ</b>	<b>ÖNCEKİ EKONOMİLER</b>	<b>BİLGİ EKONOMİSİ</b>
Politik hedefler	Tam istihdam	Yüksek reel ücret ve
Uzmanlıklar	Belirli işlerde Uzmanlık	Geniş uzmanlık alanı ve farklı
Eğitim	Uzmanlık alanı	Hayat boyu öğrenme
Çalışan – Yönetim İlişkileri	Çatışmacı	İşbirlikçi
İstihdamın doğası	Statik	Risk ve fırsat piyasası

**Kaynak:** (Söylemez, 2001:23)

Bilgi ekonomisinin istihdam üzerindeki etkileri doğrudan ve yapısal etkiler olarak ortaya çıkmaktadır. BİT gelişimi ve kapsamı, bu sektörde üretim ve hizmet noktasında birçok değişik iş türleri ortaya çıkarmıştır. BİT ile istihdam arasındaki ilişkinin asıl dönüştürücü dinamiği, BİT kullanımıyla değişen iş süreç ve modellerinde, yani "kullanıcı endüstrilerde yatmaktadır. Giderek daha çok sektör BİT uygulamaları ve hizmetlerini kullanmakta ve bu dinamik, strateji oluşturma, kaynak yönetimi, üretim, pazarlama ve firma organizasyonu bakımından çalışma koşullarını dönüştürmektedir. Aynı şekilde, genel ekonomik faaliyetler içinde payı giderek artan hizmet sektörü daha yoğun BİT kullanmakta; bu da iş gücü talebini BİT becerilerine sahip kaliteli insan kaynağına doğru yönlendirmektedir. Bu gelişmelere, bilgi ekonomisinin öncü kolu e-ticaret uygulamalarının, şirketler arası ticaret başta olmak üzere ekonominin geneline nüfuz etmesi olgusunu da eklersek, istihdamın yaşadığı yapısal dönüşüm daha iyi anlaşılabilir (Uçkan, 2006:33).

Ülke ekonomilerinin bilgi temelli ekonomiye geçişleri aynı zamanda istihdam anlamında yeni sorunları da beraberinde getirmektedir. Bilgi ekonomisi sürecinde, yüksek beceri sahibi işgücüne talep artmaktadır. Ancak bunun yanında düşük beceri sahibi çalışanların ve yeni ortaya çıkan becerilere sahip olmayan kişiler istihdam edilememekte ve bu kişiler için işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır.

Tüm bunların yanında bilgi ekonomisinde diğer bazı risklerde mevcuttur. İnsan sermayesi ve sosyal sermayenin uyumlu gelişimi bilgi işlem teknolojilerine erişimle mümkün olmaktadır. Bu erişimde ortaya çıkan eşitsizlikler; sayısal bölünme ve bilgi uçurumuna yol açacaktır. Dolayısıyla bu durum bilgi ekonomilerinde istihdam noktasında ciddi bir risk olarak ortaya çıkmaktadır.

Yine eğitimde bilgi teknolojilerinin kullanımı bakımından doğan eşitsizlikler bilgi toplumuna uygun becerilerin kazanılması yönünde bir başka risk olarak belirmektedir. Sonuç olarak, tüm bu riskler beşeri sermayesinin gelişimini tehdit ederek sosyal parçalanma tehlikesini doğurabilir ve kalkınma ivmesini sınırlandırabilir. Ayrıca bilgi ekonomisiyle beraber esnek çalışma gibi yeni çalışma türleri oluşmaktadır.

#### **4. TÜRKİYE'DE BİLGİ EKONOMİSİ VE İSTİHDAMA KATKISI**

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'de bilgi ekonomisiyle ilgili bazı veriler tablo ve grafikler yardımıyla açıklanacak ve bilgi ekonomisinin istihdama katkısı irdelenecektir. Bilgi ekonomisiyle ilgili birçok veri bulunmasına rağmen bu çalışmada sadece istihdama yönelik veriler incelenmiştir. Literatürde bilgi ekonomisinin istihdama katkısı noktasında ilk ve önemli çalışmalar Machlup (1962) ve Porat (1977)'dir.

Öncelikle Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımına bakılırsa Türkiye ekonomisinin bilgi ekonomisine geçiş süreci gözle görülebilmektedir. Tablo 2’deki veriler incelendiğinde hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisinde payının giderek arttığı görülmektedir. Hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisinde almış olduğu yüksek pay, bilgi ekonomisine geçişin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ancak bu oranın içerisinde inşaat, ulaştırma gibi işlere ait istihdam verileri de bulunmaktadır. Bu yüzden bu durumun kısmen yanıltıcı olduğu da göz önüne alınmalıdır.

**Tablo 2: Türkiye’de İstihdamın Ana Sektörlere Göre Dağılımı (Bin kişi)**

YILLAR	PAY (%)			
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Toplam
2004	33,96	18,30	47,74	100
2005	29,45	19,41	51,13	100
2006	27,26	19,74	53,00	100
2007	26,43	19,75	53,82	100
2008	23,67	20,95	55,38	100
2009	24,63	19,17	56,20	100
2010	25,15	19,90	54,95	100
2011	25,48	19,51	55,01	100
2012	22,15	20,48	57,37	100
2013	21,15	20,73	58,11	100
2014	21,09	20,50	58,41	100

**Kaynak:** Kalkınma Bakanlığı, Temel Ekonomik Göstergeler (2015)

Tablo 3’de de bilgi ekonomisinde önemli bir gösterge olan Ar-Ge faaliyetleriyle ilgili 2004-2014 yılı verileri bulunmaktadır. Buna göre; Türkiye’de Ar-Ge faaliyetlerinde en yüksek pay sürekli yükseköğretim tarafından gerçekleştirilmiştir. Sonrasında özel sektör gelmektedir.

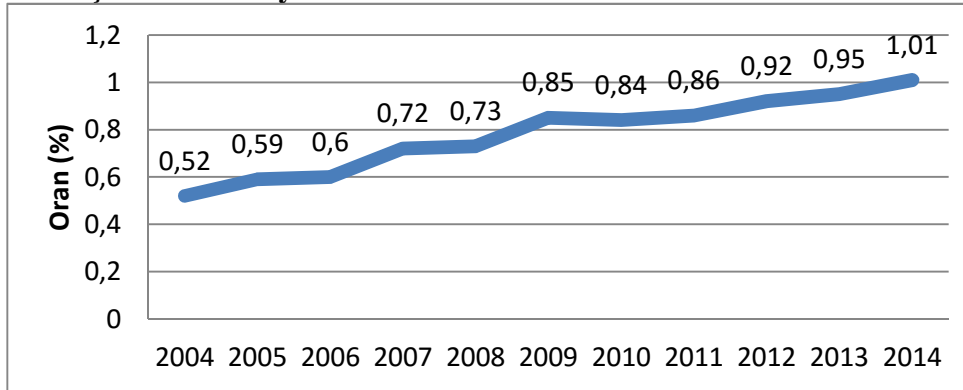
**Tablo 3: Türkiye’de AR-GE Faaliyetleri**

Yıllar	AR-GE Harcamaları / GSYİH	AR-GE Harcamalarının Dağılımı (Bin TL)		
		Özel Sektör	Kamu Sektörü	Yüksek Öğretim
2004	0,52	700.595,75	230.494,24	1.966.426,26
2005	0,59	1.297.591,43	443.161,19	2.094.688,46
2006	0,58	1.629.087,64	513.803,48	2.256.989,54
2007	0,72	2.513.487,12	642.841,77	2.934.849,61
2008	0,73	3.048.503,10	823.650,07	3.020.895,03
2009	0,85	3.235.272,35	1.016.522,34	3.835.657,91
2010	0,84	3.942.908,43	1.060.683,04	4.263.998,15
2011	0,86	4.817.272,49	1.263.503,53	5.073.373,78
2012	0,92	5.891.214,75	1.436.923,42	5.734.125,23
2013	0,95	7.031.518,97	1.543.493,56	6.232.309,39
2014	1,01	8.760.019,77	1.705.399,80	7.132.697,87

**Kaynak:** TÜİK, Ar-Ge İstatistikleri, (2016), [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1082](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1082)

İncelenen dönemde tüm sektörlerce yapılan Ar-Ge harcamalarında artış olduğu görülmektedir. Verilerde en dikkat çekici bulgu özel sektör Ar-Ge harcamalarında son 10 yılda 8 kat artış olmasıdır. 2004 yılında özel sektör Ar-Ge harcamaları 700 milyon TL iken 2014 yılında 8 milyar 760 milyon TL’e ulaşmıştır. Yükseköğretim Ar-Ge harcamaları da 2004 yılında 1 milyar 966 milyon iken, 7 milyar 132 milyon TL’e yükselmiştir. Tüm bu artışların getirisi olarak Toplam Ar-Ge harcamalarının GSYİH içindeki oranı da 0,52 iken artarak 1,01 olmuştur. Bu artış Şekil 1’de de görülmektedir.

**Şekil 1: Türkiye’de Ar-Ge Harcamalarının GSYİH’a Oranı**

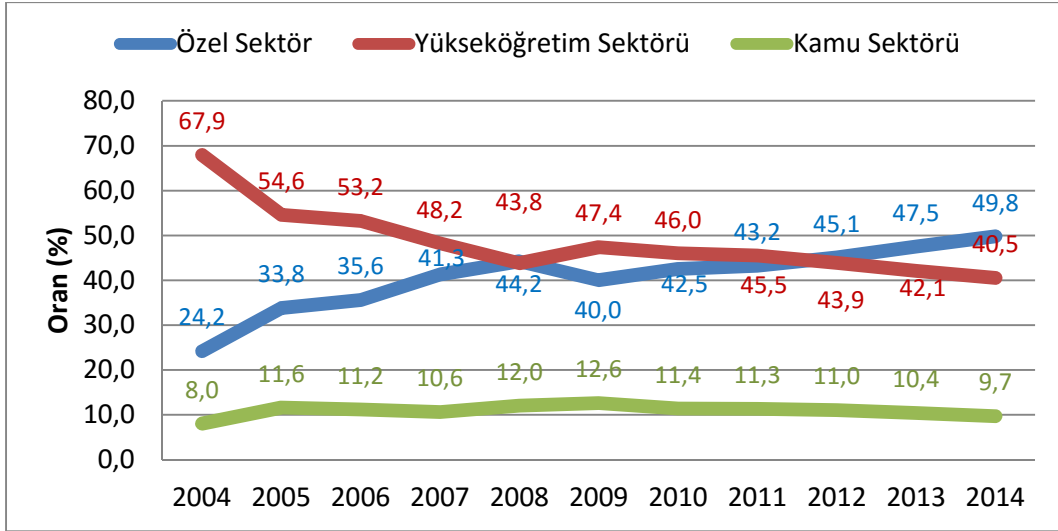


**Kaynak:** TÜBİTAK, BTY İstatistikleri, (2016), <http://www.tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/politikalar/icerik-bty-istatistikleri>



Şekil 2’de ise Türkiye’de Ar-Ge harcamalarının sektörel oranı görülmektedir. Son 10 yılda özel sektör Ar-Ge harcamalarının oranının giderek arttığı görülmektedir. 2008 küresel krizinin etkisiyle 2009 ve 2010 yıllarında harcama oranı azalsa da, sonrasında toparlanarak yükseköğretim tarafından yapılan Ar-Ge harcamalarını aşmıştır.

**Şekil 2:Türkiye’de Ar-Ge Harcamalarının Sektörlere Göre Oranı (%)**



**Kaynak:** TÜBİTAK, BTY İstatistikleri, (2016).

<http://www.tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/politikalar/icerik-bty-istatistikleri>

Tablo 4’de ise Türkiye’de Ar-Ge alanında çalışan personel sayıları verilmiştir. Ar-Ge alanında çalışan sayısı bilgi ekonomisinin istihdama katkısı anlamında önemli bir göstergedir. Ar-Ge harcamalarına paralel olarak çalışan sayısı da her üç kesimde artmıştır. Özel sektörde Ar-Ge çalışanlarının oranı diğer sektörlerle nazaran yüksek artışlar göstererek yükseköğretimde çalışan personel sayısını aşmıştır. Kamu sektöründe yaşanan personel artışı sınırlı kalmıştır.

**Tablo 4: Türkiye’de Ar-Ge Personeli**

Yıllar	AR-GE Personeli (Kişi)			AR-GE Personeli (Tam Zamanlı Eşdeğer*)		
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Yüksek Öğretim	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Yüksek Öğretim
2004	12.398	8.747	65.535	8.836	6.383	24.742
2005	18.479	11.372	67.504	14.993	8.825	25.434
2006	22.413	11.600	71.019	18.029	9.702	26.713
2007	28.820	11.798	79.120	24.261	9.572	29.543
2008	33.066	11.893	80.183	27.462	9.871	29.912
2009	38.657	13.105	83.281	31.476	11.007	31.037
2010	45.922	13.598	87.897	37.522	11.357	32.913
2011	55.023	14.076	95.188	45.408	11.749	35.644
2012	61.378	14.445	108.478	52.233	12.088	40.801
2013	69.018	13.894	113.409	58.391	12.004	42.574
2014	73.737	13.903	126.046	61.945	12.230	41.269

\* TÜİK meta veri tanımına göre; AR-GE de çalışan insan gücünün, AR-GE faaliyetlerinin kişi-yıl olarak, tam zaman eşdeğeri bulunmaktadır. Bir tam zaman eşdeğer; bir kişi-yıl olarak düşünülebilir.

**Kaynak:** TÜİK, Ar-Ge İstatistikleri, (2016).

[http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1082](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1082)

Türkiye’de Ar-Ge alanında çalışan insan gücünün meslek grupları ise Tablo 5’de sunulmuştur. Buna göre; araştırmacı sayısı teknisyen ve diğer personele göre daha fazladır. 2004 yılında 77.810 personel varken, 2014 yılında 181.544 kişiye ulaşmıştır. Teknisyen sayısı da 4.709 kişiden 19.921 kişiye yükselmiştir. Ar-Ge alanında çalışan sayılarının artması bilgi ekonomisinin istihdama katkısının giderek artışı şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 5: Meslek grubu ve sektöre göre Ar-Ge İnsan gücü**

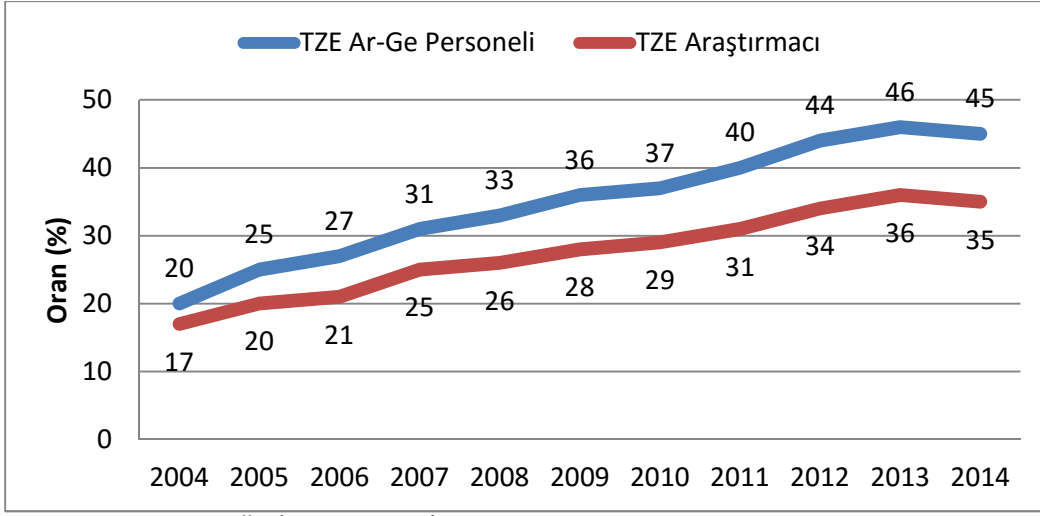
Yıllar	AR-GE Personeli (Kişi)			AR-GE Personeli (Tam Zamanlı Eşdeğer)		
	Araştırmacı	Teknisyen	Diğer Personel	Araştırmacı	Teknisyen	Diğer Personel
2004	77.110	4.709	4.861	33.876	3.341	2.742
2005	83.856	6.324	7.175	39.139	4.753	5.360
2006	90.118	7.485	7.429	42.663	5.724	6.056
2007	101.961	9.616	8.161	49.668	7.420	6.289
2008	106.423	9.943	8.776	52.811	7.612	6.821
2009	114.436	11.516	9.091	57.759	8.773	6.989
2010	124.796	13.322	9.299	64.341	10.352	7.099
2011	137.452	16.393	10.442	72.109	12.651	8.042
2012	155.133	17.961	11.207	82.122	14.185	8.814
2013	166.097	18.861	11.363	89.075	15.031	8.863
2014	181.544	19.921	12.221	89.657	16.084	9.703

**Kaynak:** TÜİK, Ar-Ge İstatistikleri, (2016).

[http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1082](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1082)

Şekil 3 ise 10.000 çalışan kişi başına düşen Ar-Ge insan kaynağıyla ilgili bilgiler sunmaktadır. 10.000 çalışan kişi başına düşen tam zamanlı eşdeğer personel sayısı 2004 yılında 20 iken 2 kat artarak 2014 yılında 45 kişiye ulaşmıştır. TZE araştırmacı sayısı da aynı şekilde 17 kişiden 35 kişiye yükselmiştir.

**Şekil 3: 10.000 Çalışan Kişi Başına Düşen Ar-Ge İnsan Kaynağı**



**Kaynak:** TÜBİTAK, BTY İstatistikleri, (2016).

<http://www.tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/politikalar/icerik-bty-istatistikleri>

**Tablo 6: Türkiye’de BİT Sektörü İstihdam Göstergeleri**

YILLAR	BİT Sektörü İstihdamı	BİT istihdamının toplam istihdamına oranı (%)
2004	145.227	2,20
2005	151.557	2,00
2006	165.817	1,90
2007	160.644	1,70
2008	152.863	1,63
2009	143.796	1,51
2010	151.495	1,49
2011	161.188	1,40
2012	172.526	1,37
2013	187.065	1,44

**Kaynak:** TÜİK, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, (2016).

Tablo 6’da ise; Türkiye’de bilgi işlem teknolojileri (BİT) istihdamı göstergeleri bulunmaktadır. BİT sektöründeki istihdam rakamları da bilgi ekonomisinin istihdamına katkısını irdelemek adına temel göstergelerdendir. Tablodaki verilere göre, 2004 yılından 2013 yılına kadar olan süreçte BİT sektörü istihdamı % 28 artarak 145.227 kişiden 187.065 kişiye ulaşmıştır.

**Tablo 7: Türkiye’de Patent Başvuru Sayıları (2004-2014)**

Yıl	Yerli				Yabancı				Genel Artış Oranı
	TPE	PCT	EPC	Artış Oranı	TPE	PCT	EPC	Artış Oranı	
2004	633	49	3	-	68	167	1342	-	-
2005	895	33	7	<b>36,50%</b>	75	143	2308	<b>60,18%</b>	<b>53,01%</b>
2006	979	93	18	<b>16,58%</b>	71	89	3915	<b>61,32%</b>	<b>49,23%</b>
2007	1747	60	31	<b>68,62%</b>	71	139	4141	<b>6,77%</b>	<b>19,83%</b>
2008	2159	69	40	<b>23,39%</b>	68	107	4694	<b>11,91%</b>	<b>15,32%</b>
2009	2473	74	41	<b>14,11%</b>	69	105	4479	<b>-4,44%</b>	<b>1,46%</b>
2010	3120	60	70	<b>25,58%</b>	77	100	4916	<b>9,46%</b>	<b>15,22%</b>
2011	3962	43	82	<b>25,75%</b>	120	100	5934	<b>20,83%</b>	<b>22,75%</b>
2012	4360	74	109	<b>11,16%</b>	78	154	6824	<b>14,66%</b>	<b>13,26%</b>
2013	4345	54	129	<b>-0,33%</b>	95	175	7257	<b>6,68%</b>	<b>3,93%</b>
2014	4654	112	95	<b>7,35%</b>	149	183	7182	<b>-0,17%</b>	<b>2,65%</b>

**Kaynak:** TPE, Patent Başvurularının Yıllara Göre Dağılımı, (2016).

[http://www.tpe.gov.tr/TurkPatentEnstitusu/resources/istatistik/patent/Patent\\_basvuru\\_yillara\\_gore\\_dagilim.xls](http://www.tpe.gov.tr/TurkPatentEnstitusu/resources/istatistik/patent/Patent_basvuru_yillara_gore_dagilim.xls)

İncelenen on yıllık dönemde BİT sektöründe istihdam artışının sınırlı kaldığı söylenebilir. Buradan hareketle BİT istihdamının toplam istihdama oranı da geçmiş yıllara oranla azalmıştır. Elbette toplam istihdama diğer tüm sektörlerde katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bu durumun sebebi toplam istihdama diğer sektörlerin daha fazla katkı sağlaması da olabilir.

İstihdam rakamlarını inceledikten sonra, istihdam artışının ortaya çıkardığı sonuçları görebilmek adına patent başvuru sayılarını irdelemek gereklidir. Tablo 7’de yıllar itibariyle Türkiye’de patent başvuru sayıları bulunmaktadır. Tabloda yerli ve yabancı patent başvuruları görülmektedir.

Bu başvurular TPE, PCT ve EPC olmak üzere üç kategoride gösterilmektedir. TPE; doğrudan Türk Patent Enstitüsüne yapılan başvuruları, PCT; WIPO üzerinden gerçekleştirilen ve 131 üye ülkenin uluslararası korumasında olan başvuruları ve ICT’de 31 Avrupa ülkesinde koruma sağlayabilen başvuruları simgelemektedir. Türkiye’de patent başvuru ve tesciliyle ilgili yasal zemin 2000’li yılların başından itibaren düzene girmiştir. Ve bu dönemde düzenlenen yasalarla birlikte uluslararası mevzuatlarla uyumlu konuma geldiği söylenebilir.

Tablo 7 incelendiğinde hem yerli hem de yabancı patent başvurularının önemli derecede arttığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında yerli patent başvurularındaki artışın daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle 2007 yılı

ve sonrasında artış hızı yüksek seviyelere ulaşmıştır. 2004 yılında doğrudan Türk Patent Enstitüsüne yapılan başvuru sayısı 633 iken 2014 yılında 4654'e ulaşmıştır. Bu dönemde yerli patent başvurularının çoğu TPE kapsamında gerçekleşmiştir. Türkiye'de patent başvurularının çoğunlukla TPE kapsamında olması toplumda patent hakkının korunması anlamında bilincin arttığını gösterse de, hala bu durumun uluslararası seviyeye ulaşamadığını göstermektedir.

Bu durum yabancı patent başvurularına bakıldığında daha net anlaşılmaktadır. Yabancı başvuruların çoğu 31 Avrupa ülkesinde koruma sağlayabilen EPC kapsamında olmuştur. Yine yabancı patent başvurularına bakıldığında, 2008 küresel krizinin etkisiyle kısmide olsa bir düşüş gözlenmektedir.

Tablo 8'de ise başvurular sonucunda tescil edilen patent sayıları bulunmaktadır. Genel olarak patent başvurularındaki artışa paralel olarak patent tescilli sayılarında da artış yaşanmıştır. Fakat patent tescilli sayıları incelendiğinde istikrarlı olmayan bir seyir göze çarpmaktadır. Patent başvurularında yaşanan gelişim hızı tescil sayılarında sergilenememiştir. Bu noktada patent tescili açısından sorunların tespiti yapılmalı ve politikalar üretilmelidir.

**Tablo 8: Türkiye'de Patent Tescili Sayıları (2004-2014)**

Yıl	Yerli				Yabancı				Genel Artış Oranı
	TPE	PCT	EPC	Artış Oranı	TPE	PCT	EPC	Artış Oranı	
2004	52	16	0	-	225	686	957	-	-
2005	59	29	7	39,71%	210	525	2342	64,72%	63,84%
2006	89	18	15	28,42%	142	410	3631	35,94%	35,72%
2007	183	114	21	160,66%	130	202	4140	6,91%	11,27%
2008	253	48	37	6,29%	96	154	4281	1,32%	1,65%
2009	341	68	47	34,91%	93	149	4912	13,75%	15,22%
2010	507	66	69	40,79%	83	110	4675	-5,55%	-1,78%
2011	714	59	74	31,93%	56	67	5569	16,93%	18,68%
2012	879	44	102	21,02%	28	53	6710	19,31%	19,53%
2013	1068	33	143	21,37%	43	68	7570	13,11%	14,19%
2014	1141	34	76	0,56%	40	66	7173	-5,23%	-4,43%

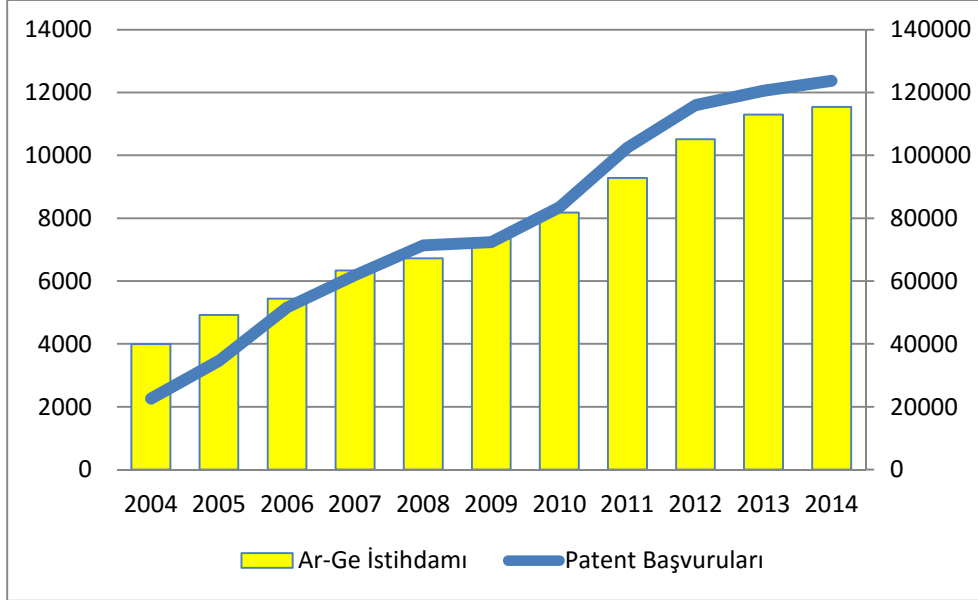
**Kaynak:** TPE, Patent Tescillerinin Yıllara Göre Dağılımı, (2016).

[http://www.tpe.gov.tr/TurkPatentEnstitusu/resources/istatistik/patent/Patent\\_tescil\\_yillara\\_gore\\_dagilim.xls](http://www.tpe.gov.tr/TurkPatentEnstitusu/resources/istatistik/patent/Patent_tescil_yillara_gore_dagilim.xls)

Şekil 4'de Ar-Ge istihdam artışının ortaya çıkardığı sonuçları görebilmek adına istihdam ve patent başvuru sayıları birlikte resmedilmiştir. Grafikten de

anlaşılacağı üzere Ar-Ge istihdamında yaşanan artış patent başvurularına yansiyarak olumlu sonuç vermiştir.

**Şekil 4: Türkiye’de Ar-Ge İstihdamı ve Patent Başvuruları**



**Kaynak:** TÜİK ve TPE’den alınan verilerden derlenerek yazar tarafından hazırlanmıştır.

## 5. SONUÇ

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş yapamayan veya ayak uyduramayan ülke ekonomileriyle sanayileşmiş ekonomiler arasında belirli bir fark oluşmuş ve bu ekonomiler sanayileşmiş ekonomilere göre geri kalmıştır. Ancak bilgi toplumuna geçiş yapamayan veya ayak uyduramayan ülke ekonomileriyle diğer ekonomiler arasında uçurumlar oluşmakta ve bilgi ekonomisine geçiş yapamayan ülke ekonomilerinde büyük sıkıntılar meydana gelmektedir. Bu yüzden Türkiye ekonomisinin de bir an önce bilgi temelli ekonomi sürecine ayak uydurması ve gelişmiş ülke ekonomilerle arasındaki farkı kapatması gerekmektedir.

Bu çalışmada da, Türkiye’de bilgi ekonomisinin mevcut durumu incelenmiş ve bilgi ekonomisinin Türkiye ekonomisinde istihdama sağladığı katkılar araştırılmıştır. Çalışmada öncelikle bilgi ekonomisi ve özelliklerine değinilmiş ve bilgi ekonomisiyle istihdam arasındaki ilişki açıklanmıştır. Sonrasında ise,

Türkiye’de bilgi ekonomisiyle ilgili bazı veriler tablo ve grafikler yardımıyla açıklanarak bilgi ekonomisinin istihdama katkısı irdelenmiştir.

Çalışma sonucunda; hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisinde payının giderek arttığı tespit edilmiştir, bu tespit Türkiye’de bilgi ekonomisine geçişin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ancak bu oranın içerisinde inşaat, ulaştırma gibi işlere ait istihdam verilerinin de bulunması sebebiyle bu durumun kısmen yanıltıcı olduğu da göz önüne alınmalıdır. Diğer bir sonuçta bilgi ekonomisinde önemli bir gösterge olan Ar-Ge harcamalarının tüm sektörlerde artış gösterdiği özellikle özel sektör Ar-Ge harcamalarında son 10 yılda 8 kat artış olduğudur. Tüm bu artışların getirisi olarak Toplam Ar-Ge harcamalarının GSYİH içindeki oranı da artmıştır. Ar-Ge harcamalarına paralel olarak çalışan sayısı da her üç kesimde artmıştır. Özel sektörde Ar-Ge çalışanlarının oranı diğer sektörler nazaran yüksek artışlar göstererek yükseköğretimde çalışan personel sayısını aşmıştır. Kamu sektöründe yaşanan personel artışı sınırlı kalmıştır. Ayrıca 2004 yılından 2013 yılına kadar olan süreçte BİT sektörü istihdamı % 28 artarak 145.227 kişiden 187.065 kişiye ulaşmıştır. İncelenen on yıllık dönemde BİT sektöründe istihdam artışının sınırlı kaldığı söylenebilir.

İstihdam artışının ortaya çıkardığı sonuçları görebilmek adına patent başvuru sayılarını irdelenmiştir. Yabancı patent başvurularına göre, yerli patent başvurularındaki artışın daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle 2007 yılı ve sonrasında artış hızı yüksek seviyelere ulaşmıştır. Ancak yerli patent başvurularının çoğu TPE kapsamında gerçekleşmiştir. Türkiye’de patent başvurularının çoğunlukla TPE kapsamında olması toplumda patent hakkının korunması anlamında bilincin arttığını gösterse de, hala bu durumun uluslararası seviyeye ulaşmadığını göstermektedir. Buna karşılık Yabancı başvuruların çoğu 31 Avrupa ülkesinde koruma sağlayabilen EPC kapsamında olmuştur.

Yine yabancı patent başvurularına bakıldığında, 2008 küresel krizinin etkisiyle kısımda olsa bir düşüş gözlenmektedir. Patent başvurularındaki artışa paralel olarak patent tescilli sayılarında da artış yaşanmıştır. Fakat patent tescilli sayıları incelendiğinde istikrarlı olmayan bir seyir göze çarpmaktadır. Patent başvurularında yaşanan gelişim hızı tescil sayılarında sergilenememiştir. Bu noktada patent tescili açısından sorunların tespiti yapılmalı ve politikalar üretilmelidir.

Sonuç olarak bakıldığında Ar-Ge istihdamında yaşanan artış patent başvurularına yansıyor olumlu sonuç vermiştir. Ayrıca Türkiye’nin bilgi ekonomisine geçiş süreci hızlanmış ve istihdam anlamında önemli katkıları olsa da sektör istihdamının toplam istihdam içerisinde ki payının hala yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Bilgi ekonomisinin istihdama daha fazla katkıda



bulunması için özellikle yüksek teknolojili firmalara yönelik girişimcilik kültürünün oluşturulması ve desteklenmesi, bu firmalara enerji fiyatları, işçi ücretleri gibi maliyet unsurlarının makul düzeylere çekilmesi gerekmektedir. Bunun yanında bilgi, insan sermayesi ve sosyal sermayeyi etkileşime sokacak ulusal istihdam politikalarının geliştirilmesine öncelik verilmelidir. İstihdam noktasında önemli bir yeri olan KOBİ'lerin bilişim altyapılarının oluşumuna destek verilerek etkinlikleri arttırılmalıdır.

### KAYNAKÇA

- CASTELLS, M., 2000, Materials For An Exploratory Theory Of The Network Society, *British Journal of Society*, Vol. 51-1, pp.5-24.
- FREEMAN C., 2003, *Yenilik İktidadı ; Çev:Berrin Özince*; TÜBİTAK Yayınları Akademik Dizi, Ankara.
- KALKINMA BAKANLIĞI, 2015, Temel Ekonomik Göstergeler, <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/TemelEkonomikGostergelerTam.aspx> [Erişim Tarihi: 4 Mart 2016]
- KAVAK Ç. 2008, *Bilgi Ekonomisinin Yarattığı Değişimler Doğrultusunda Türkiye'nin Mevcut Durum Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi SBE, Maliye ve Ekonomi ABD.
- KELLEÇİ M. A., 2003, *Bilgi Ekonomisi İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar Ve Riskler*, DPT Yayınları No: DPT 2674, Ankara.
- MACHLUP F., 1958, An Economic Review of the Patent System, [http://www.ipmall.fplc.edu/hosted\\_resources/jepson/unit1/aneconom.htm](http://www.ipmall.fplc.edu/hosted_resources/jepson/unit1/aneconom.htm) [Erişim Tarihi: 4 Mart 2016]
- NİCKOLS, F., 2003, What is in The World of Work and Working: Some Implications of The Shift to Knowledge work, *Butterworth-Heinmann Yearbook of Knowledge Management*.
- SÖYLEMEZ A., 2001, *Yeni Ekonomi*, Boyut Kitapları, İstanbul.
- TÜBİTAK, 2016, *BTY istatistikleri*, Ankara. <http://www.tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/politikalar/icerik-bty-istatistikleri> [Erişim Tarihi: 8 Mart 2016]
- Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, 2016, *AR-GE İstatistikleri*, Ankara, [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1082](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1082) [Erişim Tarihi: 8 Mart 2016]
- Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, 2016, *Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri*, Ankara, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1035](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1035) [Erişim Tarihi: 8 Mart 2016]
- Türkiye Patent Enstitüsü, TPE, 2016, *İstatistikler, Patent Başvurularının Yıllara Göre Dağılımı*, [http://www.tpe.gov.tr/TurkPatentEnstitusu/resources/istatistik/patent/Patent\\_basvuru\\_yillara\\_gore\\_dagilim.xls](http://www.tpe.gov.tr/TurkPatentEnstitusu/resources/istatistik/patent/Patent_basvuru_yillara_gore_dagilim.xls) [Erişim Tarihi: 10 Mart 2016]
- Türkiye Patent Enstitüsü, TPE, 2016, *İstatistikler, Patent Tescillerinin Yıllara Göre Dağılımı*, <http://www.tpe.gov.tr/TurkPatentEnstitusu/>

[resources/istatistik/patent/Patent\\_tescil\\_yillara\\_gore\\_dagilim.xls](#) [Erişim Tarihi: 10 Mart 2016]

UÇKAN Ö., 2006, Bilgi Politikası ve Bilgi Ekonomisi: Verimlilik, İstihdam, Büyüme ve Kalkınma, *Bilgi Dünyası* 7(1): 23-48.

# ÇEVİK ÜRETİM İLE YALIN ÜRETİMİN KARŞILAŞTIRILMASI

Hakan TURAN

TUBITAK TUSSIDE, Gebze, Kocaeli, 41470, Turkey  
Gsm: 0262 6415010, Email: [hakan.turan@tubitak.gov.tr](mailto:hakan.turan@tubitak.gov.tr)

## ÖZET

Günümüzde sürekli değişen müşteri taleplerini karşılamada geleneksel üretim yöntemi olan kitle üretimin yetersizliği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda, şirketlerin belirsiz taleplerine cevap verebilecek esneklikte üretim sistemleri kurmaları kaçınılmazdır. Son zamanlarda müşterilerin istek ve ihtiyaçları firmaların üretim ve hizmet altyapularını belirlemede önemli bir unsur olmuştur. Bunu sağlarken kaynakları israf etmeyen esnek üretim sistemlerine yönelmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda yalın üretim ve çevik üretim öne çıkmaktadır. Bu çalışmada, modern üretim yöntemleri olan yalın üretim ve çevik üretimin karşılaştırılması yapılmıştır. Ayrıca, her iki yöntemin kitle üretime göre avantajları ve dezavantajları incelenmiştir. Bugüne kadar yapılmış çalışmalara ilişkin genel bir literatür taramasıyla sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Çevik üretim, yalın üretim, israf, kitle üretim, müşteri talebi

**JEL Kodu:** D24, L60, L11, M11, L23

## COMPARISON AGILE MANUFACTURING WITH LEAN MANUFACTURING

### ABSTRACT

Today, it emerges that the mass production which is the traditional production method is inadequacy to meet customer demand change continuously. At the same time, the firms are inevitable to establish production systems systems which is flexibility to respond to the their uncertain demand. Customer needs and demands has been an important factor in determining the firms' production and service infrastructure in recent years. They should direct to the flexible production systems which don't waste the resources while providing this. In this context, lean manufacturing and agile manufacturing stand out. In this study, the lean and agile production which is modern production methods were compared. Besides, the advantages and disadvantages of both methods were

investigated according to mass production. It was presented with a general literature on studies conducted so far.

**Keywords:** Agile manufacturing, lean manufacturing, waste, mass production, customer demand

**JEL Codes:** D24, L60, L11, M11, L23

## 1. GİRİŞ

İnsanoğlu var olduğu yıllardan beri varlığını devam ettirmek için üretim yapmak durumunda kalmıştır. Üretimin yaşam alanındaki yapısı 18.yüzyılın ikinci yarısında sanayileşme devrimi ile birlikte fabrika yapısının kurulmasına yol açmıştır. 1764 yılında James Watt'ın buhar makinesini üretmesiyle fabrikalaşmanın ilk adımı atılmıştır. Sonrasında üretimin yönetimiyle değişik düşünceler gelişmeye başlamıştır. Bununla ilgili zaman içerisinde üretim yönetiminin hangi aşamalardan ve ne tür stratejiler uygulandığı Tablo 1'de verilmektedir. Toplumdaki ekonomik değişim ve gelişmeler, teknolojideki gelişmeler bu değişimin temelini oluşturmaktadır. Özellikle talep ile arz arasındaki değişim bu gelişime büyük katkıda bulunmuştur. Geçmişte talebin bol arzın az olması zaman içerisinde arzın da artmasına ve dolayısıyla tüketicilerin de seçici olmalarını sağlamıştır. Ülkelerin ekonomik büyümeleriyle birlikte tüketicilerin alım güçlerinin de artmasına yol açmıştır. Üretim yönetimi bu anlamda Tablo 1'de de görüldüğü gibi birçok aşamadan geçmiştir.

Aşağıda da verildiği üzere, geleneksel üretim yöntemlerinin başlangıcı el sanatı tarzı üretim yöntemi oluşturmaktadır. El sanatı tarzı üretim yönteminde, her ürün her müşteri için ayrı olarak üretilmektedir. Belli bir standart yoktur. Ustanın el becerileriyle ürün müşteri istekleri doğrultusunda şekillenmektedir. Standardı olmadığından ve her müşteri için özel üretildiğinden maliyeti yüksektir. Dolayısıyla üst segment gelire sahip müşterilere hitap etmektedir. Bu şekilde de varlığını sürdürmektedir (Womack, 1992). Diğer taraftan, Acar (1998)'a göre, üretim miktarı ve akışına göre geleneksel üretim yöntemleri üçe ayrılır. İlki olan siparişe göre üretim mamül sayısının çok olmadığı bir kez üretim yapılan durumu içerir. Proje tipi üretim de denilir. Talepteki dalgalanma nedeniyle ne zaman talep geleceği tam olarak kestirilememektedir. Gelen talep ise belli zamanlarda üretime alınmaktadır. İkincisi parti üretimidir. Burada bir kez parti üretilir. Yine talebin zamanında dalgalanmalar görülmektedir. Talepteki dalgalanma nedeniyle karşılamakta sıkıntı oluşmaması için belli zaman diliminde üretim çalışmaları yapılmaktadır. Seri üretim kesikli ve sürekli olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Geleneksel üretimin başlangıcını oluşturan el sanatı tarzı üretim yerini kitle üretime bırakmıştır. Henry Ford'un otomobil şasisi için hareketli montaj hattı dengelemeyle ilk şeklini almıştır. Basit parçaların üretilmesiyle şekil alan kitle üretim sonrasında daha kompleks ürünlerin üretilmesine yönelmiştir. Basit parçalarda üretime miktar üretim, kompleks parçaların üretime akış tipi üretim denilmektedir. Miktar üretimi emek-yoğun ve mekanize diye ikiye ayrılırken Akış tipi seri üretim sürekli ve kesikli seri üretim diye ikiye ayrılmaktadır (Wild, 1972).

**Tablo 1.** Üretim Yönetiminin Tarihsel Gelişimi

Kişiler ve Kurumlar	Yapılan Çalışmalar
Adam Smith (1776)	İşbölümüyle ilgili ekonomik faydaları göz önüne almıştır.
Eli Whitney (1790)	Standartlaştırma, kalite kontrol ve maliyet muhasebesini ele almıştır.
Joseph-Marie Jacquard (1801)	Dokuma tezgahlarının gelişimini sağlamıştır.
Charles Babage (1832)	İş bölümü ve zaman etüdünü uygulamıştır.
F. Taylor (1881)	Metod ve zaman iyileştirme çalışmalarına başvurmuştur.
A.K. Erlang (1905)	Kuyruk teorisini telefon sektöründe uygulamıştır.
C.E. Knoappel (1908)	Başabaş şemalarını ilk kez uygulamıştır.
F. Taylor (1911)	“Bilimsel Yönetimin İlkeleri” eserini ortaya koymuştur.
H. Ford, C. Sorenson (1913)	Hareketli montaj hattını oluşturmuştur.
H.L. Gantt (1913)	Aktiviteleri çizelgelemede Gantt şemasını oluşturmuştur.
Elton Mayo (1927-1933)	İşgücü motivasyonu çalışmalarına yönelmiştir.
W. Shewhart (1931)	İstatistiksel kalite kontrol ve kalite şemalarını geliştirmiştir.
İngiltere’de yöneylem araştırması grubu (1934)	Kompleks problemler için sayısal çözüm yaklaşımını ortaya koymuştur.
S.T.Mitrofanov (1940)	Grup teknolojisini geliştirmiştir.
J. Mauchy, J.P. Eckert (1946)	Dijital bilgisayarı oluşturmuştur.
C. Dantzig, W. Orchard vd. (1947)	Doğrusal programlama ve simplex metodu geliştirmiştir.
C. Charnes, W.W. Cooper, H. Raiffa vd. (1950)	Doğrusal olmayan programlama ve stokastik modeller üzerine yoğunlaşmıştır.
W.E. Deming (1950)	İşletmelerde istatistiksel kalite kontrol uygulamıştır.
H. F. Dickey (1950)	ABC stok metodunu oluşturmuştur.
Sperry Univac (1951)	Ticari dijital bilgisayarlar oluşturulmuştur.
General Electric (1954)	Tesislerde bilgisayar kullanılmaya başlanmıştır.
Juran (1954)	“Kalite yönetimin sorumluluğundadır” düşüncesini benimsemiştir.
Du Pont Comp. (1957)	Kritik Yol Metodunu bulmuştur.
Booz, Allen, Hamilton (1958)	Program değerlendirme ve gözden geçirme tekniği (PERT) yöntemini geliştirmişlerdir.
A.B.D. ve Batı Avrupa’daki araştırmacılar (1950-1960)	Simulasyon, kuyruk teorisi, karar teorisi, matematiksel programlama, bilgisayar donanım ve yazılımları ile sayısal denetimli tezgahlar (CNC) uygulamaya alınmıştır.
J. Orlicky, O. Wight (1960)	Malzeme İhtiyaç anlaması (MRP) oluşturulmuştur.
Crosby (1961)	Kalitede sıfır hatayı benimsemiştir.
J. Forrester (1961)	Yönetim için sistem prensibini oluşturmuştur.
Ishakawa (1962)	Kalite ekiplerini meydana getirmiştir.
A.B.D. ve Avrupa (1970’ler)	Yazılımı ve imalat kaynak planlamasını (MRP II) oluşturmuştur.
Toyota (1970)	Tam zamanında üretimi (JIT) genişletmiştir.

Kişiler ve Kurumlar	Yapılan Çalışmalar
Japon Firmaları (1980'ler)	Verimlilik, iyileştirme, JIT ve toplam kalite yönetimini (TKY) dünyada yaygın hale getirmişlerdir.
Mühendislik Disiplinleri (1980'ler)	Robotlar, Bilgisayar Destekli Tasarım (CAD), Bilgisayar Destekli Üretim (CAM), Bilgisayarla Bütünleşik Üretim (CIM), Esnek İmalat Sistemleri (FMS) oluşturmuşlardır.
E.Goldratt (1980'ler)	Senkronize üretim, kısıtlar teorisi ve optimize üretim teknolojisini (OPT) geliştirmiştir.
Xerox (1980'ler)	Kıyaslama (Benchmarking) metodunu ortaya koymuşlardır.
Motorola (1988)	6 Sigma metodunu geliştirmiştir.
General Electric ve IBM (1990'lar)	6 Sigma metodunu yaygınlaştırmıştır.
Kalite Öncüleri ve Uluslararası Standardizasyon Örgütü (1990'lar)	TKY'nin ve ISO 9000'nin kullanım ağı genişletilmiştir.
M. Hammer (1990)	Değişim mühendisliğini geliştirmiştir.
ABD hükümeti, Netscape Cor., Microsoft (1990'lar)	İnternet, web ve elektronik şirket geliştirilmiştir.
J.P. Womack, D.T. Jones, D. Roos (1990'lar)	Yalın üretimi (lean manufacturing) geliştirmişlerdir.
Iaccoca Institute (1990'lar)	Çevik üretimi (agile manufacturing) geliştirmişlerdir.

Kaynak: (Çetin ve Altuğ, 2005)

Yukarıda da görüldüğü gibi zaman artık müşteri memnuniyeti temelli bir yapı benimsenmiştir. Müşteriye en kaliteli en hızlı en düşük maliyetli ulaşan firmalar ayakta kalmayı başarabilmektedir. Özellikle Tablo 1'de son iki adımına bakıldığında Yalın Üretim ve Çevik Üretim bu istekleri karşılamada en güncel ve en başarılı teknikler olduğunu söyleyebiliriz. Kıt kaynakların etkin kullanımını hedefleyerek yalın üretim ortaya çıkmıştır. Womack'ın dünyayı değiştiren makine kitabıyla ortaya çıkan yalın üretim (Womack ve diğ., 1990) değer yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesini amaçlamaktadır (Womack ve diğ., 1998). Müşteri taleplerindeki farklılığı karşılamak için çevik üretim ortaya çıkmıştır (Vinodh, 2003; Gunasekaran, 1999). Çevik üretim, performans kabiliyetinden ötürü yalın üretimden ayrılmaktadır (Narasimhan ve diğ., 2006; Chase ve diğ., 2004).

Yalın üretim üzerine yapılmış birçok çalışma vardır. Yapı sektöründe (Dentz, 2009), otomotiv sektöründe (Silva ve diğ., 2009; Singh ve diğ., 2009; Singh ve diğ., 2010), mobilya sektöründe (Milla ve diğ., 2010), sağlık sektöründe (Villa, 2010), elektronik sektöründe (Wong ve Wong, 2011), bankacılık sektöründe (Bartolotti ve Suarez, 2012), Suarez-Barraza ve diğ., 2012) ve yiyecek sektöründe (Ming-Te ve diğ., 2013) olmak üzere hemen hemen tüm sektörlerde çalışmalar görülmektedir.

Benzer şekilde, çevik üretim alanında farklı sektörlerde yapılmış görülmektedir. Yiyecek sektöründe (Cozzolino ve diğ., 2012), üretim sektöründe (Dev and Kumar, 2016; Yang ve diğ., 2014; Cagliano ve diğ., 2014), lojistik sektöründe (Charles ve diğ., 2010) ve sağlık sektöründe (Tolf ve diğ., 2015) çalışmaların dışında birçok sektörü kapsayan çalışmalar yürütülmüştür.

Bu çalışmada, işletmelerin değişen taleplerine ve pazarın hızlı değişimine şirketlerin cevap vermesinde işletmelerin nasıl bir üretim metodu kullanması gerektiği sorusunun cevabı aranmıştır. Günümüzde yaygın olarak kullanılan yalın üretim yöntemini kullanmanın dışında çevik üretimin de kullanılması gerektiği ortaya konmuştur. Bunun için modern üretim teknikleri olan yalın üretim ve çevik üretim ayrıntılı ele alınmış ve birbirleriyle kıyaslaması gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bu çalışma, şirketin yapısına uygun olarak hangi yöntemi kullanması gerektiğine dair bir ışık tutmaktadır.

Sonraki bölümde, yalın üretim metodu, teknikleri ve bu metotla ilgili yürütülmüş çalışmalar ele alınmıştır. Üçüncü bölümde çevik üretim metodu ve bu konuda yapılmış çalışmalar anlatılmıştır. Dördüncü bölümde yalın üretim ile çevik üretimin karşılaştırması yapılmıştır. Sonuç bölümünde iki metodun yorumlanması yapılmıştır.

## 2. YALIN ÜRETİM

Ohno ve Shiengo tarafından 1950'lerde geliştirilen yalın felsefe 1980'lerden itibaren yalın üretim olarak işlerlik kazanmıştır. 2. dünya savaşından sonra Japonların kıt kaynaklarını etkin kullanabilmeleri amacıyla ortaya çıkmıştır. Başlangıçta Toyota üretim sistemi olarak ta bilinen yalın üretim 1971'te patlayan petrol kriziyle tüm Japonya'da uygulanmaya başlanmıştır. 1980'lerden sonra tüm dünyada yaygın kullanılabilir hale gelmiştir (Acar, 1995). Yalın üretim müşteri değerini geliştirmek için fazla üretim, fazla stok, taşıma, hatalı üretim, gereksiz işlem, gereksiz hareket ve beklemeden oluşan 7 israfı azaltmaya odaklanan bir yaklaşımdır.

Yalın üretim değer, değer akışı, sürekli akış, çekme sistemi ve mükemmellik olmak üzere 5 prensipten oluşmaktadır. Değer, müşterinin para ödemeye razı olduğu gereksinimini belirli zaman ve fiyata ürünü ve hizmeti üretmedir. Değer akışı, müşteriden tedarikçiye kadar tüm değer yaratan faaliyetlerdir. Sürekli akış, ürün ve hizmetin durmadan ilerlemesidir. Çekme sistemi, müşterinin istediği değer miktarında ve zamanda üretilmesi ve bu akışıdır. Mükemmellik her zaman daha iyi olduğunun bilinmesi ve bu felsefeye uygun olarak iyileştirmeler yapılmasıdır.

**Tablo 2.** Yalın Uygulama Adımları

Aşamalar	Yapılanlar	Süresi
Başlama	Bir değişim katalizörü bul Yalın bilgisini öğren Değer akışlarını haritalandır Şirket kapsamını genişlet	İlk 6 ay
Yeni bir organizasyon oluştur	Ürün ailesiyle yeniden organize et Bir yalın fonksiyonu oluştur Bir gelişim stratejisi tasarla Mükemmellik felsefesini aşla	6 aydan 2 yıla kadar
İş sistemleri kur	Yalın muhasebeyi başlat Ödemeyi firma performansıyla ilişkilendir Politika yayılımını başlat Yalın öğrenmeyi başlat Uygun araçları bul	3 yıldan 4 yıla kadar
Uygulamayı tamamla	Önceki adımları tedarikçilere ve müşterilere uygula Global strateji geliştir Yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya ilerlemeleri aktar	5.yılın sonuna kadar

Kaynak: (Womack ve Jones, 1996)



2000 yılı öncesinde yalın üretim uygulamalarına ilk hangi araçla başlanacağı tartışmaları yapılırken, 2000 yılından sonra değer akış haritalandırmanın ilk yalın üretim aracı olarak kullanılması gerektiği fikri ağır basmıştır (Anton, 2011).

Yalın tam zamanında üretim ve jidoka olmak üzere iki ana felsefeye ayrılmaktadır. Çekme felsefesine göre üretim sayesinde stokların oluşmadığı, nakdi önceden bağlamadığı için depolama maliyetlerinin oluşmadığı, ürün çevrim süresinin dolayısıyla daha düşük olduğu bir üretim sistemini içermektedir (Görener ve diğ., 2008). Yalın üretim teknikleri aşağıdaki gibidir:

Otonomasyon (Jidoka), Tam Zamanında Üretim ile birlikte Toyota Üretim Sisteminin iki ana sütunundan birini oluşturmaktadır. Otomasyon ile çalışanların birlikte ele alındığı otonomasyon olarak ta kullanılan jidoka, üretimde hata olduğu zaman durdurmayı hedeflemektedir. Çalışanların hepsinin katılımıyla ekipmanlarının verimliliğini artırmaya yönelmektedir (Ohno, 1996).

Tam Zamanında Üretim (JIT-Just In Time) olarak bilinen bu teknik jidoka ile birlikte yalın üretimin diğer sütununu oluşturur. Gerekli zamanda gerekli miktarda zamanı sağlamak için kullanılan tekniktir. (Monden,1998). Bunu yaparken üretimin her yönündeki israfları elimine etme felsefesini içerir (Shingo, 1985). Gereksiz stokları ve kapasiteyi keserek ve üretimdeki operasyonlarda oluşan israfları ortadan kaldıran bir tekniktir (Krajewski ve Ritzman, 2005).

Üretim Dengeleme (Heijunka) üretim çizelgelemesinde en yüksek ve en düşük üretimde kaçınmayı hedefleyen bir tekniktir (Vidhate ve diğ., 2013). Değişik ürünleri küçük partilerde üretmeyi hedeflemektedir (Cusumano, 1989).

İş Rotasyonu (Shojinka), makine ve ekipmanı değiştirmeden gelen taleplere göre çalışanlarını yönlendiren bir tekniktir. Talep değişimi karşısında esnek bir çalışan yeteneği oluşturma amaçlanmıştır. Bunu sağlamak için genellikle U tipi yerleşim düzeni benimsenmektedir (Monden, 1983).

U Tipi Yerleşim çalışanların bir sonraki işlem için eğer makineler yan yana değilse yer değişimi zaman kaybını beraberinde getirir. Kimi zaman da makinenin çalışmasının bitmesini beklemek gerekmektedir. Otomasyonun sağlanması ve ard arda gelen makinelerin kullanımının tek işçinin sorumluluğuna verilmesiyle U tipi yerleşim sağlanmaktadır (Günay ve diğ., 2004).

Toplam İş Denetimi, yüksek kapasiteli makinenin düşük kapasiteli makinenin kapasitesine göre ayarlanmasıdır. Bu stoklu çalışmayı engellemektedir. Stoklu çalışmak yerine yüksek kapasiteli makinenin tam randımanlı çalıştırılmamasının firma için daha verimli olduğunu iddia etmektedir. Düşük kapasiteli makineni verimini artırmak için iyileştirme çalışmaları yaparken büyük üreticiler kullanacakları makineleri kendileri üreterek makineler arasında kapasite farklılıklarının oluşmasını engelleme amaçlamıştır. Uygulamalar sadece tek parça akışı için uygulanmamaktadır. Atelyeler arasında da uyumu sağlamaya yönelik çalışmalar yürütülmektedir (Shingo, 1988).

Kaizen sürekli iyileştirme anlamına gelmektedir. Şirketteki tüm çalışanların sürekli iyileştirme çalışmalarına katılımını içermektedir. Bu tekniğe göre bir işi en iyi bilen o işi yapan kişi olduğu için o işle ilgili iyileştirmeyi de o çalışanın yapacağını düşünmektedir. Burada bahsedilen iyileştirmeler büyük yenilikler değildir. Küçük iyileştirmeleri içermektedir (Sumant ve Patel, 2014).

Tek Parça Akışı üretilecek ürünün makineler arasında beklemeden işlemin gerçekleşmesine tek parça akışı denilir. Beklemelerin önüne geçmek için makinelerin işlem adımları açısından arka arkaya yerleştirilmesini önermektedir (Shingo, 1988).

Kalite Çemberleri gönüllü olarak çalışanların katılımıyla şirketin kalite, verimliliğini daha üst noktaya taşımak için uygulanan tekniktir. Haftada 1 kez toplanılıp ortaya çıkan problemlere çözümler üretilmektedir (Bayazıt, 1998). Eğitim almış ve iletişim yönü kuvvetli kişilerden oluşturulan ekip küçük firmalarda 4-6, orta büyüklükteki firmalarda 6-10, büyük firmalarda ise 8-12 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmektedir (Arkış, 1995).

Deney Tasarımı yüksek kalite ve düşük maliyet için istatistik ve teknolojiyen faydalanan bir tekniktir. İlgilenilen konuyu etkileyen faktörlerin etkisini ölçmeye yönelik uygulanan tekniktir (Şentürk, 2010).

Kalite kontrol gibi müşteri için değer yaratmayan faaliyetleri yok etmeyi amaçlayan Poka Yoke metodu, aynı zamanda hatalı ürün sayısını azaltarak tamir için işçilik kaybını ve hurda maliyetini azaltmaktadır. Gözden kaçan hataların önüne de geçmesiyle müşteri kaybının da önlemektedir (Monden, 1983).

SMED (Single Minute Exchange of Die) kalıp değişim sürelerini azaltmaya yönelik bir tekniktir (Dave ve Sohani, 2012). Bu teknik, kullanım kolaylığını sağlayan yaşayan dokümanların üretim içerisinde yer alması gerektiğini savunmaktadır. Her bir görevin süresi de bu dokümanlarda belirtilmektedir (Sumant ve Patel, 2014).

Toplam Üretken Bakım üretimde kullanılan ekipmanın, donanımının etkinliğini, kullanım süresini artırmak, çalışanların katılımıyla bunu sağlamayı hedefleyen küçük iyileştirmeler odaklı bir tekniktir (Harrison, 1992).

Kanban fabrika içerisinde ve tedarikçi ve müşteri içerisinde ürünlerin akışını düzenleyen bir tekniktir. Çekme sistemine dayanır. Müşterinin talebi doğrultusunda hareket eder. Kanban kartları bu sistemin yürütmesine temel oluşturmaktadır (Sumant ve Patel, 2014).

5S işyeri alanını düzenleyen bir tekniktir. Sınıflama, ihtiyacın olmayan elimine eden ilk adımı oluştur. Kalanları düzenlemeye yönelik 2.adımı ifade eder. En çok kullanılanlar en yakına en az kullanılanlar en uzağa konulmayı içerir. İşyerini temizleme 3.adım olan Temizlemeyi içerir. 4.adım olan Standartlaştırma ile ilk 3 adımda yapılanlar için standart yazılır. 5.adım olan son adımda Disiplin ile standartların düzenli olarak uygulanmasını sağlar (Sumant ve Patel, 2014).

3M olarak kullanılan bilinen teknik, Muda, Muri, Mura kelimelerinden oluşmaktadır. Muda, değer yaratmayan israfları içerir. Muri, çalışanlara ve makinelere aşırı yüklenmeyi ifade eder. Mura, dengesiz iş yükü dağılımını yani kimi zaman boş çalışan olurken kimi aman da makineye aşırı yüklenmenin olduğunu ifade etmektedir (Liker, 2004).

Oobeya bilginin akışını görselleştirir ve değer yaratan faaliyetleri ortaya çıkarır, israf faaliyetlerini tanımlayarak ve azaltarak verimliliğin artırılmasını sağlar (Horikiri ve diğ., 2009).

Değer akışı belirlendikten sonra bunu görselleştiren tekniğe değer akış haritalama denilir. Değer akış haritalama akıştaki israfları görselleştiren ve bunlar için çözüm üretip gelecek değer haritalama yapmasını sağlamaktadır (Birgün ve diğ., 2006).

### 3. ÇEVİK ÜRETİM

Amerikan ekonomisinin duraklamaya girmesiyle 1991 yılı Leigh Üniversitesinin Iacocca Enstitüsü ile Amerikan hükümetinin hazırladığı çalışmada çevik üretim tanımı ilk kez geçmiştir (Arslan, 2007). Iacocca Enstitüsüne göre çevik üretim şu özellikleri taşımaktadır (Kidd, 1999).

- ❖ Tüm aktiviteler için eş zamanlılık
- ❖ Bütün personel için sürekli eğitim
- ❖ Müşteri hassasiyeti
- ❖ Değer katan faaliyetler
- ❖ Ekiptekiler için yetkilendirme
- ❖ Çevresel ilişki ve proaktif felsefe
- ❖ Ulaşılabilir ve uygulanabilir bilgi
- ❖ Yetenekli ve bilgili çalışanlar
- ❖ Açık sistem yapısı
- ❖ Hatasız tasarım
- ❖ Toplam kalite yaklaşımı
- ❖ Kısa çevrim süreleri
- ❖ Teknoloji bilgisi ve liderlik
- ❖ Girişim bütünleşmesi
- ❖ Vizyon tabanlı yönetim

Diğer taraftan, Yusuf ve diğ. (1999) göre, çevik üretimin özellikleri Tablo 3'teki gibidir.

**Tablo 3.** Çevik Üretimin Özellikleri

<i>Etkilediği Alan</i>	<i>İlgili Özellikler</i>
<i>Bütünleşme</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Tüm faaliyetlerin eş zamanlı gerçekleştirilmesi</li> <li>❖ Teşebbüs bütünleşmesi</li> <li>❖ Çalışanlar için erişilebilir bilgi</li> </ul>
<i>Yetenek</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Çok yönlü yetenekler</li> <li>❖ Taklidi zor olan işletme uygulamaları gerçekleştirmek</li> </ul>
<i>Takım Yapısı</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Takımlar bireysel çalışmalarla yetkilendirilmiş</li> <li>❖ Çapraz fonksiyonel takımlar</li> <li>❖ Takımlar şirket sınırlarını aşmakta</li> <li>❖ Merkeziyetçilikten uzak karar verme</li> </ul>
<i>Teknoloji</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Teknoloji bilinci</li> <li>❖ Mevcut teknoloji kullanımında liderlik</li> <li>❖ Gelişen teknolojiler hakkında bilgili ve yetenekli olma</li> <li>❖ Esnek üretim teknolojileri</li> </ul>
<i>Kalite</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Ürün yaşamını aşan kalite</li> <li>❖ Çok fazla katma değerli ürünler</li> <li>❖ İlk defada doğru dizayn</li> <li>❖ Kısa çevrim zamanlarını geliştirmek</li> </ul>
<i>Değişim</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sürekli gelişim</li> </ul>

<i>Etkilediği Alan</i>	<i>İlgili Özellikler</i>
	❖ Değişim kültürü
<i>Ortaklık</i>	❖ Hızlı ortaklık formasyonu ❖ Müşterilerle stratejik ilişki ❖ Tedarikçilerle yakın ilişki ❖ Tedarikçilerle/müşterilerle güven esaslı ilişki
<i>Pazar</i>	❖ Yeni ürünün sunulması ❖ Müşteri odaklı yenilikler ❖ Müşteri memnuniyeti ❖ Değişen pazar ihtiyaçlarını karşılamak
<i>Eğitim</i>	❖ Öğrenen organizasyon ❖ Çok yetenekli ve esnek insan ❖ Sürekli yenilenen işgücü yeteneği ❖ Sürekli eğitim ve gelişim
<i>Mutluluk</i>	❖ Çalışanın memnuniyeti

Kaynak: (Yusuf ve diğ., 1999)

Akman ve Keskin (2012) çevik üretimin kriterlerini müşteri odaklılık, ortaklık yapısı, bilgi sistemleri, insan kaynakları, üretim teknolojisi ve çeviklik performansı olarak ele almıştır.

Hızlı hareket etmek, atik olmak anlamında kullanılan çeviklik, değişen koşullarda müşteri gereksinimlerine göre esnek olmayı sağlayan müşteriye hızlı geri dönüşü sağlayan bir tekniktir. Pazarın değişen şartlarıyla birlikte oluşan müşteri istek ve beklentileri doğrultusunda üretimi gerçekleştirebilmek için yetişmiş insan gücüne, gelişmiş teknolojiye sahip olmayı sağlayan esnek bir üretim tekniğidir. 20.yüzyılın sonlarında ortaya çıkan bu teknik üretim yönetiminin geldiği son nokta olarak görülmektedir (Baki, 2003).

Çevik üretimin dört temel ilkesi vardır. Bunlar müşteriye zengin kılmak, rekabeti artıracak ortaklık kurmak, dinamizmi sağlayarak bulanıklığı gidermek ve kişi ve bilgi sayesinde sonucu etkin kılmak şeklindedir (Vasquez-Bustelo ve Avella, 2006).

Çevik üretim sadece müşteriye hızlı dönüş sağlamaz, aynı zamanda kaliteli ve düşük maliyete ürünler üretmektedir (Vokurka ve Fliedner, 1998). Çevik yöntem esnek, ucuz, hatasız, hızlı ve etkinliği yüksek çözümler üretmekte kullanılan bir tekniktir (Çamoğlu ve diğ., 2010). Demirelli (2003) firmaların çevik üretimi kullanabilmeleri için şu yöntemleri kullanmaları gerektiğini ileri sürmüştür. Proje yönetimi, İnsan kaynakları yönetimi, tedarik zinciri yönetimi, toplam kalite yönetimi, kaynak yönetimi, müşteri ilişkileri yönetimi, takım çalışması, yapay zeka, işbirliğine dayalı yönetim, fabrika düzenleme ve yerleştirme, yeni ürün geliştirme, ürün geliştirme ve çeşitlendirme, hızlı ürün üretebilme, Sanal üretim ve teknolojiler ve ortak seçimi şeklindedir.

Ramesh ve Devadasan (2007) çevik üretimin 20 kriterden oluştuğunu söylemişlerdir. Bunlar organizasyonel konfigürasyon, güç geçişi, üretim ayarları, kalite önemi, üretim statüsü, çalışanların önemi, çalışanların katılımı, organizasyon doğası, müşteri geri dönüşü, müşteri yaşam aşaması, ürün hizmet yaşamı, tasarım geliştirme, üretim metodu, üretimi hazırlama, maliyet organizasyonu, otomasyon türü ve bilgi teknolojisi kombinasyonudur.

Akman ve Keskin (2012) çevik üretim algısının sanayide bilinirliği üzerine yaptıkları araştırmada farkındalığın çok düşük olduğunu saptamışlardır. Diğer taraftan Güzel (2013) Erzurum'da KOBİ'lerde çevik kavramı ve çevik üretimin bilinirliği üzerinde yaptığı çalışmada farkındalığın yüksek olduğunu belirlemiştir. Üniversite-sanayi işbirlikleri sayesinde çevik üretim için yetmiş eleman sağlanabileceğini düşünmektedir.

#### 4. ÇEVİK ÜRETİMLE YALIN ÜRETİMİN KARŞILAŞTIRILMASI

Katayama-Bennett (1999) çevik ve yalın üretimi karşılaştırmıştır. 182 firmada yaptığı araştırma sonucunda giderleri azaltmak için çevikliğe başvurdukları görülmüştür. Müşterilere cevap vermede yalın üretim yetersiz kaldığı için yalın üretime alternatif olarak çevik üretim doğmuştur (Gunasekaran ve Yusuf, 2002). Çevik üretim yalın üretimin bir adım ilerisini ifade etmektedir (Gunasekaran ve diğ., 2008). Goldsby ve diğ. (2006) göre ise, yalın üretim ve çevik üretim birbirine zıt kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Naylor ve diğ (1999) yalın üretim ve çevik üretimi karşılaştırmış ve birbirlerine karşı belirgin bir üstünlük belirlemiş olup birbirlerini tamamladıklarını öne sürmüşlerdir. Benzer şekilde Inman ve diğ. (2011) her iki tekniğin birbirini tamamladığını iddia etmişlerdir. Elmoselhy (2013) otomotiv sektöründe yalın üretimle çevik üretimi birlikte ele alan hibrit bir metod uygulamıştır. Yao ve Carlson (2003) ile Prince ve Kay (200) her iki yöntemin birlikte kullanılması gerektiğinin altını çizmişlerdir.

Naylor ve diğ. (1999) göre her iki teknik te pazar bilgisine, bütünleşik tedarik zincirine ve termin süresine çok önem vermektedir. İsrاف konusunda yalın üretim çevik üretimden daha hassas olmasına rağmen hızlı yeniden düzenlemede çevik üretim yalın üretimden daha fazla önem vermektedir. Yalın üretim için talebin düzenli gelmesi çok önemli bir husus iken çevik üretim için önemli bir konu değildir. Çevik üretim değişime karşı çevik bir yapı içerisinde iken yalın üretim bu noktada hızlılık göstermemektedir.

Diğer taraftan Hormozi (2001) israf ve iletişim konusuna her iki yöntem de büyük önem vermektedir. Müşteri isteklerini karşılamaya, ürün farklılığına, esnekliğe, personelin kreatifliğine ve kalifiye çalışan noktasına çevik üretim yalın üretimden daha fazla önem göstermektedir. Şirketler arası işbirliğine yalın üretim önem vermezken çevik üretim için bu konu önemlidir. Yalın üretimde büyük parti üretim maliyet açısından uygunken, seri üretimde küçük parti veya büyük parti üretiminde harcanan maliyet eşittir. Diğer taraftan her iki metodun da ürün teslim süresini azaltmayı hedeflemektedir.

Maskel (2001) yalın üretimin kontrol edilebilen noktalara ağırlık verdiğini belirtirken, çevik üretim kontrol edilebilen noktalara yöneldiğini belirtmiştir.

Hormozi (2001) çevik üretim yalın üretime göre daha insan odaklıdır. Bilişime daha fazla destek vermektedir. Öte yandan yalın üretim teknolojik ekipmana daha fazla önem vermektedir. Yalın üretim tedarikçilerle işbirliğine odaklanır. Çevik üretim tedarikçi network oluşturan bir yapı kurmaya yönelmektedir.

Jin-Hai ve diğ. (2003) çevik ile yalın üretimi kıyaslamış ve yalın üretimin çevik üretime göre seri üretime daha yakın olduğunu belirtmiştir. Çevik üretim stratejiye yalın üretime operasyona yöneliktir. Yalın üretim etkinliğe ve verimliliğe yönelirken, çevik üretim hıza ve öğrenen organizasyon olmaya odaklanmaktadır.

Sharp ve diğ. (1999) yalın üretim teknoloji ve israfları yok etme odaklıdır, hiyerarşiler göz ardı edilir. Yalın üretimde işgücünün düşünceleri ve ekip çalışmaları ön plandadır.

Tedarikçileriyle bağımlı bir ilişki vardır. Süreçlerinde değişkenlik yoktur. Ürün geliştirme çalışmalarını aylık devam etmektedir. Kaliteli ürünü satış esnasında müşteriyile buluşturmaktadır.

Öte yandan çevik üretim kalifiye personeli barındırmaktadır. Bilgi sistemleri ve çalışanlarına ağırlık vermektedir. Oluşturulan takımlar üst yönetimden bağımsız olarak kendi çalışmalarını yönetebilmektedir. Teknoloji kullanımında son derece etkin bir yaklaşım uygulanmaktadır. Çevik üretim ürün geliştirmeyi haftalık olarak sürdürmektedir ve ürünün satış sonrası da kalitesini önemsemektedir ve üretimin tüm aşamalarında işbirliğini uygulamaktadır (Sharp ve diğ., 1999).

## 5. SONUÇ

Günümüzde artan rekabet ve müşteri talepleri üreticileri de değişik teknikler uygulamaya yöneltmektedir. Mevcut üretim uygulamaları verimli ve etkin olmasına karşın, hızlı değişen tüketici taleplerine cevap vermede yetersiz kalmaktadır. Bu noktada, mevcut üretim yöntemlerine göre yalın üretim ve çevik üretim daha hızlı talepleri karşılayabilmektedir. Bu çalışma, diğer çalışmalardan farklı olarak modern üretim yöntemleri olan yalın üretim ve çevik üretimin karşılaştırmasını gerçekleştirerek şirketlerin hangi üretim yöntemini seçmesi gerektiğine dair bir yol çizmektedir. Yöntemleri kıyaslamak için ana faktörler ışığında hangi yöntemin daha iyi olduğu ortaya konmuştur. Bu bağlamda bakıldığında, artan ürün farklılaşması nedeniyle yüksek kalitede ve israfların azaltılmasıyla düşük maliyette ürünler için yalın üretim iyi bir yöntem olarak ön plana çıkmaktadır. Elimizdeki kıt kaynağı yönetmede ideal bir metot olarak ön plana çıkmaktadır. Diğer taraftan daha esnek bir üretim anlayışına sahip olan çevik üretim de maliyetin azaltılması açısından iyi bir yöntemdir. Özellikle belirsizlikleri yönetmede ve Ar-ge'nin yüksek ve otomasyonun yüksek olduğu firmalarda çevik üretim daha iyi bir yöntem olduğu görülmektedir. Değişime neden olan faktörleri insan, organizasyon ve çevreyi hesaba katarak dinamik bir model sunar. Çevik ve yalın üretimde değeri müşteri belirlediği ve bu değişime karşı bölümler ve çalışanlar hazırlıklı olduğu ve çalışanların en değerli varlığı olduğu görülmüştür. Diğer taraftan çevik üretimi yalın üretimden ayıran en önemli unsur, kilit tedarikçi ve müşterilerle işbirliği halinde olduğu ortaya konmuştur. Öte yandan yalın üretim ise, müşteriye ve çalışanlarına değer vermesine karşın ana konusunun israf olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, her iki yöntem de geleneksel yöntemlerden üstün olduğu görülmektedir. Birçok özellik açısından çevik üretim daha iyi bir yöntem olarak görülse de her iki yöntemin birlikte ele alındığı üretim yapısının daha etkin ve verimli sonuçlar üreteceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Özellikle otomasyon ağırlıklı şirketlerin çevik üretimi benimsemesi, alanı ve kaynağı az olan şirketlerin ise yalın üretim ağırlık vermesi gerektiği anlaşılmaktadır. Çevik üretim uygulayacak şirketlerin ciddi bir yatırım yapması gerektiğinden çalışanların da bu değişime ayak uydurmaları kaçınılmaz olduğu bir gerçektir.

## KAYNAKÇA

- ACAR, N., 1989, *Üretim Planlaması Yöntem ve Uygulamaları*, MPM: Ankara.
- ACAR, N., 1995, *Tam Zamanında Üretim*, MPM: Ankara.
- AKMAN, G., KESKİN, G., 2012. İmalat Firmalarında Çevik Üretimin Algılanma Seviyesinin Değerlendirilmesi, *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 28, 53-65.
- ANTON, J., 2011, Reflective Practice Six Sigma vs Lean Some Perspectives From Leading Academics and Practitioners, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60 (2), 185-190.
- ARKIŞ, N., 1995, Kalite Çemberlerinin Amaçları, *Verimlilik Dergisi Toplam Kalite Özel Sayısı*, MPM Yayınları, Ankara, 155-170.
- ARSLAN, O., 2007, 21.yy. Üretim Anlayışı: Çevik Üretim. *Verimlilik Dergisi*, Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 3, 57-70.
- BAKİ, B. (2002), Yalın ve Çevik Üretimin Karşılaştırılması, *Otomasyon*, Ocak Sayısı, 1. Bölüm, 110-113.
- BAKİ, B. (2003). 21.Yüzyılın Üretim Paradigması: Çevik Üretim, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 291-305.
- BAYAZIT, Ö. (1998). Toplam Kalite Yönetimi'nin Yürütülmesinde Önemli Bir Araç: Kalite Çemberleri, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(1), 95-105.
- BİRGÜN, S., GÜLEN, K.G., ÖZKAN, K., 2006, Yalın Üretime Geçiş Sürecinde Değer Akış Haritalama Tekniğinin Kullanılması: İmalat Sektöründe Bir Uygulama, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 5(9), 47-59.
- BORTOLOTTI, T., ROMANO, P., (2012), Lean First, Then Automate: A Framework for Process Improvement in Pure Service Companies: A Case Study, *Production Planning & Control: The Management of Operations*, 23(7), 513-522.
- CAGLIANO, R., CANIATO, F., SPINA, G., 2004, Lean, Agile and Traditional Supply: How Do They Impact Manufacturing Performance?, *Journal of Purchasing Supply Management*, 10(4), 151-164.
- CHARLES, A., LAURAS, M., VAN WASSENHOVE, L., 2010, A Model to Define and Assess The Agility of Supply Chains: Building on Humanitarian Experience, *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 40(8/9):722–741
- CHASE, R.B., JACOBS, F.R., AQUILANO, N.J., 2004, *Operations Management for Competitive Advantage*. McGraw-Hill/Irwin: Boston
- CUSUMANO, M.A., 1989, *The Japanese Automobile Industry*, Harvard University Press: Cambridge.
- COZZOLINO, A., ROSSI, S., CONFORTI, A., 2012, Agile and Lean Principles in the Humanitarian Supply Chain. The Case of the United Nations World Food Programme, *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, 2(1), 16-33.

- ÇAMOĞLU, K., AKBAYIR, D., YÜCALAR, F., BAYRAKLI, S., 2010, Bir Çevik Yazılım Geliştirme Sürecinin Uyarlanması ve Uygulanması, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 4 (3), 57-67.
- ÇETİN, O., ALTUĞ, N., 2005, Çevik Üretim, *V.Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu*, 25-27 Kasım 2005, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 301-306.
- DAVE, Y., SOHANI, N., 2012, Single Minute Exchange of Dies: Literature Review, *International Journal of Lean Thinking* 3 (2), 27-37.
- DENTZ, J., NAHMENS, I., MULLENS, M., 2009, Applying Lean Production In Factory Home Building, *City Space: A Journal of Policy Development and Research*, 11(1), 81-104.
- DEV, C.A.G., KUMAR, V.S.S., 2016, Analysis on Critical Success Factors for Agile Manufacturing Evaluation in Original Equipment Manufacturing Industry-An AHP Approach, *Chinese Journal of Mechanical Engineering*, 29, 1-9.
- ELMOSELHY, S.A.M., 2013, Hybrid Lean–Agile Manufacturing System Technical Facet, in Automotive Sector, *Journal of Manufacturing Systems*, 32, 598-619.
- GOLDSBY, T.J., GRIFFIN, S.E., ROATH, A.S., 2006). Modeling Lean, Agile and Leagile Supply Chain Strategies, *Journal of Business Logistics*, 27(1), 57-80.
- GÖRENER, A., AKKURT, M., ÇINAR, S., 2008, Eş Zamanlı Mühendislik ve Yalın Üretim Anlayışlarının İmalat Sektörü Açısından Algılanmasına Yönelik İstatistiksel Bir Analiz, *Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi, Sigma*, 26 (2), 138-150.
- GUNASEKARAN, A., 1999. Agile Manufacturing: A Framework for Research and Development. *International Journal of Production Economics*, 62(1-2), 87-105.
- GUNASEKARAN, A., YUSUF, Y.Y., 2002, Agile Manufacturing: A Taxonomy of Strategic and Technological Imperatives, *International Journal of Production Research*, 40(6), 1357-1385.
- GUNASEKARAN, A., LAI, K.H., CHENG, T.C.E., 2008, Responsive Supply Chain: A Competitive Strategy In A Networked Economy, *Omega: The International Journal of Management Science*, 36, 549-564.
- GÜNAY K., ÇETİN, T., BAYKOÇ, O.F., 2004, Montaj Hattı Dengelemede Geleneksel ve U Tipi Hatların Karşılaştırılması ve Bir Uygulama, *Teknoloji*, 3:351-359.
- HARRISON, A., 1992, *Just In Time Manufacturing in Perspective*, Prentice Hall Inc.:UK.
- HORIKIRI, T., KIEFFER, D., TANAKA, T., FLYNN, C., 2009, A Toyota Secret Revealed: The Oobeya Room – How Toyota Uses This Concept to Speed Up Product Development, *PDMA Visions Magazine*, 9-13.
- HORMOZI, M.A., 2001, Agile Manufacturing: The Next Logical Step, *Benchmarking: An International Journal*, 8 (2), 132-143.
- INMAN, R.A., SALE, R.S., GREEN, JR.K.W., WHITTEN, D., 2011, Agile Manufacturing: Relation to JIT, Operational Performance and Firm Performance, *Journal of Operations Management*, 29 (4), 343-355.
- JIN-HAI, L., ANDERSON, R.A., HARRISON, R.T. 2003, The Evolution of Agile Manufacturing, *Business Process Management Journal*, 9(2), 170-189.



- KATAYAMA H., BENNETT, D., 1999, Agility, Adaptability and Leanness: A Comparison of Concepts and a Study of Practice, *International Journal of Production Economics*, 60-61, 43-51.
- KRAJEWSKI, L.J., RITZMAN, L.P., 2005, *Operations Management: Processes and Value Chains*, Pearson/Prentice Hall: Pennsylvania.
- KIDD, P.T., 1994, *Agile Manufacturing: Forging New Frontiers*, Addison Wesley, Reading, MA, England.
- LIKER, J.K., 2004, *The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer*. McGraw-Hill, New York.
- MASKEL, B. (2001). The Age of Agile Manufacturing, *Supply Chain Management: An International Journal*, 6 (1), 5-11.
- MILLER, G., PAWLOSKI, J., STANDRIDGE, C., 2010, A Case Study of Lean, Sustainable Manufacturing”, *Journal of Industrial Engineering and Management*, 3(1), 11-32.
- MING-TE, L., KUO-CHUNG, M.A., PAN, W.T., 2013, Using Data Mining Technique to Perform the Performance Assessment of Lean Service, *Neural Computing and Application*, 22(7-8), 1433-1445.
- MONDEN, Y., 1983, *Toyota Production System: Practical Approach to Production Management*, Industrial Engineering and Management Press, Norcross, Georgia.
- MONDEN, Y., 1998, *Toyota Production System: An Integrated Approach to just-in-time*, 2nd ed., Chapman & Hall, London.
- NARASIMHAN, R., SWINK, M., KIM, S.W., 2006. Disentangling leanness and agility: An empirical investigation. *Journal of Operations Management*, 24(5), 440-457.
- NAYLOR, J.B., NAIM M.M., BERRY, D., 1999, Leagility: Integrating The Lean and Agile Manufacturing Paradigms in The Total Supply Chain, *International Journal of Production Economics*, 62, 107-118.
- OHNO, T. (1988). *Toyota production system: beyond large-scale production*. Productivity Press; NY, 1988.
- OHNO, T., 1996, *Toyota Ruhu*, Scala Yayıncılık, İstanbul.
- PRINCE, J., KAY, J., 2003, Combining Lean and Agile Characteristics: Creation of Virtual Groups By Enhanced Production Flow Analysis, *International Journal of Production Economics*, 85 (3), 305-318.
- RAMESH, G., S.R. DEVADASAN S.R., 2007, Literature review on the agile manufacturing criteria, *Journal of Manufacturing Technology Management*, 18 (2), 182-201.
- SHARP, J.M., IRANI, Z., DESAI S., 1999, Working Towards Agile Manufacturing Systems, *International Journal of Production Economics*, 62, 155-169.
- SHINGO, S., 1985, *A Revolution in Manufacturing: The SMED System*, Productivity Press, Cambridge, MA.
- SHINGO, S., 1988, *Non-Stock Production-The Shingo System for Continuous Improvement*, Productivity Press, Cambridge.

- SILVA, I.B., BATALHA, G.F., FILHO, M.S., CECCARELLI, F.Z., ANJOS, J.B., FESZ, M. (2009), Integrated Product And Process System with Continuous Improvement in the Auto Parts Industry, *Journal of Achievements in Materials and Manufacturing Engineering*, 34(2), 204-210
- SINGH, B., GARG, S.K., SHARMA, S.K., 2010, Development of Index for Measuring Leanness: Study of An Indian Auto Component Industry, *Measuring Business Excellence*, 14(2), 46-53.
- SINGH, B., GARG, S.K., SHARMA, S.K., 2009, Lean Can Be A Survival Strategy During Recessionary Times, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58(8), 803-808.
- SUAREZ-BARRAZA, M.F., SMITH, T., DAHLGAARD-PARK, S.M., 2012, Lean Service: A Literature Analysis and Classification, *Total Quality Management & Business Excellence*, 23 (3/4), 359-380.
- ŞENTÜRK, S., 2010, Faktöriyel Tasarıma Adaptif A Tabanlı Bulanık Mantık Çıkarım Sistemi İle Farklı Bir Yaklaşım, *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22, 57-74.
- TOLF, S., NYSTRÖM, M.E., TISHELMAN, C., BROMMELS, M., HANSSON, J., 2015, Agile, A Guiding Principle for Health Care Improvement?, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 28(5), 468-493.
- VÁZQUEZ-BUSTELO, D., AVELLA, L., 2006, Agile Manufacturing: Industrial Case Studies in Spain, *Technovation*, 26, 1147-1161.
- VIDHATE, P., MEHENDARGE, A., WAGLE, P., GHATGE, P., SHELKE, D.B., 2013, Formation of Mathematical Model for Heijunka To Improve the Process Effectiveness Measure, *International Journal of Emerging Trends in Engineering and Development*, 2 (3), 185-197.
- VILLA, D., 2010, Automation, Lean, Six Sigma: Synergies for Improving Laboratory Efficiency, *Journal of Medical Biochemistry*, 29(4), 339-348.
- VINODH, S., 2010, Improvement of Agility and Sustainability: A Case Study in An Indian Rotary Switches Manufacturing Organization, *Journal of Cleaner Production*, 1-6.
- VOKURKA, R., FLIEDNER, J.G., 1998, The Journey Toward Agility, *Industrial Management & Data Systems*, 98(3/4), 165-171.
- WILD, R., 1972, Mass Production Management, John Wiley & Sons Ltd.: New York.
- WOMACK, J.P., JONES, D.T., ROOS, D., 1990, The Machine That Changed The World, Rawson Associates: New York.
- WOMACK, J.P., JONES, D.T., 1996, Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation. Simon & Schuster: New York, NY, USA.
- WONG, Y.C., WONG, K.Y., 2011, Approaches and Practices of Lean Manufacturing: The Case of Electrical and Electronics Companies, *African Journal of Business Management*, 5(6), 2164-2174.
- YANG, J., 2014, Supply Chain Agility: Securing Performance for Chinese Manufacturers. *International Journal of Production Economics*, 150, 104-113.

- YAO, A.C., CARLSON H.J.G., 2003, Agility and Mixed-Model Furniture Production, *International Journal of Production Economics*, 81-82, 95-102.
- YUSUF, Y. Y., SARHADI, M., GUNESAKARAN, A., 1999, Agile Manufacturing: The Drivers Concepts and Attributes, *International Journal of Productions Economics*, 62, 33-43.

# İŞBAŞI EĞİTİMİ YAPAN İŞGÖRENLERİNİN İŞ ALGILARININ VERİMLİLİĞE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: KIRIKKALE İLİ TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Ali SEVİNÇ

KOSGEB Kırıkkale Müdürlüğü

Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı 71451, KIRIKKALE

[ali.sevinc@kosgeb.gov.tr](mailto:ali.sevinc@kosgeb.gov.tr)

Tamer EREN

Kırıkkale Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, 71451, KIRIKKALE

[teren@kku.edu.tr](mailto:teren@kku.edu.tr)

## ÖZET

İşsizliğin azaltılması ve yetişkin nüfusun iş sahibi yapılması, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biridir. Bu amaçla ülkeler destek mekanizmaları geliştirmiş ve istihdam sağlamaya yönelik tedbirler almışlardır. Aynı amaç doğrultusunda ülkemizde de Türkiye İş Kurumu tarafından istihdamı destekleyici çalışmalar yapılmakta, düzenli olarak farklı sektörlerde istihdam sağlayıcı destekler verilmektedir. Bunun için işbaşı eğitimi yoluyla yeni istihdam sağlayan işletmelere adam/gün sayısına bağlı destekler sağlamakta, bu yolla işsizlerin işbaşı eğitimleri işgücüne kazandırılması ile işsizliğin azaltılması amaçlanmıştır. Bu çalışmada işbaşı eğitimlerinde işgörenlerin iş algılarının işletme verimliliğine katkısı incelenmiş, tekstil sektöründe çalışan 200 kişiye anket yoluyla sorular yöneltilmiş, 170 kişi soruları cevaplamış ve elde edilen veriler analiz edilerek iş algılarının verimliliğe etkisi irdelenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Verimlilik, İstihdam, İŞKUR.

**JEL Sınıflandırması:** D20, D24, D29

## INVESTIGATION OF WORK SENSES EFFECT RELATED TO ON-THE-JOB TRAINING WORKERS ON PRODUCTIVITY: AN APPLICATION IN TEXTILE SECTOR IN KIRIKKALE PROVINCE

### ABSTRACT

Reducing unemployment and get the job done with the adult population, it is one of the most important problems of the developed and developing countries. To this end, developed countries have taken measures and support mechanisms for providing employment. employment in our country with the same goal of supporting studies carried out by Turkey Business Council, supported employment providers are regularly given to different sectors. The enterprises, employment by providing training for new job man / day depending on the number of support to provide, on the job training for the unemployed in this way is intended to reduce unemployment and to gain the workforce. This study examined the contribution to the operating efficiency of the employees' job perception on the job training, has been questioned by poll

workers to 200 people in the textile industry, 170 people analyzed data been answering questions and give effect to the efficiency of business perceptions were investigated.

**Keywords:** Productivity, Employment, TEA.

**JEL Codes:** D20, D24, D29

## 1.GİRİŞ

Rekabet politikaları küçük ve orta boy ölçekli işletmelerde de kendini hissettirmiş, acımasız bir konuma gelmiştir. Kar marjları aşağıya yönelmiş, buda KOBİ'leri rekabet gücü kazanabilmek için yeni arayışlara sürüklemiştir. İşletmeler insan kaynağından etkin yararlanmak yönünde yaklaşımlar üzerinde durmuşlar, güncel ve modern yönetim tekniklerine yönelmişler, bu tekniklerden daha fazla istifade etmek için çalışanları bunların merkezinde yer vermeye çalışmışlardır.

KOBİ'lerin rekabet gücü kazanmasında işgörenlerin niteliği ve gayretinin çok değerli bir yeri bulunmaktadır. İşgörenlerin beceri, motivasyonu ve gayreti olmadan işletmelerin gelişmesi ve büyümeleri sağlanamaz. Bu bakımdan işgörenlerin iş algılarının irdelenmesi ve muhtemel olumsuz durumlara karşı önlem alınması son derece önemlidir.

İşletmelerin gelişmesinde insan kaynağının etkin rolü bulunmaktadır. İnsanların yaşadığı olumsuz durumlardan işletmelerin etkilenmesi muhtemeldir. Bunlara karşı tedbir alınması zaruri hale gelmiştir.

Bu çalışmada Kırıkkale ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren KOBİ ölçekli işletmelerin işgörenlerin iş algısının verimliliğe etkisi incelenmiştir. Anket yöntemiyle 200 çalışana sorular sorulmuş, 170 kişi soruları cevaplandırmıştır. İkinci bölümde literatürde yapılan çalışmalar sunulmuş, üçüncü bölümde KOBİ'ler hakkında genel bilgiler yer verilmiş, dördüncü bölümde iş tatmininin verimliliğe etkisi ile ilgili çalışmalar yer almış, beşinci bölümde ise işbaşı eğitimiyle çalışan kişilerdeki iş algısının verimliliğe etkisinin tekstil sektöründe uygulaması verilmiştir.

## 2. LİTERATÜR'DE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Özdemir, (1995) çalışmasında eğitim örgütlerine verimlilik ve toplam kalite yönetimi açısından bir değerlendirme yapmıştır. Ceylan, (1997), eğitimde toplam kalite yönetimi ve müşteri memnuniyeti konulu çalışmasını eğitim ile ilgili Safran, (2003)'de işletmelerin yoğun rekabet dönemlerinde özellikle kriz dönemlerinde bunlardan kendisi koruyabilecek ve fırsatları değerlendirmelerine bağlı olduğunu ifade etmiştir. Kriz ortamında insan kaynakları departmanı olan işletme ile insan kaynakları olan işletmeler arasında fark olduğu, insan kaynakları departmanı olan işletmelerin çalışanları üzerinde moral ve motivasyon etkisi oluşturan, gelir, güvenlik, yükselme olanaklar, çekici iş, statü, kişisel yetke ve güç kazandırma, özel yaşama saygılı olma, kararlara katılma olanaklar sağlama ve adaletli, sürekli bir disiplin sistemi gibi faaliyetlerin insan kaynakları departmanı olan işletmelerde yapıldığını belirtmiş, ücretin yine bu çalışmada çok önemli faktör olduğunu tespit etmiştir. Ögüt'ün (2004) çalışmasında küresel rekabet ortamında işletmelerin rakiplerinin önünde olma ölçütleri, nitelikli insan kaynaklarına sahip olma ve bunları kullanma derecesi ile ilişki kurulmuştur. İş dünyasında sektörlerin nitelikli insan kaynaklarına sahip olmanın çabasına girmeleri gerektiği, değişen insan kaynakları boyutlarında motivasyonu etkilediğini, işgören gereksinimleri tatmin etme yollarının farklılaştığı, soyut güdüleyici ve somut güdüleyicinin önemi giderek arttığı ifade edilmiştir. İmamoğlu, (2004) ise küreselleşme ile yaşanan yoğun

rekabet ortamında işletmelerin hayatta kalabilmeleri için çalışanlarına önem vermesi gerektiği ve özellikle işgücüne dayalı tekstil sektöründe işgücünün daha da önem kazandığı, çalışanların iş yerinden memnun olmaları işyerinin rekabet gücü kazanmasında etki edeceği belirtilmiş, ayrıca çalışanların iş tatmini etki eden faktörlerin belirlenmesi ve buna göre çalışanların isteklerine göre önlemler alınması gerektiğini vurgulanmış, işgörenin ücret ve kariyer beklentisi ve üretkenlik faktörünün iş tatmine etkisi üzerinde durmuştur. Çağlar, (2005) çalışmasını Çorum ilinde değişik sektörlerde çalışanların iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla yapmıştır. Kanat, (2007) Bu çalışmada tekstil ve hazır giyim işletmelerinde verimlilik ölçüm yöntemleri üzerinde durulmuştur. Örucü, (2008) ise çalışmasında örgütsel-yönetimsel motivasyon uygulamalarının çalışanların performans ve verimlilik üzerinde etkisi olup olmadığı, eğer etkisi varsa boyutunun tespit edilmesi amacıyla yapmış, örgütsel-yönetimsel motivasyon uygulamalarının verimlilik üzerinde etkisi olduğu, ancak performansa etkisinin olmadığını ifade etmiştir. Bu ilişkilerin tespiti için etme için regresyon ve korelasyon analizlerini kullanmıştır. Kanbur ise (2008) toplam kalitenin motivasyonuna etkisini incelemiştir. Özsever, (2009) çalışmasında, iş süreçlerinde bilgisayar destekli program kullanmayan KOBİ'ler de daha düşük maliyetli ve kısa sürede adapte olabilecek üretim takip ve analizi yapan bir karar destek sistemi (KDS) oluşturmuştur. Gümüstekin (2010) yaptığı çalışmada 360 performans değerlendirme sisteminin işe bağlılıkta etkisinin olma durumu incelenmiş, 360 performans değerlendirme sistemi kullanan işletmelerde örgütsel bağlılığın pozitif yönde olduğu, örgütsel bağlılığı iletişim başta olmak üzere liderlik, görev yönetimi, işgörenin geliştirilmesi, değişimlere uyabilirlik, başkalarının yetiştirilmesi, insan ilişkileri ve üretim/iş sonuçlarını takip ettiği belirtilmiştir. Tutar, (2010), Ostim Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezinde yer alan imalat sektörü işletmelerin örgütsel iklimi ile performans arasında ilişki üzerinde bir çalışma yapmıştır. Çalışanların performans algısı ile iklimin boyutları arasındaki ilişkisini incelemiş, örgütsel iklim ile çalışanların performans algısı arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel iklim ve performans algısı bakımından farklılığın olduğunu belirtmiştir. Erdil ise (2011), yoğun rekabet ortamı, işletmelerin işgörenlerini etkin ve verimli çalışmasını zorunlu kıldığını, işletmelerin hedeflerine ulaşmaları ancak iş tatmini olan çalışanlarla olacağı, bunun içinde çalışanların tatmin edilmesi gerektiği, tekstil sektöründeki işletmelerin işgücüne dayalı olduğundan iş tatmininin önemli olduğu ve bu sektördeki işletmelerin rekabet gücüne katkısı olacağı, iş tatmini etkileyen faktörlerin araştırılması gerektiği, bu çalışma sonucunda yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu ve iş tatmininden en fazla arkadaşlık ortamından etkilendiğini tespit etmiştir. İstar, (2012) bu makalede stres ve verimlilik arasındaki ilişki tartışılmıştır. Sevinç, (2015), KOBİ'lerin Kırıkkale ilinde verimlilik sorunları üzerinde durmuş, buna istinaden çözüm önerilerinde bulunmuştur. Sevinç, (2015), çalışmasında Kırıkkale ilinde KOBİ'lerin savunma sanayine katkısını değerlendirmiştir.

Bu çalışma Küçük ve Orta Boy (KOBİ) ölçekli işletmeler üzerinde yapılmıştır. KOBİ'ler ülke ekonomisine çok önemli katkısı bulunmaktadır. Bu ölçekli işletmelerin ekonomiye etkisinin bilinmesinde yarar bulunmaktadır.

### 3. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER

KOBİ'ler hem sayı hemde ekonomik katkı olarak azımsanmayacak bir oranı teşkil etmektedir. Bu işletmelerin üzerinde çalışmak yapmak bir ihtiyaç haline gelmiştir. Hangi kriterlere sahip işletmeler bu sınıfa girmekte, hangi işletmeler büyük kategori sınıfına girmektedir.

KOBİ'ler istihdam başta olmak üzere ülke ekonomisi için ihracat ve katma değer katkısı bulunmaktadır. KOBİ'lerde istihdam ve diğer unsurların artışı, rekabet gücünün artmasına ve ülke ekonomisine doğrudan yansımaları beklenmektedir (Sevinç ve Eren, 2015).

### 3.1. KOBİ'lerin tanımı

Küçük ve orta boy işletmeler katagorize edilirken çalışan sayısı ve ciro dikkate alınmakta, çalışan sayısı 250 kişi ve cirosu 40 milyon aşmayan işletmeler KOBİ olarak kabul edilmektedir ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016). Bu kriterlerin yanında bağımlı, bağımsız işletmelerde KOBİ sınıfına girip girmediğini etkilemekte Bu iki kriterdeki rakamları belli hesap döneminde aşan işletmeler KOBİ vasfını kaybetmektedir.

Türkiye'de işletmelerin % 99 fazlası KOBİ ölçeğine girmektedir. Ülke ekonomisindeki payları da artmış, İstihdam ve üretimdeki payları azımsanmayacak bir orana ulaşmıştır ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016).

### 3.2. KOBİ'lerin Önemi

Küreselleşme ile birlikte KOBİ'lerin krizlere karşı dayanıklı, yeniliklere karşı duyarlı olması, değişimlere karşı uyumlu olması ve istihdamın çok önemli bir kısmını KOBİ'ler sağlamaktadır. Bunun yanında sosyal kalkınmada katkıları nedeniyle KOBİ'ler tercih edilen bir işletme modeli olmuştur. KOBİ'lere beş yıllık kalkınma planlarında yer verilmiş, destekler verilmesi yönünde yasal düzenlemeler yapılmıştır ( [www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016). KOSGEB başta olmak üzere diğer kamu kurumları da KOBİ'lere yönelik teşvik ve destek mekanizmaları geliştirmiştir. KOBİ'ler ülke ekonomisinin vazgeçilmez ögesi olmuş, neredeyse makro ekonomilerin başarısı KOBİ'lerin başarısına bağlı hale gelmiştir.

Türkiye'de toplam yatırımların % 50'i, katma değer % 55'i, ihracatın % 59'u, istihdamın % 78'i, toplam satışların 65.5, toplam kredilerin % 24 ünü KOBİ ler sağlamaktadır. Bunun yanında toplam satışların % 65.5 yine Küçük ve orta boy işletmeler sağlamaktadır ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016 ). Yaşanan bu yoğun rekabet ortamında rekabet gücünü artıramayan işletmelerin ayakta kalması zorlaşmış, hatta imkansız hale gelmiştir. Bu durum işletmelerin verimli çalışmasını elzem hale getirmiş, verimliliğin işletmelerin en önemli bir gündemi olması gerektiği çok açık bir şekilde görülmektedir.

KOBİ'ler birçok sektörde yer almaktadır. Savunma sanayi gibi önemli sektörlerde yatırım yapmaktadırlar (Sevinç ve Eren, 2015). Aynı zamanda KOBİ'lerin tekstil sektöründe çok önemli yeri bulunmaktadır.

### 3.3. Verimlilik kavramı

Verimlilik çalışanların performansını gelişmesini sağlayan tekniktir. Bu yöntemle çalışanların daha çok çalışmaya özendirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca kar planlamasında yararlı bir faktördür. Çünkü girdi faktörlerini sabit tutulduğunda, verimlilik artarsa gelirden artmaktadır. Verimlilik niteliği de geliştirmektedir (İştar, 2012:9).

İşletmelerin piyasada başarılı olması için rekabet gücünü artırmaları ve çalışanları verimli olacak şekilde adapte etmeleri gerekmektedir. Verimlilik; çıktılarla girdiler arasındaki orandır. Çıktılarla girdiler arasındaki oranın fiziksel ya da parasal ifade edilmesi, doğru olan işlerin ekonomik bir çalışmayla gerçekleştirilmesidir (Özsever vd, 2009:46).

Genel olarak verimlilik, bir üretim ya da hizmet yoluyla üretilen çıktı ile bu çıktıyı üretmek için kullanılan girdi arasındaki orandır. verimlilik, çeşitli mal veya hizmetlerin üretimde girdi olarak emek, sermaye, malzeme, enerjinin etken kullanımınıdır diye ifade edilebilir ( Özdemir, 1995:377).

İşletmelerin işgücü ve sermayeleri ile daha fazla katma değer oluşturulmasında verimliliğin kritik etkisi bulunmaktadır. İşletmelerin daha fazla katma değer oluşturma sürecine girmesi, ülke geliri artışına da katkısı olacaktır. Firmanın uluslararası piyasadaki rekabet gücünü de artıracaktır. Bu açıdan Türkiye'nin ihracatına önemli katkısı olan tekstil ve hazır giyim sektörünün piyasalarda rekabet gücünü koruyabilmesi için verimliliğe gereken önemin verilmesi gerekmektedir ( Kanat ve Güner, 2007:279).

İşletmenin amaç ve hedeflerine ulaşması işgörenlerinin etkin ve verimli çalışması ile mümkündür. Ama istenilen hedefi yakalayabilmek ve bunun sürekliliği, işgörenlerin tatmin edilmesi ile sağlanabileceği bilinmelidir. Bunun içinde İşgörenlerin tatmini sağlayan faktörlerin tespit edilip, buna göre strateji belirlenmesi ve uygulanması başarıyı sağlayacağı açık bir durumdur.

#### **4. İŞ TATMİNİNİN İŞGÖRENLERİN VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ**

İş tatmininin doğrudan verimliliğe etkisi kabul edilebilir bir olgudur. İşletmelerin işletmeyi verimli kılmak ve çalışanların tatmin edilmesi açısından modern yönetim yaklaşımlarından yararlanılması işletmelere kayda değer katkı sağlayacaktır. Olumlu örgütsel iklimin, sağlıklı örgüt yapısının, motivasyonunun ve toplam kalite gibi yönetim yaklaşımlarının örgütsel bağlılığı sağlamada yararlı olacağı bilinmelidir.

##### **4.1. İş Tatmini**

Locke'a göre iş tatmini; bir kimsenin işini değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu hislerdir (Çağlar, 2005:155). Kişilerin işleri hakkında pozitif veya negatif duygularının bütünüdür (İmamoğlu vd. 2004:169). çalışma ortamında iş görenin beklediği maddi ve manevi ödüllerin, beklenen gerçekleşmesi durumunda iş tatmini sağlanmış olmaktadır. Bireyin işyerinden beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde çalıştığı işyerinden memnun olur ve verimliliğine yansır (Erdil, 2011:18).

Küreselleşme ile yaşanan yoğun rekabet ortamında teknolojinin sürekli geliştiği ve ikame edilebildiği şartlarda insan unsuru vazgeçilmezliğini korumaktadır (Ögüt vd, 2004:279). Çalışanların tatmininde örgütsel iklimin çok önemli payı bulunmaktadır. Uygun örgütsel iklim olmadan, çalışanın tatmin ve memnun edilmesi gerçekçi bir yaklaşım değildir.

##### **4.2. Örgütsel iklim iş tatminine etkisi**

Örgütsel iklim, çalışanların örgütün psikolojik ortamına ilişkin algılamalarıdır. İşgören psikolojisi üzerinde etken bir rolü bulunmaktadır. Verimlilik ve etkinliklerini olumsuz veya olumlu yönde etkilediğinden, örgütsel iklimi işgörenin performansını etkilemesi kaçınılmazdır. İşletme yönetimlerinin çalışanları merkez alıp, örgütsel iklimi buna göre yapılandırmaları ve örgüt kültürü tesis edilmesi kurumsallaşması sürecini kolaylaştıracaktır (Tutar, 2010:196).

Uygun örgütsel iklim çalışanların mutlu edilmesinde önemli bir etken olduğu açık bir durumdur. İşletmelerin geleceği açısından dikkate alınması gereken bir faktördür. Uygun örgütsel ikliminin sağlıklı örgüt yapıları ile sağlanacağı açık bir şekilde görülmektedir.

İşletmelerin pazardaki rakiplerine oranla nitelikli mal ve hizmet üretmek, satış hacmi ve karlılık artışının sürekliliğini sağlamak, hedeflerine ulaşması ve rekabet gücü kazanması çalışanların verimli kılınması ile sağlanabilir. Burada çalışanların motivasyonu ve tatmin edilmesi



kritik değeri bulunmaktadır. Bunun için bunların sürekliliğinin sağlanması sağlıklı örgüt yapıları ile mümkün olabilmektedir.

Verimli üretim ve başarılı bir yönetim için, örgütlerin stres ve kaynakları üzerinde kendi örgüt iklimlerine uygun modeller üzerinde çalışmalar yapması son derece önem arz etmektedir (Gümüştekin, 2010:1).

#### **4.3. İşgörenlerin örgütsel bağlılığı**

İş görenlerin örgütsel bağlılığı, nitelikli işgücü sürekliliğini sağlamada büyük rolü bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın sağlanması yönünde bir sistem üzerinde durulması işletmelerin işini kolaylaştıracaktır. 360 derece performans ölçme sistemini kullanan işletmelerde işletmeye bağlılık derecesinin daha fazla olduğu ve bu sistemin oluşmasını sağlayan yetenekler ile örgütsel bağlılık türleri arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin Bu sistemi değerlendirmelerinde yarar görülmektedir. Buna ilaveten örgütsel bağlılığı iletişim yeteneğinin çok etkilediği ve sırasıyla liderlik, görev yönetimi, işgörenin geliştirilmesi, değişimlere uyabilirliliğin etkili olduğu anlaşılmıştır (Gümüştekin, 2010:1).

İşgörenlerin örgütsel bağlılığı sağlanmasında modern yönetim teknikleri uygulanmaları işletmelere verimliliklerine olumlu yansıtacaktır. Özellikle toplam kalite yönetimi buna bir örnektir.

#### **4.4. Çalışma Hayatında Toplam kalitenin Rolü**

Toplam kalite yönetiminde hedef kitleyi dış müşteri, işgörenleri iç müşteri olarak ele almaktadır. Kurum içinde yer alan, üretimde görev alan veya hizmet veren kesim iç müşteri olarak kabul edilmektedir. İşletmenin hizmet verdiği kesimdeki grup, kurum, kuruluş veya kişiler ise dış müşteri olarak anılmaktadır (Ceylan 1997:24).

İşletmelerin ilk amacı müşteri tatminini sağlamaktır. Tatmin edilemeyen müşterilerin sadık kalınmasını beklemek gerçekçi bir yaklaşım olmadığından, iç ve dış müşteri grubunun tatmin edilmesi yönünde önlem alınması gerekli olmuştur. Müşteri tatmini sadece ürünlerini sattığı dış müşteriler değil, iç müşterileride kapsamaktadır (Kanbur, 2008:36). Dış müşterilerin tatmin edilmesi, ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayabilecek kalite de ürün üretilmesi veya hizmetin amaca ve isteklere uygun olarak sunulması ile olmaktadır (Kanbur 2008:28). Toplam kalitenin en önemli amaçlarından biri örgütlerin rekabet gücünün artırılması yönünde çalışanların ve dış müşterilerin memnun edilmesidir.-

Motivasyon yaşamın her alanında gerekli bir olgudur. Özellikle iş yaşamında motivasyon sağlanmadan işletmelerin hedeflerine ulaşması da oldukça zor görülmektedir. Çalışanların tatmin edilmesi için motivasyon uygulamalarının zorunlu olduğu anlaşılmıştır.

#### **4.5. Örgütlerde Motivasyon iş tatminine etkisi**

Örgütlerde işgörenlerin motive edilmesinin temel amacı, çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda faaliyetleri sürdürmelerini sağlayarak, hem kendi hem de örgütün yararına iş yapılmasını temin etmektir. Bunun için örgütlerde motivasyonu özendirici çeşitli faktörler kullanılmaktadır. ama her faktörün her örgütte aynı etkiyi göstermeyebilmektedir (Örücü, 2008:86). Bu durumlara karşı önlem alınması gereklidir.

Krizlerin aşılmasında işgören motivasyonunun korunması kimsenin gözardı edemeyeceği bir durumdur. Kriz döneminde ve daha sonra ortaya çıkan problemlerin çözülebilmesi için insan kaynaklar yönetimine düşen görevlerin başında motivasyon gelmektedir. Motivasyon deyince

güdülenme güdüleme gündeme gelmektedir. Güdüleme; çalışanları belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabalaradır. Çalışanlara gelir, güvenlik, yükselme olanakları, çekici, statü, kişisel yetki ve güç kazandırma, özel yaşama saygılı olma, kararlara katılma olanaklar sağlama, adaletli ve sürekli bir disiplin sisteminin oluşturması güdüleme adına yapılan çalışmalardır. (Safran,2003:63). Bu faktörleri gözardı ederek güdülenmenin sağlanması pek mümkün görülmemektedir.

### **5. İŞBAŞI EĞİTİMİYLE ÇALIŞAN KİŞİLERDEKİ İŞ ALGISININ VERİMLİLİĞE ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

Bu çalışma Kırıkkale de tekstil sektöründe İŞKUR desteği ile istihdam edilen çalışanların iş algılarının verimliliğe etkisi değerlendirmek amacıyla anket yöntemiyle 200 kişiye sorular gönderilmiştir. 170 kişiden cevap alınabilmiştir. Çalışanlar kadın ve erkek işgörenleri kapsamaktadır. Çalışanlar ağırlıklı kadınlardan oluşmaktadır. Eğitim durumları ise ağırlıklı olarak lise mezunudur.

#### **Araştırma Bulguları:**

**Tablo 1:Çalışanların Cinsiyeti**

Cinsiyeti	Çalışan sayısı	Oran (%)
Kadın	120	70
Erkek	50	30
Toplam	170	100

Çalışmaya katılanlardan 120 kişi kadın, 50 kişi erkekten oluşmaktadır. Çalışanların cinsiyeti sorulmuştur. Tablo 1’de verildiği gibi araştırma yapılan hedef kitle % 70 kadın , % 30’u erkek den oluşmaktadır.

**Tablo 2: Çalışanların Eğitim durumu**

Bitirdiği okul	Eğitim durumu	Oran (%)
İlkokul	36	21
Ortaokul	16	9
Lise	118	70
Toplam	170	100

Tablo 2’de İşgörenlerin % 21’i ilkokul, % 9 ortaokul, diğerleri ise -lise mezunudur.

**Tablo 3. Çalışanların devamsızlık durumu**

Mesai durumu	Çalışan sayısı	Oran (%)
Sık sık izin kullanan	15	9
İşe düzenli devam eden	155	91
Toplam	170	100

Tablo 3’de Çalışanların % 9 sık sık izin almakta, % 91 düzenli olarak mesaiye devam etmektedir.

**Tablo 4.** Çalışanların verimlilik anlayışı

Çalışanların verimlilik anlayışı	Çalışan sayısı	Oran (%)
Çok sayıda üretim yapmak	46	9
Hatasız ürün üretmek	38	91
Çok sayıda ve hatasız ürün üretmek	86	51
Toplam	170	100

Tablo 4. İşgörenlerin performans hedefi olarak; çok sayıda ürün üretmek amacı olan % 27, hatasız ürün üretmek olarak gören % 22, performans anlayışını hem çok sayıda ürün üretmek hemde hatasız ürün üretmek olarak gören ise % 51dir.

**Tablo 5.** Çalışanların eğitim programlarına katılma isteği var mı ?

Eğitim programına katılma isteği	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Evet	140	82
Hayır	30	18
Toplam	170	100

Tablo 5’da İşgörenlerin çalıştığı işyerlerinde düzenlenen eğitim programlarına katılma isteği sorulmuş % 82 si eğitim programı düzenlendikçe katılabilecekleri ifade etmiş, % 18 ise katılmak istemediklerini ifade etmişleridir.

**Tablo6:** Çalışanların çalışma amaçları

Çalışma amaçları	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Ailesinin geçimini sağlamak	48	28
Aile bütçesine katkı sağlamak	69	41
Diğer amaçlar için	53	31
Toplam	170	100

Tablo 6’de İşgörenlerin çalışma amaçları değerlendirilmiştir. % 28 işgören ailesinin geçimini sağlamak, % 41’i aile bütçesine katkıda bulunmak, % 31 ise diğer amacı olan kısmına cevap vermiştir.

**Tablo 7.** Çalışanların işyerinde tatmini

İş tatmini durumu	Çalışan sayısı	Oranı (%)
İşyerinden tatmindir	114	67
İşyerinden tatmin değildir.	56	33
Toplam	170	100

Tablo 7’de İşgörenlerin iş tatmini sorulmuş, % 67 si işyerinden tatmin olduğu, % 33 işyerinden tatmin olmadığını ifade etmiştir.

**Tablo 8:** İşyerinin En Çok Hangi Hizmetinden Memnunlar

İşyerinden memnun olduğu hizmeti	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Ücret	87	51
Yemek, servis	36	21
Ortam (İletişim, arkadaşlık ortamı vb.)	47	28
Toplam	170	100

Tablo 8’da İşgörenlerin % 51 ücretinden memnun, % 21’i yemek servis vb. hizmetlerinden memnun, ortamdaki memnun olanların oranı ise % 28 dir.

**Tablo 9.** Çalışanlara Fikri Soruluyor mu ?

Fikir sorulma durumu	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Evet	138	81
Hayır	32	19
Toplam	170	100

Tablo 9 ’da işgörenlerin fikrinin alınması oranı % 81 dir.

**Tablo 10.** Çalışanlar İşyerinde Sürekli Çalışmayı Düşünüyorlar Mı?

İşe devam etme düşüncesi	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Evet	89	52
Hayır	81	48
Toplam	170	100

Tablo 10’da işgörenlerin çalıştığı işyerlerinde sürekli çalışmayı düşündükleri sorulmuş, % 52 si mevcut çalıştığı işyerinde sürekli çalışmayı düşündüğünü ifade etmiştir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İŞKUR desteği ile tekstil sektöründe çalışan işgörenler üzerinde anket yöntemiyle yapılan araştırmada elde edilen bilgiler ışığında iş algılarının iş verimliliğine etkisi değerlendirilmeye çalışılmıştır. İşgörenlerin önceliği mesai saatimi yoksa diğer özel işlerine mi öncelik vermek istedikleri anlaşılmaya çalışılmış, çalışma amaçları sorulmuş, çünkü işyerinde sürekliliğini anlamak açısından sorulmuştur. İşyerinden tatmin olup olmadığı, sürekli çalışmayı düşünüp düşünmediği, eğitim programlarına katılma istekleri, performans hedeflerinde ürünleri hatasız mı, yoksa çok üretmek mi hedefleri doğrudan kalite ile ilgili olduğu kadar verimlilikle de ilgilidir. Ayrıca diğer sorularda işyerinde işgörenlerin verimliliğini etkileyebilecek hususlardır.

İşverenlerin çalışanların verimliliğini etkileyen hususları izlemeleri ve olumsuz durumları düzeltmek için çalışma yapmalarında yarar vardır. Çünkü bir çalışan işyerini tanıması, ortama alışması ve verimli hale gelmesi belli bir süreyi almaktadır. Çalışma döneminin ilk evrelerinde devlet katkısı olsada, piyasada yetişmiş, nitelikli eleman bulmak kolay olmamaktadır. Çalışanların sorunları çözmek, motive olmaları için önlemlerin alınması, özellikle eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin alınmasının verimliliğe katkısının olacağı düşünülmektedir. Danışmanlık ve eğitim hizmet alımlarında KOSGEB'in projeli ve projersiz desteklerinden yararlanma imkanı bulunmaktadır.

İşgörenlerin iş tatmini, motivasyonu, işyerini ve yöneticilerini kabullenme oranı artması işgörenlerin devir oranı düşmesini sağlayacak buda işgörenlerin verimliliklerine yansıtacaktır.

## KAYNAKLAR

- Ceylan, M., 1997, Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi ve Müşteri Memnuniyeti, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(1), 23-30 s. 24.
- Çağlar, İ., 2005, KOBİ'lerde İş Tatmininin Sektörler İtibariyle Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), s. 155.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Serhat, E. R. A. T., 2011, Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), s.18.
- Gümüstekin, G. E., Özler, D. E., & Yılmaz, F., 2010, 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Business and Economics Research Journal*, 1(1), s.1.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H., & Serhat, E. R. A. T., 2004, Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), s.169.
- İştar, E., 2012, Stres ve verimlilik ilişkisi, *Akademik Bakış Dergisi*, 33, s.9.
- Kanbur, A., & Kanbur, E., 2008, Toplam Kalite Yönetiminin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), s.28-36
- Kanat, S., & Güner, M. (2007). Tekstil ve Konfeksiyon İşletmelerinde Verimlilik Ölçümü. *Tekstil ve Konfeksiyon*, 4, s. 279.
- <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/349/plan-raporlar-ve-mali-tablolar> (Erişim tarihi:15.02.2016).
- Ögüt, A., Tahir, A., & Tahir, D. M., 2004, [http://www.e-motivasyon.net/bilimselmakaleler/Stratejik\\_insan\\_kaynaklari\\_yonetimi\\_baglaminda\\_organizde\\_isgoren\\_motivasyon\\_sureci.pdf](http://www.e-motivasyon.net/bilimselmakaleler/Stratejik_insan_kaynaklari_yonetimi_baglaminda_organizde_isgoren_motivasyon_sureci.pdf), s. 279.
- Örücü, E., & Kanbur, A., 2008, Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), s. 86.
- Özsever, Ç., Gençoğlu, T., & Erginel, N., 2009, İşgücü Verimlilik Takibi İçin Sistem Tasarımı Ve Karar Destek Modelinin Geliştirilmesi, *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 18, s.46.
- Özdemir, S. (1995). Eğitimde Verimlilik ve Toplam Kalite Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), s. 377.
- Safran, B., 2003, Krizlerin Aşılmasında Önemli Bir Araç Olan İşveren Motivasyonuna Yönelik Olarak İstanbul Tekstil Sektörü İşlemelerinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), s. 63.
- Sevinç A., ve Eren T., Kırıkkale'de KOBİ'lerin verimlilik Sorunları ve Çözüm Önerileri, *5. Ulusal Verimlilik Kongresi*, Bilim, Teknoloji ve Sanayi Bakanlığı, Ankara, s. 38, 6-7 Ekim 2015.

- Sevinc, A., ve Eren, T., 'Kırıkkale'de KOBİ'lerin Savunma Sanayi Sektörüne Katkısının incelenmesi, *1. Savunma Sanayi Sempozyumu*, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, s. 85, 9-10 Nisan 2015.
- Tutar, H., & Altınöz, M., 2010, Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,65(02), s.196.

# GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE YARATICI SINIFIN GÖÇ EĞİLİMLERİNE ETKİ EDEN DİNAMİKLER : İSTANBUL ÖRNEĞİ <sup>1</sup>

Gabriela Oana EVREN

Dr., İstanbul Kültür Üniversitesi E-5 Karayolu Üzeri Bakırköy-İstanbul, +9021249842 93,  
[g.evren@iku.edu.tr](mailto:g.evren@iku.edu.tr)

## ÖZET

1970'li yıllarından itibaren Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim küresel ölçekte üretim biçimlerini etkileyerek Florida (2002) tarafından 'Yaratıcı Sınıf' olarak tanımlanan profil olgusunu da beraberinde getirmiştir. Yeni Ekonomi'nin (Castells,2000) güçlü oyuncularını bu değişime hızlı adapte olabilen ve yatırımlarını bu yönde revize eden toplumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, özellikle yüksek teknoloji gerektiren ürünlerin üretiminde bir ülkenin rekabet gücü, sahip olduğu yaratıcı sınıfın varlığına bağlıdır. Bu nedenle Yaratıcı Sınıfın göç eğilimleri ve buna sebep olan sebepler, araştırılması gereken ana alanlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye'nin uluslararası rekabet ortamındaki konumunda önemli bir role sahip olan ve 'Yaratıcı Sınıf' (Florida, 2002) tanımına uyan 400 kişilik bir örneklemin demografik bilgileri ve göç tercihlerini etkileyebilecek, bölgesel ve işyerine bağlı değerlendirmeleri analiz edilmiştir. Bulgularımız 'yüksek tolerans seviyesi' ve 'güvenli bir yaşam' tercihinin 'daha iyi bir gelir' ve 'daha iyi yaşam' standartlarının yanısıra göç kararını etkilediğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Enformasyonizm, Yaratıcı Sınıf, Yeni Ekonomi, Göç

**JEL Kodları:** J24, O15, O34

## DYNAMICS OF MIGRATION TENDENCY OF CREATIVE CLASS IN EMERGING MARKETS: ISTANBUL CASE

### ABSTRACT

Since 1970s, rapid development in Information and Communication Technologies has been changing the production strategies on global scale and finally has led to the era of the "Creative Class" as introduced by Florida (2002). The powerful actors of the New Economy (Castells, 2000) stand out to be those that have the ability to adjust to recent innovations and simultaneously revise their investment strategies accordingly. Therefore, competitiveness of a country, especially with regards to high-tech productions, depends mainly on the existence of its creative class. Thus, tendency of migration of Creative Class(Florida, 2002) and its underlying dynamics is one of the key research fields to be investigated. In this study, we analyze the

---

<sup>1</sup> Bu çalışma doktora tezinden üretilmiştir.



migration tendency of 400 individuals that comply with the definition of Creative Class, given demographic properties and attitudes about work/living place. Our findings highlights the fact that high level of tolerance and better security standards are also significant factors affecting migration decisions, besides better income or better living standards.

**Key Words:** Informationalism, Creative Class, New Economy, Migration

**JEL Codes:** J24, O15, O34

## 1. GİRİŞ

Günümüzde Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin küresel etkileri kabul edilmiş durumdadır ve yaşanan/yaşanmakta olan değişimlerin toplumu evrimleştirme/dönüştürme süreçleri bilimler arası bir işbirliği içerisinde incelenmektedir. Geleceğe dair öngörü yapma olanağı, hızlı değişen teknoloji sayesinde her geçen gün daha zor olmaktadır. Teknoloji, üretim biçimlerini değiştirmekle kalmayıp, sosyolojik ve toplumsal etkiler üzerinden iş gücünü oluşturan kişilerin de farklılaşmasına sebep olmaktadır. Gözle görülmeyen, ancak varlığı kabul edilen ülkeler arasındaki sınırların teknolojiyle birlikte ortadan kalkmasının yanısıra, iş gücünün serbest dolaşımı da son yıllarda artış göstermektedir.

İnsan gücüne dayalı güçlü ekonomi dönemi Sanayi Devri'nin bir çıktısı olarak kalırken, özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra beyin gücüne dayalı, bilgi ağırlıklı güçlü bir ekonomi dönemi ortaya çıkmıştır. Söz konusu bu yeni dönem bir çok araştırmacının çalışma odağına yer almış ve hepsinin ortak görüşü post endüstriyel dönemin başladığı yönündedir (Baran, 1992:5).

Bilgi Toplumu başlığı altında çalışmalarına ağırlık veren Peter Drucker 1970 yıllarını bilgi ağırlıklı sektörlerin yükselişe geçerek önem kazanacaklarını öngörmüştü (Drucker, 1968). Aynı dönem içerisinde bilgi ağırlıklı endüstrinin yükselişe geçeceğini ve toplumları etkileyen ekonomik sonuçların olacağını dile getiren diğer araştırmacılar arasında Fritz Mashlup (1962) ve Daniel Bell (Bell,1973) yer almaktadır. Enformasyon Toplumu terminolojisini kullanan Yonjei Masuda, bilgi'nin ekonomik sonuçları üzerindeki etkilerine katkıda bulunan bir diğer araştırmacıdır (Masuda, 1980).

Yukarıda bahsi geçen bu dönem boyunca Bilgi ve İletişim Teknolojileri eğitim, iletişim, sağlık vb. bir çok sektörde kendisine yer bulmuş ve ağ toplumunun oluşmasında önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Yeni teknolojilerin sektörlere difüzyonu sayesinde üretim ve üretkenlik süreçleri de küresel çapta etkilenmeye başlamıştır. Ekonomik, politik ve kültürel öğelerin entegrasyonu ile toplumlar arasında artan etkileşim homojen bir yapı oluşturmuş, bu sayede birbirlerine bağlı ağ toplumları ortaya çıkmıştır (Castells, 2000).

Bilgi ve İletişim Teknolojilerindeki inovasyon süreci özellikle 1947 yıllarında yaşanan kodlama süreci ile hızlandırılmıştır. Bu süreç, basit bir anlatımla, transistörler aracılığıyla makineler arasındaki iletişimin sağlanmasıdır. Dijital Çağ'ın başlaması ise cep telefonları ve kişisel bilgisayarların kullanılması ile gerçekleşmiştir ve bu süreç kişilerin günlük rutinlerini değiştirerek ekonomiyi şekillendiren yeni mesleklerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Castells, 2001: 9). Bilgiye dayalı üretim, donanımlı insan sermayesine olan ihtiyacı artırarak, mavi yakalı iş gücünün sayısında da bir düşüşe sebebiyet vermiştir (Castells, 2000).

Ekonomik gelişmenin hızlandırıcı etkeni olarak kabul edilen bilgi, bu dönemde bilgi ekonomisi kavramının da önemsenmesine neden olmuştur. Küresel ekonomi ölçeğinde sürdürülebilir bir yer edinme hedefi doğrudan bilgiye sahip olmak ve bu bilgiyi yönetmekle

alakalıdır. Yaşanmakta olan bu dönüşüm üretimi, çalışma şekillerini ve çalışan/işveren arasındaki ilişkileri doğrudan etkilemiştir. Yeni ekonomi çağında bilgi en önemli güç kaynağı haline gelmiştir. Bilginin üretimi ve bilginin bir ürüne dönüştürülmesi olgusu yeni ekonomi ekosisteminin ana amacı/hedefidir. İnovasyon ağırlıklı üretim için ihtiyaç duyulan ortamın oluşturulması ve inovatif fikirlere öncelik veren donanımlı iş gücüne sahip olmak yeni düzende öne çıkan en önemli enstrümanlardır. Bu işgücünün en önemli özelliklerinden ikisi üretkenlikleri ve problemlerin çözümünde yeni yollar bulma becerileridir (Özsağır, 2007:1-39).

Bilgi üretimine dayalı sürdürülen ve her geçen gün güçlü oyuncuların daha da güçlenmesine sebep olan bu yapılanma insan kaynağının donanımı ve üretkenliğini de önemli kılmaktadır. Becerileri gelişmiş, araştıran, yaratıcı olan ve inovatif bir üretim hedefiyle çalışan bu insan kaynağına sahip olmak her ülkenin önceliklerinden biridir. Nitekim konuyla alakalı bir çok çalışma gerçekleştirilmektedir. Bir sonraki bölümde yer verilen kavramlardan yola çıkarak soz konusu iş gücünün özellikleri ve tercihleri Florida'nın yaratıcı sınıf söylemi baz alınarak detaylandırılacak ve saha araştırmasının sonuçlarıyla ortaya konulacaktır.

## 2. YENİ EKONOMİYE YÖN VERENLER: YARATICI SINIF VE FLORİDA'NIN YARATICI EKONOMİ SÖYLEMİ

Teknolojiye dayalı üretimin önem kazandığı bu dönemde, bilgi merkezli inovatif ürünler Yeni Ekonomi'nin lokomotif taşıyıcıları arasında yer almaktadır. Bu çalışmada ülkemizde son yıllarda hız kazanan, ancak henüz istenilen ivmeyi yakalayamayan bilgiye dayalı üretimin en büyük merkezlerinden biri olan İstanbul'un nitelikli/donanımlı iş gücü örneklem alınarak, Florida'nın "yaratıcı sınıf" tanımlaması üzerinden inceleme yapılmıştır. Profil ve göç tercihleri hakkındaki düşüncelerinin sonuçlarına yer vermeden önce, yaratıcı sınıf ve yaratıcı ekonomi olgusunun açıklanması, araştırmanın sonuçları açısından yararlı olacaktır.

Farklı terimlerle açıklanan bu dönemin ana fikri, bilginin inovatif üretimin altındaki güç kaynağı olduğu olgusudur. Florida bilgi ve inovasyonun kaynağını tanımlarken yaratıcı sınıf terimini kullanmıştır. Bu sınıfın özelliklerini saha araştırmaları sonucunda belirlerken, yaratıcı şehirler konseptinin temelini oluşturmuş ve bu şehirlerin ekonomik katma değerini de yaratıcı ekonomi terimi üzerinden nitelendirmiştir (Florida & Gates, 2006:2).

Yaratıcılık olgusunun ekonomik katma değeri elbette bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ile birlikte ortaya çıkmış değildir. Ancak, bu olgu altın çağını günümüzde yaşamaktadır. Mevcut ekonomi döngüsü yaratıcılık odaklı girişimleri desteklemektedir. İnovasyonun temelinde yaratıcılığın olduğu fikri genel anlamda kabul görmektedir. Yaratıcı ekonomi tanımlarından birine göre başarı çeşitli insanların yaratıcılıklarından ortaya çıkan artı değerlerdir (Davis, 2006). Yaratmış olduğu ekonomik katma değer göz önüne alındığında, yaratıcılık günümüzde yalnızca sanat dallarında ihtiyaç duyulan bir özellik olmaktan öteye geçmiş, bilgi toplumunun en önemli özelliklerinden biri haline gelmiştir (Florida, 2002:21).

Gelişmekte olan teknoloji, özelinde ise İnternet, yaratıcılığın hızlanmasında, kişiler arası etkileşimin artmasında ve yeni fikirlerin inovatif ürünlere dönüşmesinde büyük bir rol oynamaktadır. Bu sebepten ötürü yeni düzenin güçlü oyuncularını ve bu düzende güçlenmek isteyen yeni ekonomiler teknolojik alt yapı ve yatırımlarına büyük önem vermektedirler.

Florida tarafından yaratıcı sınıf olarak isimlendirilen iş gücü, Drucker ve Machlup tarafından "bilgi işçileri" (Drucker,1968), (Machlup, 1962), sosyolog Erik Olin Wright tarafından ise "profesyonel yönetici sınıfı" (Wright,1996) olarak isimlendirilmiştir. Ekonomi'nin bel kemiğini

oluşturan bu nitelikli iş gücü Florida'nın çalışmalarından önce bir çok araştırmacının dikkatini çektiği gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır (Petro, 2007:451).

Yaratıcılığa dayalı ekonomik üretimin yükselişe geçmesiyle birlikte yaratıcılık olgusu karşımıza rekabet avantajı olarak çıkmaya başlamıştır (Florida,2002:5). Bu yeteneğini kullanarak ekonomik katma değer yaratabilen bireyler yaratıcı sınıfın yönlendirici ve etkileyici güçleri olarak ekonomiye yön vermeye başlamışlardır. İnovasyon ve üretkenliğe bu denli katkı sağlayan yaratıcılığın sonucunda, firmalar bu potansiyele sahip olan değişik profillerdeki insanları istihdam etme gereksinimini hissetmeye başlamışlardır. Bu noktada Florida'nın vurgusu, yaratıcılığın farklılıklardan beslendiği yönündedir. Farklılıkların bir araya gelmesi ekonomiye yön veren bir mozağin oluşmasıdır.

Yaratıcı sınıf üyeleri geleneksel çalışma kalıplarının dışına çıkarak daha esnek çalışma koşulları içerisinde çalışmaktadırlar. Ürettikleri inovatif projelerde tüm yaratıcılıklarını katmaları beklenmektedir ve onlar da bu yönde bir katma değer sağlamayı tercih etmektedirler. Mesai saatleri ve bir işin süresi onlar için bir anlam ifade etmemektedir, tam tersi çalışma saatlerini kendilerine göre ayarlayarak işin kalitesini yükseltmek ve projeyi zamanında teslim etmek önemli hale gelmektedir (Florida, 2002:14). Çalışma saatlerindeki bu esnekliğin ana kaynağı yaratıcılığın doğasından kaynaklanabilir. Yaratıcılık mesai saatleri içerisinde ortaya çıkan bir olgu olmadığından, bu kişiler en üretken oldukları saat dilimlerinde çalışmayı ve üretmeyi tercih etmektedirler. Ofis dışında çalışma olanağı, kılık kıyafet yönetmeliklerinin olmaması, açık fikirli bireylerden oluşan bir ekip ile çalışmak bu kişiler için motivasyon kaynağı sayılan diğer konulardır. Nitekim bu kişiler tüm bu olanakları sağlayan, farklılıklara açık olan firmalarda çalışmayı ve üretmeyi tercih etmektedirler.

Yaratıcı şehirler kavramı, yaratıcı ekonomi söyleminde hayat bulan ve ekonomi skalasında yüksek gelir düzeyine sahip olan şehirleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Şehirlerin yaratıcılık düzeyini ve bu yaratıcılığın ekonomik gelişimdeki katma değerini ölçmeye yönelik geliştirilen bir çok indeks çalışması bulunmaktadır (Evren, 2014:42).

Yaratıcı şehirler kültürel aktivitelerin ekonomik ve sosyal fonksiyonlarla iç içe harmanlandığı ve bireylerin yaşamaktan haz aldığı şehirler olarak tanımlanmaktadır ( UNCTAD & UNDP, 2010:12). Birbirlerinin fikirlerinden beslenen yaratıcı sınıf üyeleri yaşayacakları alanları seçerken yalnızca olanakları iyi olan şehirleri değil, aynı zamanda farklılıkları barındıran ve farklılıklardan beslenmeyi bilen lokasyonları tercih etmektedirler. Söz konusu durum firmalar için de geçerlidir. Neticede şehir ve bölgeler inovasyon, refah ve ekonomik gelişim düzeylerini artırmak için yaratıcı yetenekleri kendilerine çekmek ve bu ortamı sağlamak durumunda kalmaktadırlar (Florida, 2007).

Ekonomik gelişimini ve refah düzeyini korumak isteyen şehirler ekonomik katma değerini sağlayıcılarını kendi şehirlerine çekmek üzere alt yapı olanaklarıyla birlikte diğer fonksiyonlarını da yapılandırmaya çalışmaktadırlar. İyi bir üniversitenin şehirde var olması, yüksek teknoloji üreten şirketler, değişik görüşlere karşı toleransın yüksek seviyede olması, aynı şekilde farklı cinsel tercihlere karşı tolerans, iyi komşuluk ilişkileri, sosyal olanaklar, eğitim ve sağlık hizmetleri gibi temel yaşamsal konular yaratıcı sınıf üyelerinin de fazlasıyla önem verdikleri konular arasında yer almaktadır (Clifton,2008:63).

Florida tarafından ortaya koyulan bu yaratıcı sınıf teorisinin temel dayanağı oluşturmuş olduğu endeks üzerinde kurgulanmıştır. Söz konusu yaratıcılık endeksi 3T olarak bilinen üç noktayı ölçmektedir : teknoloji, yetenek ve tolerans. Ekonomik gelişimin en önemli faktörü olarak teknoloji ön plana çıkmaktadır ve bir çok ekonomist de teknolojiyi önemli bir faktör olarak kabul

etmektedir. Yetenek, Florida'nın endeksinde ikinci faktör olarak yer almaktadır. Yetenek, diğer bir deyişle teknolojiyi inovatif ürünler üretmek için kullanan insan kaynağı, ekonomik gelişimin diğer önemli yapı taşı olarak kabul edilmektedir. Buna göre de şehirler bu insan kaynağını kendi bölgesinde tutmak, ve yenilerini çekmek durumundadır. 3T formülünün sonuncu halkasını da tolerans oluşturmaktadır. Yukarıda da bahsi geçen farklı olan insanlara karşı açıklık, insanların kendilerini rahat ve mutlu hissetmeleri yeni şehirlere taşınmalarını ve bu şehirleri tercih etmelerine neden olmaktadır (Florida, 2005:6).

Küresel Yaratıcılık Endeksi'nin hesaplanmasında baz alındıktan teknoloji, yetenek ve tolerans faktörlerinin hesaplanmasında kullanılan çeşitli indikatörler mevcuttur. Teknoloji faktörünü ölçmek için inovasyon, yüksek teknoloji'ye dayalı inovasyon, ve yüksek teknoloji'ye dayalı endüstri indikatörleri baz alınmaktadır. Bunun dışında kayıtlı patent sayısı, kişi başına düşen patent sayısı, teknoloji firmalarının sayısı, teknoloji endüstrisinde hizmet veren iş gücünün oranı gibi indikatörler, teknoloji faktörünü ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Yetenek faktörünü ölçmek içinse üniversite mezunlarının sayısı, yerel üniversitelerin küresel sıralamadaki yerleri, yüksek lisans yapan insanların bölgedeki nüfusa oranı, yaratıcı sınıf mesleklerinde çalışan iş gücünün bölgedeki toplam iş gücüne oranı, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde görev alan çalışanların toplam iş gücüne oranı gibi indikatörler baz alınmaktadır. Son faktör olarak kullanılan tolerans içinse yabancı öğrenci sayısı, yurt dışından gelip yerleşen ve o şehirde çalışan insanların sayısı, uluslararası okulların sayısı, bohem endex skoru ve farklılık skoru indikatör olarak kullanılmaktadırlar (Florida, 2005).

Yaratıcılık ve ekonomik gelişim üzerine yapılmış olan bir çok endeks çalışması bulunmaktadır. Bunlardan bazıları Küresel Güçlü Şehirler Endeksi, Hong Kong Yaratıcılık Endeksi, Tasarım, Yaratıcılık ve Inovasyon Skor Kartı, CCI Yaratıcı Şehir Endeksi gibi çalışmalardır (Evren, 2014).

Florida ve diğer araştırmacılar tarafından yapılmış olan araştırmaların temel dayanağı, inovasyonun yaratıcılık ve insan kaynağı ile doğrudan bağlantılı olduğu yönündedir. Florida'nın bir diğer ön görüşü ise tolerans ve şehir yaşamının da güçlü bir ekonomiye yön verdiği yönündedir. Yaratıcı sınıf üyelerinin bu üç faktörü göz önünde bulundurarak şehirler, bölgeler, hatta ülkeler arasında göç ettikleri konusunda önemli bir vurgu yapılmaktadır. Florida'nın araştırma sonuçları, bu insanların tercihlerini ve ihtiyaçlarını tespit ederek üretim ve gelir kapasitesini artırmanın mümkün olacağı yönündedir. Dolayısıyla, bilgi ekonomisi'nin katma değerlerinden faydalanma imkanına ulaşma fırsatının mümkün olacağı yönünde de bir öngörü sunmaktadır.

### **3. YARATICI SINIF ÖRNEKLEMİNİN ÖZELLİKLERİ VE GÖÇ EĞİLİMLERİNİN ALAN ARAŞTIRMASI VE SONUÇLARI**

Çalışmanın bu bölümünde İstanbulda ikamet eden ve Florida tarafından yaratıcı sınıf olarak tanımlanan hedef kitlenin göç tercihlerini anlamaya yönelik gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları ele alınmıştır. Bulguların değerlendirilmesi yapılmadan önce araştırmanın motivasyonuna ve araştırmaya katılan kitlenin demografik özellikleri özetlenerek porfilin özet analizine yer verilmiştir. Yine bu bölümde, araştırmada kullanılan modele yer verilerek değişkenler ve aldıkları değerler özetlenmiştir.

#### **3.1 Araştırmanın motivasyonu ve örnekleminin demografik bilgileri**

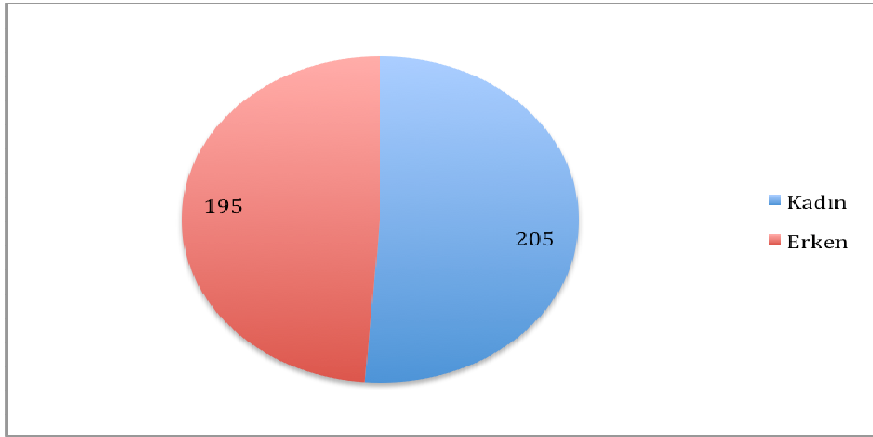
Gerek Florida, gerek diğer araştırmacılar tarafından yapılan endeks çalışmalarında İstanbul örneklem dahilinde yer almamaktadır. Ülkemizin gerçekleştirmiş olduğu teknolojik atılımlar ve yapılanmalar göz önüne alındığında ise böyle bir araştırmanın gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın ilk aşamasında Florida'nın endeks indikatörleri kullanılarak İstanbul'un yaratıcılık

skoru belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak güncel ve doğru bilgilerin olmaması, bohem ve farklılık indikatörlerini doğru verebilecek dataların tutulmaması Florida'nın endeksini uygulama imkanını ortadan kaldırmıştır.

Araştırmayı sürdürebilmek amacıyla alternatif bir çalışma alanı benimsenerek yaratıcı sınıf üzerinde doğrudan araştırma yapılması kararlaştırılmıştır. Buna göre, yaratıcı sınıf tanımına uyan bir örneklem profili seçilerek 100 soruluk bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Demografik bilgilerin yanısıra teknoloji, yetenek ve tolerans indikatörlerini belirleyen soruların cevapları da bu çalışma kapsamında elde edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen yaratıcı sınıfın göç tercihleri hakkındaki sonuçlar bir sonraki alt başlıkta paylaşılmıştır.

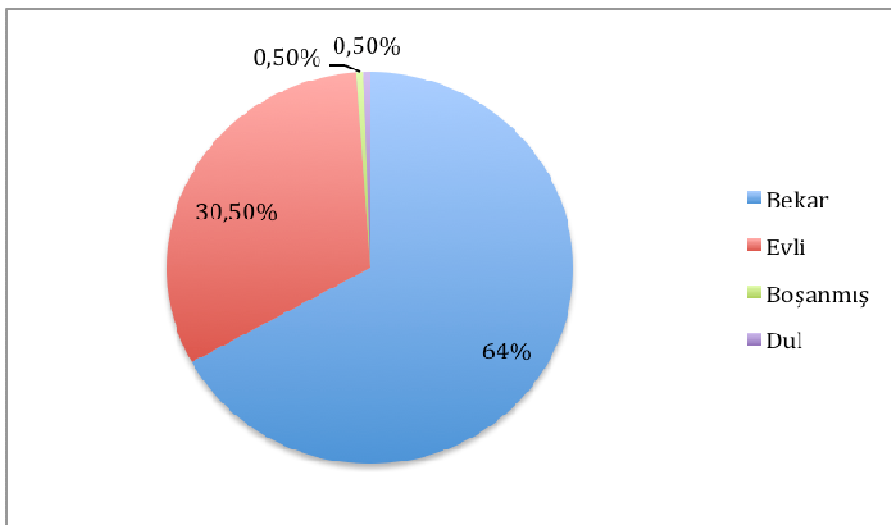
Araştırmaya katılan 400 kişinin demografik özellikleri aşağıdaki grafiklerde özetlenmiştir. Buna göre:

**Grafik 3.1. Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımı**



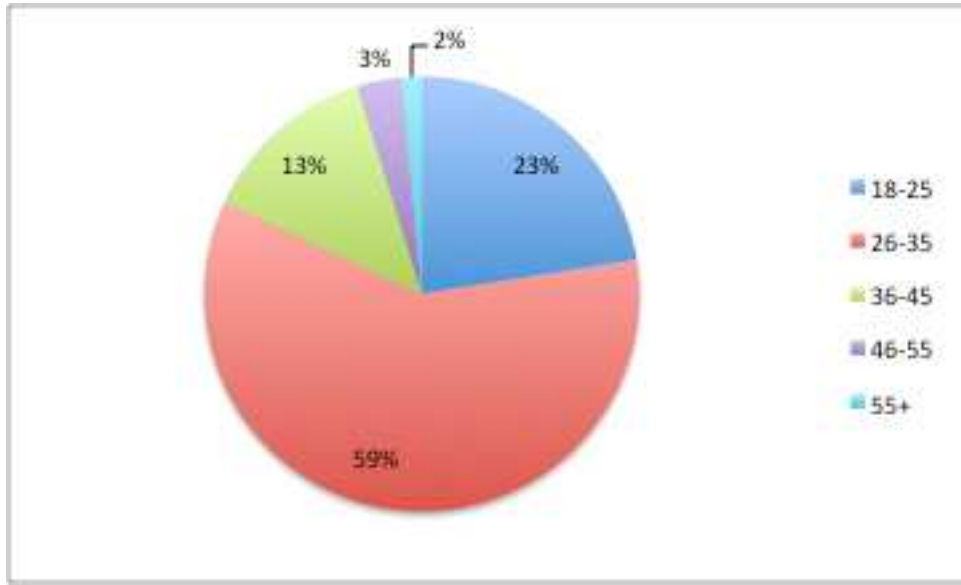
Saha araştırmasına dahil edilen kadın ve erken katılımcıların oranı denk olmasına dikkat edilmiştir. Grafik 3.1'de görüldüğü üzere ankete cevap veren katılımcılardan 205'i kadın, 195'i ise erkektir.

**Grafik 3.2. Araştırmaya katılanların medeni durumu**



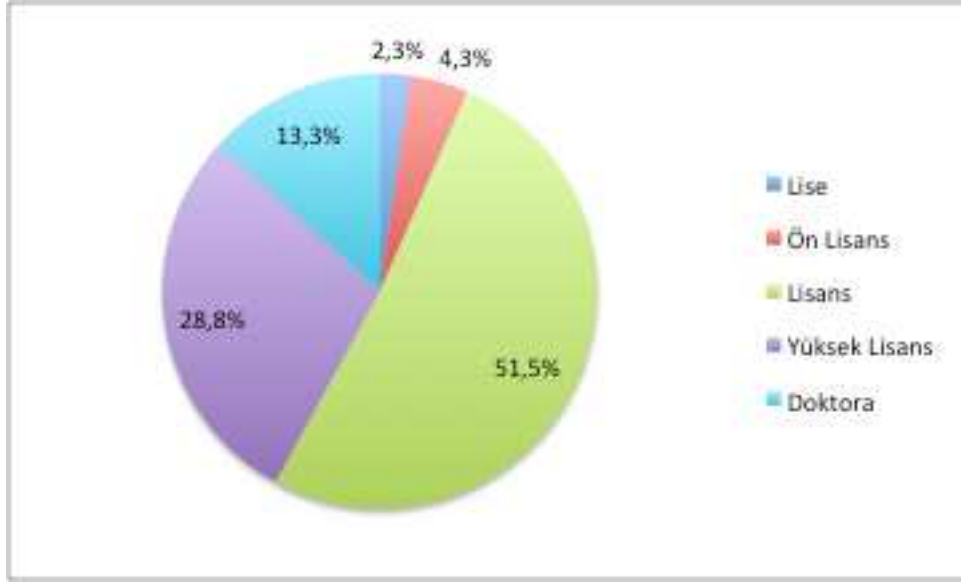
Grafik 2’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların 64%’ü bekar ve 30.5%’i evliyken, dul veya boşanmış olanların oranı 0.5%’tir. Bir sonraki yaş aralığı grafiği ile birlikte incelendiğinde, yaratıcı sınıf profiline uyan kitlenin 26-35 yaş aralığında ve medeni durumu bekar olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Teknolojiyi yoğun kullanan, bilgiye dayalı katma değer üreten ve yeni ekonomiye yön veren yaratıcı sınıf üyelerinin aile kurma olgusu hakkındaki görüşleri bu anlamda gelecekteki araştırmalar için sosyolojik açıdan araştırmaya değer bir konu olduğu öngörülebilir.

**Grafik 3.3. Araştırmaya katılanları yaş aralıkları**



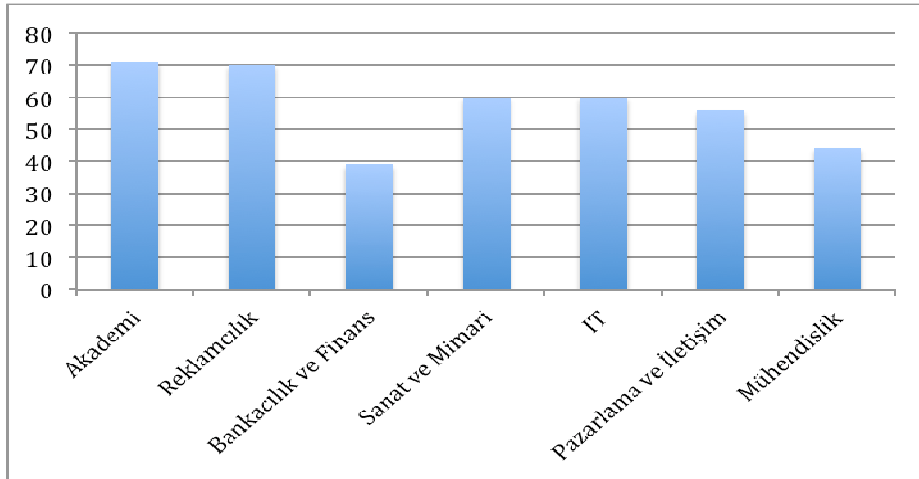
Bilgi ve İletişim alanında yaşanan ve yaşanmakta olan gelişmeler iş yapış biçimlerini etkilemekle birlikte, bu teknolojileri kullanan ve yeni ekonomiye yön veren iş gücünü de etkilemiştir. Yaratıcı sınıf üyelerinin katma değeri yüksek inovatif sektörlerde iş imkanı bulması değişen teknolojiye adapte olmalarıyla mümkün olmaktadır. Bu noktada, yaş aralığı dağılımında 26-35 yaş arasındaki kitlenin çoğunlukta olduğu olgusu göze çarpmaktadır. Teknolojiyi iyi kullanan, inovatif ürünlere hızlı adapte olabilen ve teknolojik yeniliklerin sağladığı imkanlardan faydalanarak beyin gücüne dayalı üretim yapabilen iş gücünün bu yaş aralığında olması bu anlamda dikkate değer bir diğer noktadır.

**Grafik 3.4. Araştırmaya katılanların eğitim durumu**



Grafik 3.4 araştırmaya katılanların eğitim durumunu göstermektedir. Bu grafiğe göre katılanların 51.5%'yi lisans mezunu. Diğer yandan yüksek lisans ve doktora eğitimi alan katılımcıların oranı da eğitim durumunun büyük çoğunlukla lisans ve üstü düzeyde olduğunu göstermektedir.

**Grafik 3.5: Araştırmaya katılanların çalıştıkları sektörler**



Katılımcıların demografik bilgilerini özetleyen grafiklerin en sonucusunda ise yaratıcı sınıf profiline uyan katılımcıların çalıştıkları sektörler ifade edilmiştir. Sektör dağılımında sektörler arasında bariz bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, araştırmaya katılanların arasında Bankacılık ve Finans çalışanlarının diğer sektörlerle göre daha az sayıda oldukları söylenebilir.

### 3.2 Araştırmada kullanılan yöntem ve model

Bu çalışma da bireylerin göç eğilimleri bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bağımlı değişken, “Başka bir ülkeye göç etmeyi düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen Evet (=1) veya Hayır (=0) kesikli değerlerini almakta ve bu bakımdan süreklilik arz etmemektedir. Bu durumda bağımlı değişkende süreklilik varsayımı içeren lineer regresyon modelinin BLUE<sup>2</sup> varsayımı ihlal olacağı için PROBIT ve LOGIT regresyon modelleri arasından gözlemlerdeki uç durumları da kapsayabildiği için LOGIT regresyon modeli seçilmiştir.<sup>3</sup>

Sadece, zengin ve fakir olarak iki farklı değer alabildiği varsayılan  $y_i$  değişkeni LOGIT modeli kolay bir şekilde türetilir:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{eğer zengin} \\ 0 & \text{eğer fakir} \end{cases}$$

$y_i$  tanımındaki kesiklilik, sadece nihai durumlar olan *zengin* ve *fakir* gözlenebileceği için kör bir nokta içermektedir. Ancak asıl istenilen, bir nihai noktadan diğerine geçiş özelliği ise sorulacak olan doğru soru “*Fakir başlayıp zengin olma olasılığı nedir?*” olmalıdır. Bu noktada olasılık ölçüsü devreye girmektedir.  $y^*$  değişkenini, fakirlik ve zenginlik arasında gözlemlenmeyen<sup>4</sup> bir değişken olarak tanımladığımızda aşağıdaki eşitliği elde ederiz:

$$Pr(y_i = 1) = Pr(y^* > x_i) \quad (1)$$

Burada  $x_i$ ,  $y^*$  üzerinde etkisi bulunan bir değişken olarak düşünülebilir.<sup>5</sup> Böylelikle, bir kukla değişken<sup>6</sup> olan  $y_i$  aşağıdaki gibi tanımlanabilir:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{eğer } y^* > x_i \\ 0 & \text{diğer} \end{cases}$$

Ayrıca,  $Pr(y_i = 1)$  bağımlı değişkende üzerindeki gözlemleri,  $X_i$  bağımsız değişken vektörünü ve  $\beta$  regresyon katsayısı vektörü olarak gösterildiğinde, matris notasyonu kullanarak regresyon modeli tanımlanabilir:

$$Pr(y_i = 1) = X_i\beta \quad \text{Denklem (2)}$$

Burada,  $X_i\beta$  ölçüsünü olasılık birimine dönüştürmek için bir olasılık fonksiyonu olan  $F(\cdot)$  Aşağıdaki eşitliği sağlaması gereklidir:

$$Pr(y_i = 1) = F(X_i\beta) \quad \text{Denklem (3)}$$

$F(\cdot)$  fonksiyonun uç değer dağılımını takip etmesi durumunda eşitlik şu şekilde gösterilir:

$$Pr(y_i = 1) = F(X_i\beta) = \frac{e^{X_i\beta}}{1 + e^{X_i\beta}} \quad \text{Denklem (4)}$$

Denklem (4) göz önüne alındığında her hangi bir bağımsız değişkenin ( $X_j$ )  $y_i$  üzerinde yaratacağı marjinal etki,  $y_i$  ‘nin  $X_j$  ‘ye göre birinci mertebeden türevi olarak aşağıdaki gibi

<sup>2</sup> Best linear unbiased estimator

<sup>3</sup> LOGIT modeli uç değer dağılımını baz almaktadır. Alternatif model olan PROBIT regresyon modeli normal dağılım varsayımından ötürü tercih edilmemiştir.

<sup>4</sup> Latent variable

<sup>5</sup> Daha iyi gelir imkanı sağlayacak olan bir mesleği elde etmek adına bireyin eğitiminde alınan yol bir örnek olarak gösterilebilir.

<sup>6</sup> Dummy variable



hesaplanabilir:

$$\frac{\partial E[y]}{\partial X_j} = \frac{e^{X_i\beta}}{(1 + e^{X_i\beta})^2} \beta_i \quad \text{Denklem (5)}$$

Aynı şekilde lojistik olasılık fonksiyonu da şu şekilde gösterilebilir:

$$p(1 - p) = \frac{e^{X_i\beta}}{1 + e^{X_i\beta}} \quad \text{Denklem (6)}$$

Son olarak

$$\frac{\partial E[y]}{\partial X_j} = p(1 - p)\beta_j \quad \text{Denklem (8)}$$

LOGIT modelinin yorumlaması lineer regresyon modeline göre oldukça farklıdır. Lineer regresyon modelinde sadece  $\beta$  katsayısı üzerinde odaklanılırken, LOGIT modelinde herhangi bir geleneksel ölçü olmaksızın bağımlı değişkendeki marjinal değişime odaklanılır. Bu tahmin modelinde ilişkilerin yönü (+/-) ve kuvveti önemli bir rol oynar.<sup>7</sup> Bu çalışmada kullanılan LOGIT tahmin modeli aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{logit}(\text{DISPLACETOUNTRY}) &= \alpha + \beta_1 \text{SEHIRDENGÖÇ} + \beta_2 \text{CİNSİYET} + \beta_3 \text{GELİR} + \beta_4 \text{TECRÜBE} \\ &+ \beta_5 \text{EĞİTİM} + \beta_6 \text{DESTEK} + \beta_7 \text{ÖDÜL} + \beta_8 \text{YARATICILIK} \\ &+ \beta_9 \text{YÜKSEKTEK} + \beta_{10} \text{ALTYAPI}_{\text{ŞEHİR}} + \beta_{11} \text{MESAFE}_{\text{ŞEHİR}} \\ &+ \beta_{12} \text{İLİŞKİLER}_{\text{ŞEHİR}} + \beta_{13} \text{TOLERANS}_{\text{ŞEHİR}} + \beta_{14} \text{YASAKLAR}_{\text{ŞEHİR}} \\ &+ \beta_{15} \text{ETİKLER}_{\text{ŞEHİR}} + \beta_{16} \text{MOTİVASYON}_{\text{ŞEHİR}} \end{aligned} \quad \text{Denklem (8)}$$

Modelde kullanılan bağımlı ve bağımsız değişken özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Denklem (8)’in istatistiksel anlamlılığı Wald score testi ve Paralel Regresyon Varsayımı için Brant Testi ile teyit edilerek Tablo 2’deki marjinal etki sonuçlarına ulaşılmıştır.

<sup>7</sup> Bağımsız değişkenlerin  $\beta$  katsayıları olasılık oranı (odds ratio) olarak tanımlanır. Katsayıların üstel fonksiyon ile  $\exp(\beta)$  ölçeklenmesi yorumlanması açısından kolaylık sağlar.

**Tablo 1:** Tahmin Modelinde Kullanılan Değişkenler Ve Alabildikleri Değerler.

Değişken	Alabileceği Değer	Not
Ülkeden göç	Evet/ Hayır	
Şehirden göç	Evet/Hayır	
Cinsiyet	Kadın/Erkek	
Gelir Seviyesi	0-1500; 1500-3000; 3000-4500; 4500+	Araştırmaya katılan kişilerin aldıkları maaş aralıklarını ifade eder.
Eğitim Durumu	Lise/Lisans/Yüksek Lisans/Doktora	Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarını ifade eder.
Alınan özel/ kamu destekleri	0,1,2,3,4 +	Alınan özel veya kamu proje desteklerinin sayılarını ifade eder.
Alınan ödüller	0,1,2,3,4+	Alınan ödüllerin sayısını ifade eder.
Yaratıcılık	Evet/Hayır	Araştırmaya katılan kişilerin yaptıkları işte yaratıcılık gerekliliğini ifade eder.
Yüksek Teknoloji	Evet/Hayır	Araştırmaya katılan kişilerin yaptıkları işte teknoloji kullanımının gerekliliğini ifade eder.
Şehir Alt Yapısı	Kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum arasındaki 5'li skala	Araştırmaya katılanların şehir alt yapısı hakkındaki görüşlerini ifade eder.
İş Yeri Mesafesi	Kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum arasındaki 5'li skala	Araştırmaya katılanların iş yeri ve ev arasındaki mesafenin uzunluğu hakkındaki görüşlerini ifade eder.
Semt / Şehir İlişkileri	Kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum arasındaki 5'li skala	Araştırmaya katılanların yaşadıkları şehirdeki insani ilişkiler hakkındaki düşüncelerini ifade eder.
Şehirdeki Tolerans	Kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum arasındaki 5'li skala	Araştırmaya katılanların yaşadıkları şehirdeki farklı olan kişilere, dini inançlara, düşüncelere karşı duruşları ifade eder.
Yasak ve Yaptırımlar	Kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum arasındaki 5'li skala	Araştırmaya katılanların yaşadıkları şehirde uygulanan yasak ve yaptırımlara karşı düşüncelerini ifade eder.
İşyerindeki Kurallar	Kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum arasındaki 5'li skala	Araştırmaya katılanların çalıştıkları iş yerindeki katı kuralların varlığına yönelik düşüncelerini ifade eder.
Motivasyon	Kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum arasındaki 5'li skala	Araştırmaya katılanların çalıştıkları iş yerindeki motivasyon durumlarını ifade eder.
İş Tecrübesi	1, 1-3 , 4-6 , 7-10, 10 + yıl	Araştırmaya katılanların iş tecrübesini ifade eder.

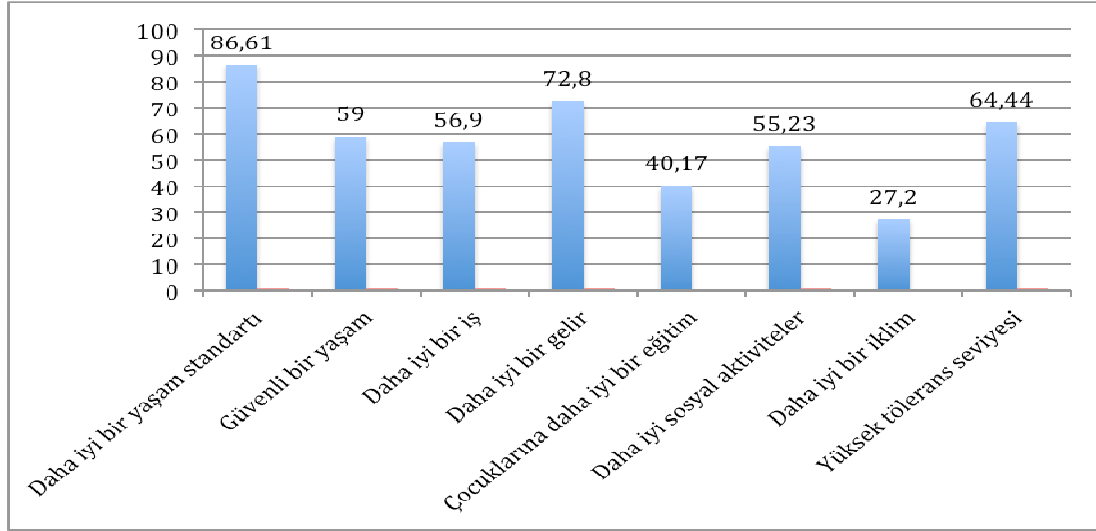
Araştırmaya katılan yaratıcı sınıf profiline uygun olan kişilerin cevapları doğrultusunda göç ve farklı bir ülkeye yerleşme konusu hakkındaki düşüncelerden ortaya çıkan sonuçlar bir sonraki bölümde derlenmiştir.

### 3.3 Araştırma bulguları

Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların göç tercihleri bir çok değişkene bağlı olarak farklılık göstermektedir. Nihai sonuçlardan önce, katılımcıların çoğunlukla ülke dışında göç etme eğilimini gösterdikleri belirtmekte yarar var. Bunun en önemli sebeplerinden biri ise, hali hazırda İstanbul'un yaratıcı sınıf üyeleri açısından yaşanılacak ve tercih edilecek en iyi seçenek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu noktada, araştırmanın Florida'nın 3T modeli baz alınarak başka şehirlerde uygulanması durumunda şehir dışı göçün ön plana çıkması olasıdır.

Göç eğilimi gösteren katılımcıların sosyal beklentileri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir. Bu tabloya göre, daha iyi yaşam şartları, güvenli bir yaşam, iyi bir gelir ve iyi bir iş, daha iyi sosyal aktiviteler ve yüksek bir tolerans seviyesi yaratıcı sınıf profili açısından önem taşımaktadır ve başka bir ülkeye göç etme eğiliminin olasılığını yükseltmektedir.

**Grafik 6: Katılımcıların göç tercihleri**



Araştırma örnekleminin vermiş olduğu cevaplar sonucunda ortaya çıkan göç eğilimini artıran değişkenler ise aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 2: Göç eğilimini artıran değişkenler**

Değişken	Ülkeden Göç Eğilimine Etkisi	Marjinal Etki
Şehirden göç	Pozitif	30.97 %
Gelir Seviyesi	Negatif	-42.27 %
Eğitim Durumu	Pozitif	25.18 %
İş Tecrübesi	Negatif	- 19.44 %
Şehir Alt Yapısı	Negatif	- 11.10 %
İşyerindeki Tolerans	Pozitif	14.04 %
Şehirdeki Tolerans	Pozitif	15.70 %
Motivasyon	Negatif	-29.97 %

Yukardaki değişkenlere bağlı olarak, yaratıcı sınıf üyeleri bir çok sosyal beklentiyi göz önünde bulundurarak göç eğilimini göstermektedirler. Yüksek donanımlı insan gücünün ülke dışına göç etme isteği ülkemizin sürdürülebilir ekonomik performansına yönelik bir tehdit olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle ülkemizin yüksek teknoloji üretme hedefi ve araştırma geliştirme

alanındaki yatırımları da göz önünde bulundurulduğunda, bu hedeflere taşıyacak olan insan kaynağının ülkemizde katma değer yaratmaya devam etmesi son derece önemlidir.

#### **4. SONUÇ**

Yaratıcı sınıf üyelerinin kendi standartlarına uyan şehir veya ülkelere taşınma eğilimini göstermeleri küreselleşmenin doğal sonuçlarından biridir ve günümüzde her yerleşim merkezi için bu rekabet söz konusudur. Yüksek donanıma sahip iş gücünün göç etmesi, ekonomik kalkınmanın en önemli teditlerinden biridir ve özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için bu tehdit çok daha önemli hale gelmektedir.

Bu bakımdan İstanbul'un tercih edilir, yaşanılabilir bir şehir haline getirilmesine yönelik çalışmaların sürdürülmesinde belirlenecek olan politikaların ve kalkınma planlarının hazırlanması son derece önemlidir. Güvenli ve yüksek yaşam standartlarına sahip olan yaşam alanlarının kültürel yönden zengin olması ve tolerans seviyesinin yüksek tutulması bu anlamda dikkate alınması gereken en önemli etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

### KAYNAKÇA

- BARAN, A.G (1992). Sanayi Sonrası Enformasyon Toplumu Üzerine Tartışmalar. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, sf.53-69.
- BELL, D. ( 1973). The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books.
- CLIFTON, N. (2008). The ‘Creative Class’ in the UK : An Initial Analysis. Geografiska Annaler: Series B., Human Geography, 90 (1), 63-82.
- CASTELLS, M. (2000). The Rise of the Network Society; The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I. Cambridge, MA; Oxford: Blackwell.
- CASTELLS, M. (2001). The Internet Galaxy: Reflections on the Internet, Business and Society. Oxford: Oxford University Press.
- DABIS, K. ( 2006, June 14.) Creative Economy is Smart Business. URL [http://articles.philly.com/2006-06-14/news/25403489\\_1\\_creative-economy-creative-innovation-philadelphia](http://articles.philly.com/2006-06-14/news/25403489_1_creative-economy-creative-innovation-philadelphia) , erişim: 17.06.2014.
- DRUCKER P.F. (1968). The Age of Discontinuity. New York: Harper& Row.
- EVREN, G., (2014). *Online iletişim ağları'nun bilimsel araştırma ve inovasyona etkisi: Yaratıcı sınıf ve online iletişim ağları Türkiye örneği üzerine bir araştırma.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- FLORIDA, R. &Gates, G. (2006 ). Technology and Tolerance: The Importance of Diversity to High- Technology Growth. Center on Urban and Metropolitan Policy, Sf.1-12.
- FLORIDA, R. (2002). The Rise of the Creative Class. New York:Basic Books.
- FLORIDA,R.L. (2005).Cities and the Creative Class. New York: Routledge.
- MACHLUP, F. (1962). The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton: Princeton University Press.
- MASUDA, Y. (1980). The Information Society as Post-Industrial Society. Transaction Publishers.
- ÖZSAĞIR, A. (2007). Bilgi Ekonomisi. Ankara: Nobel Yayınları.
- PETRO, A.N. (2007). A Look Beyond Metropolis: Exploring Creative Class in the Canadian Periphery. Canadian Journal Periphery, 451-474.
- UNCTAD & UNDP. (2010). Creative Economy Report. UNCTAD & UNDP
- WRIGHT, E.O. (1996). Classes Counts. Cambridge: Cambridge University Press.

# TÜRKİYE'DE EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ SORUNLARI: İSTANBUL İLİ ANALİZİ

Didem DİREK

*İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisat Bölümü, E5 Karayolu üzeri Bakırköy 34156  
İstanbul. direkdidem@gmail.com*

## ÖZET

*Ev hizmetleri, çalışanın kendi evi haricinde ve belirli bir ücret karşılığında yerine getirilen; temizlik yapma, çamaşır yıkama, yemek pişirme vb. günlük ev işleri demektir. Bu hizmetler çoğunlukla kadınlar tarafından yapılırken, iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından diğer iş kollarından farklı özellikler taşıyan bir yapı arz etmektedir. Bu araştırmada, Türkiye'de, kayıt dışılık, sosyal güvencesiz çalışma, düşük ücret, düzensiz çalışma saatleri, işten çıkarmalar gibi temel sorunların yaşandığı ev hizmetleri alanında çalışan kadınlar, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından değerlendirilmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışan kadınlar ile yapılacak derinlemesine mülakat yöntemleriyle durum ve çözüm önerileri ortaya konulacaktır.*

**Anahtar Sözcükler:** *Ev işçileri, Çalışan Kadınlar, İşçi Sağlığı, İş Güvenliği*

**JEL Kodları:** *J5 ve J7*

## HEALTH, SAFETY, AND JOB SECURITY PROBLEMS OF DOMESTIC WORKERS: AN ANALYSIS ON ISTANBUL PROVINCE

### ABSTRACT

*Domestic works cover the daily tasks, such as cleaning, laundry, cooking, in exchange for money besides the own house of the worker. While women mostly undertake these services, domestic works have different characteristics in comparison with the other business lines. This*

*study examines the fundamental problems of domestic workers in Turkey, such as the black economy, working without social security, low payment, irregular working hours, and job dismissals from the perspective of worker's health and safety as well as job security issues. For this aim, this study will analyze the puzzle by conducting in-depth interviews with domestic workers, try to diagnose and offer solutions to their problems.*

**Keywords:** Domestic workers, Workingwomen, Worker's health and safety, Job security

**JEL Codes:** J5 and J7

## 1. GİRİŞ

Maddi açıdan yetersizlik, özellikle her geçen gün artan sonsuz ihtiyaçlar sonucunda herkes, kendi özelliklerine uyabilecek bir iş kolunda kendine yer edinmeye başlamaktadır. Hayatını idame ettirmek ve iş hayatında bir şekilde kendine yer edinmeye çalışan ama büyük ölçüde kayıt dışı kalmış çalışanlar “ev işçileri” diğer bir deyişle “gündelikçi” kadınlardır. Ev işçileri, ellerinde herhangi bir mesleki vasıf veya eğitim bulunmadığı için belli bir ücret karşılığında, kendi evleri dışında çalışan kadınlardır.

Bu araştırmada, ev hizmetlerinde çalışan kadınların iş güvenliği ve işçi sağlığı, güvenceleri, iş kazaları, yaptıkları işin kapsamı ve içeriği, yaşadıkları sorunlar, işe giriş ve erişim süreçleri, çalışanları ile yaşadıkları sorunları ve demografik yapıları ele alınarak örnekler üzerinden ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırmada, yöntem olarak “derinlemesine mülakat ile birebir görüşme” kullanılmıştır. Birebir görüşme tekniği, araştırmaya katılan bireylerin özelliklerine ve çalışma hayatları hakkında daha detaylı veriye ulaşabilmek için tercih edilmiştir. Araştırma için 5 kadınla birebir görüşülmüştür ve her bir kadınla 15 ila 30 dakika arasında görüşmeler yapılmıştır. Yapılan bu görüşmeler ses kayıt cihazı aracılığı ile kayıt altına alınmış ve sonradan çözümlemeleri yapılmıştır. Görüşmeler kadınların çalıştığı evde, mahallerinde ve iş gidiş-dönüşleri esnasında yapılmıştır.

Ev işçilerinin mücadelesi yeni gündeme gelen bir konu olmamasına ve yıllardır “*Toz bezi değil, ev işçisiyiz*” sloganıyla görünür olma mücadelesi vermelerine rağmen bugün seslerini pek de duyurabildikleri söylenemez. Ev işçilerinin çalışma şartları tüm mücadelelerine rağmen istenen standartlara hala ulaşılmış değildir. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası'na göre (Evid-Sen), ev işçilerinin yüzde 87'sinin kadındır. Bu durum, kadın emeğinin toplum tarafından görünmezliğine, değersizliğine ve ev içi hizmetlerin tümüyle kadınların omzuna yıkıldığını da göstermektedir. Kadınların hane içinde karşılıksız olarak harcadığı emeğin toplumda hak ettiği saygınlığa kavuşmasını, ev içi işlerin daha adil paylaşılmasını, hem de bu işi ücretli olarak yapan ev işçisi kadınların işçi olarak tanınarak yasal hakların verilmesini istenmektedir (Beyazbulut

2015). Yine ev işçilerinin en büyük sorununa baktığımızda kayıt dışı çalıştırılma olduğu görülmektedir (Tablo 1).

**Tablo 1. Evde faaliyet gösterenlerin kayıtlılık durumuna göre istihdamı, 2004-2011 (15+ yaş, Bin kişi).**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Toplam</b>	253	242	215	216	318	393	412
<b>Kayıtlı</b>	248	238	212	212	312	381	396
<b>Kayıtdışı</b>	5	4	3	4	4	12	16

Kaynak: (Erdoğan ve Toksöz, 2013)

Tablo 1'e göre 2005 – 2011 arasındaki istatistiklere baktığımızda ev işlerinde çalışan kadınların sayısı neredeyse 2 katına çıkmıştır. Ancak aynı dönemde kayıt dışılık konusunda bir iyileşme görülmemiştir.

Gelişen dünya ve aktif iş hayatında çalışan kadın sayısı arttıkça ev hizmetlerinde çalışan kadınlara olan ihtiyaç da zamanla hızlı bir şekilde artmıştır. Aktif iş hayatına sahip olan özellikle “beyaz yaka” olarak tabir ettiğimiz çalışan kadınlar ev işlerinde yardımcılara çoğunlukla ihtiyaç duymaktadırlar.

Devletler genel olarak ev eksenli çalışanların istatistiğini tutmamaktadırlar. Aslında bu tutumun kendisi devlet eliyle kayıt dışı bir sektör yaratıldığının ve “bu emek sürecinin sermayeye peşkeş çekildiğinin göstergesi olmalıdır.” Tüm bu sebeplerden dolayı hem Türkiye’de, hem de Türkiye dışında ev işçilerinin sayısı hakkında sağlıklı bir bilgi edinmek zordur (Ev Eksenli Çalışanlar ve Mücadele, Kadınların İmecesini, 2015)

Çalışmamızın diğer bölümleri şu şekilde oluşmaktadır. Bir sonraki başlıkta araştırmamızın metodolojisine ve örneklem oluşturmasına değinilecektir. Üçüncü bölümde ev hizmetlerinin kavram ve kapsamına değinilecektir. Dördüncü bölümde mülakata katılanların demografik verileri; beşinci bölümde ise mülakata katılanların çalışma nedenleri, ailesinin işine karşı tutumu, iş bulma süreçleri ve ev hizmetlerini seçme nedenleri irdelenecektir. Altıncı bölümde ev işçilerinin çalışma koşulları, çalışan – çalıştırıcı ilişkisi, çalışma süresi ve ücret/işin kapsamı ele alınacaktır. Yedinci bölümde iş Kazaları, sosyal güvencesizlik ve hastalıklarına değinilecektir. Sekizinci bölümde ev hizmetlerinin dünyadaki ve Türkiye’deki durumuna kısaca değindikten sonra izleyen bölümde sonuç değerlendirmesi yapılacaktır.

## 2. MEVCUT LİTERATÜR

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların sorunları ve güvenceleri alanında mevcut literatüre bakıldığında, çalışmanın konusu ile alakalı yeterince akademik çalışma



yapılmadığı gözlemlenmektedir. Her ne kadar ev işçileri ve onların bu mücadelesi çok daha eskiye dayansa da ev İşçileri konusu ile ilgili çalışmalar 2000’li yıllarda karşımıza çıkmaya başlamıştır.

Mevcut literatüre dönecek olursak, Fatma Fidan ve M. Çağlar Özdemir (2011) çalışmasında ev işçilerinin sorunlarını örnekler üzerinden anlatmayı amaçlamaktadır. Fidan ve Özdemir yöntem olarak odak grup çalışması ve derinlemesine mülakat tekniğini kullanırken Sinem Yıldırımalp (2014) ise Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışan kadınlar hakkında olan yasal düzenlemeler ve düzenlemelerin sorunları üzerine yoğunlaşmaktadır. Fatime Güneş (2011) ise çalışmasında yoksulluk üzerinden ve metalaşan kadın emeği üzerinden konuya değinmektedir. Güneş, çalışmasında kadınların yoksullukla nasıl mücadele ettiğini analiz etmektedir. Literatüre baktığımızda ev hizmetlerinde çalışan kadınlar üzerine çalışan ve sık sık karşımıza çıkan bir diğer ismin de Oğuz Karadeniz olduğu görülmektedir. Oğuz Karadeniz (2011) çalışmalarında ağırlıklı olarak ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyal güvencesizliklerinden ve istihdam sorunlarından bahsetmektedir. Suğur ve arkadaşları (2008) Eskişehir ilinde yaptıkları anket çalışması ile ev işçilerinin istihdam yapısını sosyolojik olarak incelemektedir.

### 3. METODOLOJİ VE ÖRNEKLEM OLUŞTURMA

Ev işlerinde çalışan kadınlar üzerine yaptığımız bu çalışmada, örneklem oluşturma konusunda bazı sorunlarla karşılaşmıştır. Bu çalışmada, ev işlerinde çalışan kadınları “saklı popülasyon” (*hidden population*) kabul ettiğimiz için genel popülasyon içinden rasgele örneklem oluşturma metodu kullanılamamıştır. Saklı popülasyonlara ulaşma özellikle toplum tarafından “damgalanmış” (*stigmatization*) (Goffman, 2014) kişilerle yapılacak çalışmalar açısından önem taşımaktadır. Saklı popülasyonlardan örneklem oluşturma metotları pek çok akademisyen tarafından çalışmalarında tartışılmıştır (Sifaneck ve Neaigus, 2001; Watters ve Biernacki, 1989; Heckathorn, 1997; Spreen, 1992). Bu çalışmalar, saklı popülasyonlara ulaşma konusunda faydalı olsa da elbette ki eksiklikleri de vardır. Birincisi, örneklem rassal olarak seçilmediği için sonuçlarda yanlılık (*bias*) oluşabilir. İkincisi, yine rassal olarak genel popülasyondan seçilmediği için sonuçları genelleştirirken dikkatli olmak gerekir.

Yine de rassal örneklem seçimine olabildiğince sadık kalabilmek için katılımcılara sosyal ağlar aracılığıyla verilen duyurular ile ulaşılmıştır. Ne yazık ki, saklı popülasyona ulaşma zorluğunu bu çalışmamızda da bir kez daha tecrübe etmiş bulunmaktayız. Bu yüzden örneklem sayımız sadece 5 kişi üzerinden oluşabilmiştir. Bu 5 kişi ile derinlemesine mülakat yöntemi ile görüşülmüş, tüm görüşmeler ses kaydına alınmış, daha sonra yazıya dökülmüştür.

Derinlemesine mülakat tekniğinin tercihi hem istatistiksel hem de normatif sebeplere dayanmaktadır. Öncelikle saklı popülasyon üzerinden az sayıda katılımcıya ulaşılabildiği için kapalı uçlu sorularla yapılan anket gibi yöntemlere başvurulmamıştır çünkü az sayıdaki katılımcının temsili bir örneklem oluşturmadığı istatistiksel olarak aşıkardır. Normatif olarak, ev işçilerinde çalışan kadınların hem cinsiyet hem de sınıfsal açıdan aşağıda bahsedileceği gibi hizmet sektörünün en alt tabakasında bulunması onların sorunlarını akademik tartışmalara taşıyarak bilimin aynı zamanda insan hayatına pozitif etki yaratması amacını da taşımaktadır.

Tüm bu sebeplerle tercih ettiğimiz derinlemesine mülakat yönteminin hem avantajları hem de dezavantajları bulunmaktadır. Dezavantajlarından başlayacak olursak derinlemesine mülakat yöntemi oldukça zaman alan bir metottur. Katılımcılar, her görüşme yönteminde olduğu gibi, mülakatı yapan kişiyi etkileme, geçmişe dönük değerlendirmelerinde yanlı davranma gibi yanıtıcı davranışlara başvurabilir. Toplanan veri, ihtiyaç olandan daha fazla olabileceğinden gereksiz verinin ayıklanması gerekmektedir. Derinlemesine mülakat yönteminin esnekliği farklı katılımcıların yanıtlarında tutarsızlık yaratabilir. Ancak tüm bunların yanında derinlemesine mülakat yönteminin avantajları da bulunmaktadır. Birincisi, derinlemesine mülakat yöntemi oldukça büyük ve detaylı, aynı zamanda yeni ve farklı iç görüye dayanan veri oluşturulmasında faydalıdır. İkincisi, katılımcıyla yüz yüze kurulan temas, sadece söze dayalı veriyi değil aynı zamanda katılımcının jest ve mimiklerinden elde edilecek verinin de elde edilmesini sağlar. Üçüncüsü, mülakatı yöneten kişinin anlaşılmasız gelen soruları yeniden ele alması ve soruyu açması ile daha efektif yanıtlar toplanmasını kolaylaştırır. Dördüncüsü, gerekli durumlarda yarattığı esneklik ile mülakatın yönetimini daha başarılı kılar. Sonuncusu, katılımcıların paylaşımcılığı ile mülakatın ana gövdesinden farklı veriler toplanabilir, yani mülakatın gittiği yön doğrultusunda sorulmamış sorulara cevaplar da toplanabilir (Opdenakker, 2006; Mahoney, 1997).

Verilerin analiz edilmesinde örneklemimizin az sayıda olması kalitatif veri analizine başvurmamızı gerektirmiştir. Kalitatif veri analizi yöntemleri üzerine bugüne kadar çok sayıda çalışma yapılmıştır (Özdemir, 2010). Harry Wolcott'a göre (1994: 10-11) kalitatif veri analizi üç şekilde yapılmaktadır: betimleme, tahlil etme ve yorumlama. Betimleme, kaydedilmiş orijinal veriye en fazla sadık kalınan yöntemdir. Burada araştırmaya katılanların belirttikleri raporlamaya olduğu gibi aktarılır. Bu çalışmalar, betimleyici veriyi bir olgu olarak kabul ederken verinin "konuşması" amaçlanır. İkinci yöntem tahlil etmede ise betimleyici verinin ötesine geçilip veriler sistematik bir şekilde test edilir. Bu yöntemde veriler arasındaki ilişkilerin ve ana faktörlerin göz önüne çıkartılması amaçlanmıştır. Üçüncü yöntem, yorumlama, birinci ve ikinci yöntemin arasına konumlandırılır. Yorumlama, ne ikinci yöntem kadar mekanik ne de ilk yöntem kadar gözleme dayanmaktadır. Burada amaç, her iki yönteme de başvurarak elde edilebilecek çıktının ötesinde bir anlama ulaşmaktır. Wolcott'a göre bu üç yöntem

birbirinden keskin çizgilerle ayrılmamıştır. Bu çalışmada, her ne kadar veriler sistematik bir şekilde gruplanmaya çalışılsa da analiz betimleyici olarak yapılmıştır.

#### 4. EV HİZMETLERİ KAVRAM VE KAPSAM

Ev hizmetlerini; çalışma hayatının klasik endüstri temelli sektörel sınıflandırılması içerisinde önemli bir yer tutan hizmetler sektörü altına yerleştirebiliriz. Literatüre göre hizmet sektörü, “maddi bir yapıya sahip olmamakla birlikte saklanması ve transferi mümkün olmayan üretici ve tüketici arasında doğrudan etkileşim oluşturan ‘artakalan (*residual*)’ sektör olarak ifade edilebilir” (Miles ve Boden, 2000:5; Gündoğan, 2002: 93).

Uluslararası İşçi Örgütü’ne (UIÖ) göre özellikle son yıllarda ev hizmetlerinde çalışanların sayısında bir artış gözlenmektedir. Evde çalışma, “işçinin hizmet sözleşmesi gereğince iş görme borcunu işyerinde değil, kendi evinde işverenin denetimi altında olmaksızın yerine getirdiği bir çalışma” şeklinde tanımlanabilir (UIÖ, 2011:1)

İşin niteliğini tanımlamaya gayret eden tüm bu çalışmalara rağmen ev hizmetlerinde iş tanımı belirsizdir. Suğur ve arkadaşlarına göre bu belirsizlik hangi işin, ne kadar sürede, kaç kişi tarafından, nasıl yapılacağına bilinmemesi ile sınırlı değildir. Gündeliklik olarak tanımlanan ev temizlik işleri ve ev hizmetlerinin bir diğer alanı olan çocuk, hasta ve yaşlı bakıcılığında bu konuda yasal bir düzenleme zaten yoktur. Yine ev işçiliği sayılabilecek kapıcılıkta ise iş tanımına ilişkin yasal düzenleme olmasına rağmen yapılan işler işverenin, yani apartman yöneticisinin, inisiyatifine bağlı olduğundan işin tanımı ve çalışanın sorumluluk sınırları değişebilmektedir. Yapılacak işin tanımı ve denetimi işverenler ve ev hizmetlileri arasında işe başlarken sözlü anlaşmayla belirlense de, sonrasında buna özellikle işverenler tarafından uyulmadığı görülmektedir (Suğur vd., 2008:172).

Ev hizmetlerini hukuki boyutu ile ele alan Güzel ve Okur ise ev hizmetini, “bir kişinin normal yaşamı içerisinde kendisinin yerine getirebileceği ancak çalışma, hastalık, başka işlere daha fazla zaman ayırma, ev işleri ile kendini yıpratmak istememe gibi nedenlerle yap(a)madığı ve genellikle ev dışından kişilere ücret karşılığı yaptırılan işler” olarak tanımlamaktadırlar (Güzel ve Okur, 2004: 106). Yine bir diğer tanımlamaya göre ev hizmetleri, “ücretli ev işleri olarak da anılan ev hizmeti içinde en yaygın yapılanı temizlik işidir. Dolayısıyla ev hizmetini, kapalı yaşam alanlarının başında gelen evde, düzen oluşturmak, bu yerleri temizliğini koruyarak sağlıklı mekânlar haline getirmek için yapılan işlerin tümü” olarak tanımlanabilir (İSMEK, 2010).

Yukarıdaki tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere, ev hizmetlerinin sınırlarını çizmek konunun değişken karakterinden dolayı oldukça zordur. Çünkü ev hizmetlerinin kapsamı sürekli olarak genişlemekte ve değişmektedir. Hatta bazı çalışmalarda hangi

işlerin bu kategoriye dâhil edileceği konusunda anlaşmazlık çıkabilmektedir (Akbiyık, 2013).

Ev işçiliğinin bir diğer önemli karakteristiği de toplumsal cinsiyet rolleri ile ilintili olmasıdır. Türk Tabipleri Birliği'nin raporuna göre ev işçiliği, “toplumsal cinsiyet düzeninde kadınlık rolü ile özdeşleştirilmiş günlük hayat pratikleri ve yeniden üretim halinin gerekli kıldığı hemen her türlü iş ve sorumluluğun bir piyasa değerine kavuşarak metalaşması, yani artık para karşılığı yapılmasıdır.” Yine aynı rapora göre “yeniden üretimin uygulamadan gelen bir cinsiyeti olması sebebi ile profesyonel ev işi de bir cinsiyete kavuşur. Ev içinde yapılması gereken her şeyin birinci derecede sorumlusu kadın olarak görüldüğünden, ev işçiliği de sadece kadınlara has bir meslek alanı olarak kabul edilir.” (TTB, 2012).

Ev işçiliğinin bir de sınıfsal boyutu vardır. Yukarıda belirttiğimiz gibi Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ev hizmetlerinin yürütülmesi büyük oranda kayıt dışıdır. Bu kayıt dışılık, kentli orta sınıfın bu hizmetlere çok daha kolay ve düşük maliyetli olarak ulaşabilmesini sağlamaktadır (Suğur vd., 2008).

Derinlemesine mülakat bölümlerine geçmeden önce toparlayacak olursak hem ev hizmetlerinin bilimsel tanımı hem de ev işçilerinin iş tanımı üzerinde uzlaşmış ortak bir tanımlama yoktur. Bu durum gerek sınıfsal gerekse cinsiyet eşitsizliği olarak da önümüze çıkmaktadır. Ancak yine bu tanımlamalardan anladığımız üzere ev işçileri, hizmet sektöründe güvencesiz çalışan ve belki de bu sektörün en alt katmanında yer alan kimselerden oluşmaktadır.

## 5. DEMOGRAFİK BİLGİLER

Araştırmaya katılan kadınlar 35 – 55 yaş aralığındadır. Araştırma kapsamında görüşülen 5 kadın da evlidir. Araştırmaya katılan kadınların arasında en fazla 4 çocuğunun bulunduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kadınların beşinin de eğitim düzeyi düşüktür. Eğitim düzeyi en yüksek olanın ilkökul mezunu olduğu görülmektedir.

Bu işte çalışan kadınların eşlerinin de iş durumunun çok iyi olmadığı gözlemlenmektedir. 5 kadından 3'ünün eşi emekli, 2'si ise çalışmaya devam etmektedir. En yüksek geliri olan asgari ücret almaktadır. Araştırmaya katılan kadınların eşlerinin de ağırlıklı olarak temizlik işçisi olduğu görülmektedir.

## 6. KADININ ÇALIŞMA NEDENİ/AİLESİNİN TUTUMU/İŞ BULMA SÜRECİ/EV HİZMETLERİNİ SEÇME NEDENİ

Araştırmaya katılan kadınların verdiği cevaplara ve literatüre baktığımız zaman kadınların çalışma nedenin aslında ortak olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kadınlar “neden çalışıyorsunuz?” sorusuna verdiği cevapların genel olarak “ihtiyaç” cevabı verildiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan 5 kadından 2'si “neden çalışıyorsunuz?” sorusuna eşinin sorumsuz olduğu gerekçesiyle çalışmak zorunda kaldığını belirtmiştir. Ev hizmetlerine giden kadınların çalışma nedeninin başında “gelir yetersizliği” gelmektedir. Kadınları çalışmaya iten veya çalışmak zorunda bırakan bir diğer faktör de “okuyan çocukları” olarak görülmektedir.

*“Mecburen çalışıyorum. Eşim çalışıyor ama sorumsuzun teki. Kendi halinde, kendi kendini geçindiriyor. Aldığı sigara aylık 750 tl'yi buluyor ayda, bir tek faturaları ödüyor, bana bir faydası yok. Kiramı ödeyemiyorum. “ (Ş., 39 yaşında, ilkokul mezunu)*

Araştırmaya katılan 5 kadından 4'ünün ailesinin özellikle eşlerinin çalışmak istemeleri karşısında herhangi bir kötü tutumları olmadığı görülmektedir.

*“Eşim çalışmamı hiç istemedi. Yıllarca eşimi ikna etmeye çalıştım. Eşim asgari ücretle çalışıyor, 2 çocuk olunca geçim sıkıntısı iyice arttı. Sonunda eşim de çalışmama ikna oldu.” (Ş., 35 yaşında, ilkokul mezunu)*

Ev hizmetlerine giden kadınlar işi, akrabaları veya arkadaşları aracılığı ile bulduklarını ifade etmişlerdir. Buna ek olarak çalıştığı evin başka evlere veya arkadaşlara önermesi de iş bulmalarında ortaya çıkan bir diğer yöntemdir.

Araştırmaya katılan kadınların ev işini tercih etmesinin ortak ve başlıca nedeni olarak eğitim düzeylerinin düşük olduğu açıkça görülmektedir. Kadınlara “neden ev temizleme işi?” diye sorulduğunda verdikleri bir diğer önemli cevap ise “bildiğim tek şey” olmuştur. Ev temizliğine giden kadınlar vasıfsız olduklarını ve başka bir imkânları olmadığı için ev temizliğine gittiklerini belirtmiştir.

*“13 kardeşiz. 9 yaşında İstanbul'a geldim ve 9,5 yaşından beri evlerde çalışıyorum. Ablam da ev temizliğinde çalışıyordu. Çok kalabalık bir aile olduğumuz için ilkokul 3.sınıfın yarısında okulu bırakmak zorunda kaldım, İstanbul'a geldim. 9,5 yaşında kendimi temizlik işinin içinde buldum, başka iş bulamazdım, çalışmak zorundaydım.” (K., 55 yaşında, ilkokul 3 terk)*

## **7. ÇALIŞMA KOŞULLARI/ÇALIŞAN – ÇALIŞTIRAN İLİŞKİSİ/ ÇALIŞMA SÜRESİ VE ÜCRET/İŞİN KAPSAMI**

Araştırmaya katılan 5 kadından 4'ü çalışma koşullarından şikâyet etmektedir. Kadınlar işin belli bir zamanı olmamasından, ağırlığından, belirli bir kapsamı olmamasından şikâyet ettikleri gözlemlenmiştir. Özellikle karşılara çıkartılan ekstra işlerden şikâyet ettikleri görülmektedir. Yaşanılan pek çok sorun, ev işçiliğinin bir “iş tanımı” olmamasından kaynaklanmaktadır. İş tanımı eksikliği ev işçilerinin işverenin keyfi davranışlarına maruz kalmalarına neden olmaktadır (TTB, 2012).

*“Yanında çalıştığım bir kadın vardı, dışçıydı. Hem kliniğinde hem evinde çalışıyordum. Bir gün bana abla patates koy da haşlansın, akşama patates salatası*

*yapacağım dedi, işlerin yoğunluğundan unuttuğum. Kadın beni akşam beni aradı, patatesi haşlamayı unuttuğum için azarladı, öyle bir lüksün yok dedi, tamam dedim. Akşam yemeğini düşünmek benim işim değil ama ne yapayım? Çalışmak, para kazanmak zorundaydım.” (K., 55yaşında, ilkokul 3 terk)*

Ev hizmetlerinin iş tanımında olan belirsizliği çalışma süresinde de görülmektedir. Ev hizmetlerinin süresini sınırlamanın neredeyse imkânsız olduğunu araştırmaya katılan kadınlar açıkça belirtmiştir. Yapılan görüşmelerde kadınlardan biri yalnızca bir eve haftada 3 gün, kadınlardan 3’ünün haftada 5 gün farklı ev, ofis ve merdiven temizliğinde, bir diğeri ise haftada 4 gün ve toplam 5 farklı evde çalışmaktadır. Bu durum, dünyadaki karşılaştırmalarla da paralellik arz etmektedir. Ev hizmetlerinde çalışan kimseler, yukarıda da belirttiğimiz gibi tüm dünyada ekonomilerinde istatistiklere tam olarak yansımamakta, çoğu zaman çalışan olarak algılanmamakta ve istihdamda yasal güvencelerden yoksun ve savunmasız olarak bulunmaktadırlar. Ev hizmetlerinde çalışanların işyerinde karşılaştıkları sorunlar kabaca şu şekilde sıralanabilir: çalışma sürelerinin uzunluğu, iş yüklerinin ağırlığı, özel hayat mahremiyetlerinin olmayışı, ücretlerin düşüklüğü, sosyal yardımların yokluğu ve iş güvencesizliği, mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, beslenme ve barınma koşullarının yetersizliği, psikolojik-fiziksel taciz (Karaca ve Kocabaş, 2009:167).

*“Çalışma süresi değişiyor. Mesela bazen sabah gittiğim evden akşam 8’de zor çıkıyorum. İşin yoğunluğuna bağlı... Bazen iş bitmiyor. Saat yok bu işlerde, ne zaman biterse o zaman gidersin, isterse sabaha kadar sürsün.” (Ş., 39 yaşında, ilkokul mezunu)*

Araştırmaya katılan 5 kadından 4’ü aldıkları ücretin yaptıkları işi karşılamadığını belirtmiştir. Ev hizmetine giden ve araştırmaya katılan kadınların aldığı ücret yaptıkları iş başına 65 – 125 tl arasında değişim göstermektedir. Araştırmaya katılan kadınlar yaptıkları iş dışında ekstra yol veya yemek parası almadığını belirtmiştir. Aldıkları ücret yaptıkları işe ve gittikleri semte göre değişiklik göstermektedir. Yine dünyadaki örnekleriyle uyumlu olarak tam süreli ya da kısmi süreli olarak ev hizmetinde çalışan kadınların çalışma süreleri uzunken dinlenme süreleri kısadır (Eurofound, 2005: 4). Dünya genelinde ve ülkemizde ev hizmetleri çalışanlarının ücretleri, çoğunlukla asgari ücretin altında seyretmektedir (Özyeğin, 2005: 138; Ramirez ve Machado, 2003).

*“Sabah 9’da gidiyorum akşam 6’ya kadar ev temizliyorum. Evin her yerini temizliyorum her şeyini yapıyorum. Ev başına 120 tl alıyorum, yol param da içinde 120 liranın. Yaptığım işi karşılamıyor ama napayım, mecbur.” (F., 52 yaşında ilkokul mezunu)*

Yukarıda da belirttiğimiz gibi ev işlerinin veya ev hizmetinin belli bir tanımı yoktur. Çok kapsamlı ve sınırlandırması pek mümkün olmayan işlerdir. Ev hizmetlerinin kapsamı ve içeriği genişletilebilir. Araştırmamıza katılan 5 kadından 2’si

yapacağı işi baştan konuştuğu için sonradan ekstra iş kabul etmediğini ve yapmadığını belirtmiştir. 5 kadından 3 ise ekstra iş yaptığını, hayır diyemediğini dile getirmiştir.

*“Tüm işimi bitiriyorum, abla 2 parça ütüm var onu da yapar mısın diyor, getirme diyemem. Bir getiriyor 2 parça dediği ütü dağ gibi. Bir şey diyemiyorum onu da yapıyorum.” (K., 55 yaşında, ilkokul 3 terk)*

## 8. İŞ KAZALARI/ GÜVENCESİZLİK/HASTALIKLAR

Ev hizmetleri işi çok fazla gündeme gelmese de en tehlikeli ve en çok iş kazalarının ve iş cinayetlerinin yaşandığı sektörlerden biridir. Araştırmamıza katılan 5 kadından 3’ü iş kazası yaşamış ve yine 5 kadından 3’ü iş cinayetlerinden haberdar olduğunu gözlemlemekteyiz. Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar, iş kazaları için işverenlerinin herhangi bir önlem almadığını belirtmektedirler. Çalışmamıza katılan K.’nin hikâyesi, 2012’de, gündelikçi olarak çalıştığı dördüncü kattaki evde, işverenin talebiyle camları silerken düşerek hayatını kaybeden Fatıma Aldal’ı hatırlatmaktadır (Bianet, 2012).

*“Çok iş kazası geçirdim, hamileyken bile iş kazası geçirdim ben. Bir gün cam silerken ayağım kaydı, zor topladım kendimi. 8 aylık hamileydim. O halde cam silmemi istediler, ben de sildim. Bir sonraki sefer gittiğimde sopayla sildim camı ama leke kalmış dediler, beğenmediler. Çıktım cama, önlem olarak evin kadını beni arkadan tuttu düşmeyeyim diye. Bir gün de banyoda fayansları silerken ayağım kaydı, düştüm, bayılmışım. 15 – 20 dk baygın kalmışımdır, evde de kimsesi yoktu. Sonra uyandım, bir şey olmamış gibi devam ettim işime.” (K., 55 yaşında, ilkokul 3 terk)*

Araştırmaya katılan 5 kadın da herhangi bir sosyal güvencesi olmadığını ve hiçbir işverenin bunu teklif dahi etmediğini belirtmiştir. Görüşülen 5 kadından yalnızca 1’inin güvencesi bulunmaktadır, onu da kendisi dışarıdan ödediğini dile getirmiştir. Bunun dışında araştırmamıza katılan kadınlardan 1’i daha önce “part time” sigortasının yapıldığını ama bunun sonucunda devlete borçlandığını belirtmiştir.

*“Daha önce çalıştığım yerde sigorta yapmayı teklif ettiler. Ama yarın gün çalıştığım için part time sigorta yapacağız dediler, kabul ettim. Sigortayı geleceğim olarak görüyorum çünkü. Sonra devlete borçlandım. Daha sonra başka bir yerde yine teklif ettiler ama part time diye kabul etmedim. Part time sigorta başa bela.” (Ş., 35 yaşında, ilkokul mezunu)*

Ev işleri kapsamı gereği genel olarak ağır işlerden oluşur. Cam silmek, ağır kaldırmak, merdiven inip çıkmak, eğilip kalmak vb. işler kulağa çok zor gelmese de haftanın her günü, sürekli olarak yapıldığında kalıcı hasarlar bırakacak kadar ağır işlerdir. Araştırmaya katılan 5 kadından 5’nin de ev hizmetleri işine başladıktan sonra çeşitli sağlık sorunları ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Araştırmaya katılan kadınlara ve literatüre baktığımız zaman özellikle “bel fitiği, astım, bronşit, sinir sıkışması”

başlıca hastalıklar olduğunu görülmektedir. Temizlik işlerinde çalışan kadınlar bel ve sırt ağrılarından, eklem ağrılarından, cilt-deri ve solunum sorunlarından şikâyet etmektedir (Fidan ve Özdemir, 2011).

*“Bazen çok ağır işler isteniyordu. Kurtuluş’ta bir eve gidiyordum, kadın benden çift kişilik yatağı tek başıma kaldırmamı istiyordu. Diyordum ki ben bunu nasıl kaldırayım bu erkek gücü ister, kocaman yatak. Yok diyordu, kaldıracaksın. Kaldırırdım ben de. Şimdi işten kaynaklı elimde sinir sıkışması ve bel fıtığım var. Bel fıtığı için fizik tedavi görüyorum.” (K., 55 yaşında, ilkokul 3terk)*

Ev İşçileri Dayanışma Sendikası’nın resmi olmayan verilerine göre 2011’de Türkiye’de en az 51 ev işçisi kadın gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle iş cinayetlerinde hayatını kaybetti. 400’den fazla ev işçisi kadın taciz ve tecavüze uğradı. 3 bin ev işçisi kadın iş kazası geçirdi.

Yukarıdaki bölümlerde derinlemesine mülakat yolu ile edindiğimiz bilgilerde ev işçisi olarak çalışan 5 kadın da güvencesiz, iş tanımı olmayan ve devamlılığı olmayan işlerde çalışmaktadırlar. Ev işçiliği, işçi sağlığı ve güvenliği açısından tehlike arz edecek bir içeriğe sahip olmasına rağmen bu konudaki yasal düzenlemeler maalesef ki çok zayıf kalmaktadır. Bir sonraki bölümde ev işçilerinin dünyadaki ve Türkiye’deki durumuna değinilecektir.

## **9. EV HİZMETLERİNİN DÜNYADAKİ VE TÜRKİYE’DEKİ DURUMU**

Dünya çapında ev işçilerinin çalışma şartlarına baktığımızda Türkiye ve diğer ülkeler paralellik göstermektedirler. Yani ev işçileri, yine hizmet sektörünün en ezilen tabakası olarak karşımıza çıkmaktadır. Yıldırımalp’e göre (2014) sosyal yardım, sosyal güvence ve iş güvencesi açısından baktığımızda, dünya geleninde ev hizmetinde çalışanlara sosyal yardım yapılmamakta; yapılan yardımlar ise çok sınırlı ve yetersiz düzeyde kalmaktadır.

Ev işçilerinin çalışma ve sosyal koşulları işle ilgili pek çok farklı ülkede yapılan araştırmalar, ev hizmeti çalışanlarının özellikle yatılı olarak bu hizmeti sunanların özel yaşamlarının bir mahremiyeti kalmadığı konusunda şikâyetçi oldukları gözlemlenmektedir (Karaca ve Kocabaş, 2009: 169).

İşçi hakları açısından baktığımızda dünya çapında, ev hizmetinde çalışanlara toplu pazarlık ve örgütlenme hakkını tam bir özgürlük içinde tanıyan ve koruma altına alan bir ülke bulunmamaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009; Ramirez ve Machado, 2003:3). Her ne kadar bazı ülkelerde 20. yüzyılda yapılan yasal düzenlemelerle ev hizmetleri çalışanları, hem özel hem de iş hukuku alanlarında bazı kazanımlar elde etse de bu ülkelerin sayısı çok değildir. Yapılan düzenlemelere rağmen, hala birçok ülkede ev işçilerinin hakları, güvenceleri ve ev hizmetleri aile hukuku kapsamında bulunmakta



ve iş hukuku kapsamına alınmadığı görülmektedir. Hatta ve hatta iş yasaları genellikle, ev hizmetleri çalışanlarını diğer işçi kategorilerinin sahip olduğu birçok haktan mahrum bırakıp onlara düşük düzeyde koruma sağlamış ya da onları tamamen kapsamı dışında tutmaya devam etmektedir (Karaca ve Kocabaş, 2009: 166).

Çalıştıkları evde ikamet etmek suretiyle hizmet edenlerin haftalık çalışma saatlerine ilişkin bazı ülkelerde yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bazı ülkelerde özel hukuk ve iş hukukunda çalışma saatlerine yönelik, dinlenme süresi, ikamet yeri ve yaşa göre pozitif düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, Fransa'da haftalık azami çalışma süresi 40 saat, Portekiz'de 44 saat ve İspanya'da 40 saat olarak belirlenmiştir. Malta, Tanzania, Vietnam'da çalışma saatleri günlük ve haftalık çalışma saatleri olarak düzenlenmiştir. Meksika, Peru ve Venezüella'da ise dinlenme süreleriyle ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Bu ülkelerden Meksika'da günlük dinlenme süresi 8 ile 12 saat arasında belirlenmişken, Peru'da 8 saat, Venezüella'da ise 10 saat olarak belirlenmiştir. Yarı zamanlı çalışanların haftalık çalışma süresi ise, haftada 4-5 yarım gün ve 35 saatin altında çalışma olarak belirlenmiştir. İç hukukta farklı şekillerde ayrıntılı olarak düzenlenen çalışma saatleri ile istenmeyen durumların ve hak ihlallerinin önlenmesi amaçlanmaktadır (Ramirez ve Machado, 2003: 19-22).

Türkiye'de ise çalışma saatleri ile ilgili herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Çalışma saatinin bitişi işin tamamen bittiği saate göre değişmektedir. Ancak yine de ev işçileri sendikaları ve ev işçilerine destek olan hukukçular tarafından önemli adımlar atılmaya çalışılmıştır. Örneğin 2015 yılında işverenine açtığı davayı gören mahkeme, İmece Ev İşçileri Sendikası Başkanı Ayten Kargın'ın sigortasız çalıştığı senelere dönük primleri yatırılması hükmünü vermiştir. Bunun yanında Avukat Sevgi Evren, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretlerini almak için yeni dava hazırlığında bulunmaktadır. (Tahaoğlu, 2015) İş cinayetleriyle ilgili Mayıs 2011'de çalıştığı evin camını silerken camla birlikte aşağıya düşüp hayatını kaybeden Fatma Aldal'ın davasıyla ilgili en önemli gelişme, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişinin hazırladığı rapor oldu. Müfettiş raporunda incelenen olayın iş kazası olduğunu, kazalını sigortalı olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir (TTB, 2012).

## 10. SONUÇ

Bu araştırmada, ev hizmetlerine giden kadınların yaşadığı sorunlara, çalışma koşullarına, yaşadığı kazalara, işverenleriyle olan ilişkilerine ve çalışma nedenlerine bakılmıştır.

Ev hizmetleri tanımı, içeriği ve kapsamı gereği sınırlandırılmayan, birden fazla işi kapsayan ve genellikle kadınlar tarafından gerçekleştirilen bir iş koludur. Ev işçiliğinin cinsiyetçi bir yanı da vardır zira ev içinde, ev ile ilgili yapılan tüm işlerin kadınlara ilişkilendirilme durumu ev işçiliğini kadına has bir iş kolu olmasına sebep olmuştur. Ev işçileri ve ev işçilerinin sorunları ile alakalı araştırmalar oldukça sınırlıdır

bu yüzden ev işçileri ve işçilerin sorunlarının da çok görünür olmadığını araştırmaya katılan kadın işçiler dile getirmiştir.

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların sorunlarının başında işverenlerin aşağılayıcı ve rencide eden tavrı dikkat çekmektedir.

*“Sigortam başlasın diye bir nakliyat şirketinde işe başlamıştım. Temizlik, yemek, çay bazen de telefonlara bakıyordum. Patron sürekli küfür ve hakaret ediyordu. Daha sabah işe gelir gelmez başlardı küfürler ve hakaretler. Aynı anda 3 4 iş isterdi benden, bazen yetişemezdim yine küfür ederdi. Bir de patron benden hem küçüktü hem kadındı. 4 sene çalıştım, sigortam ödeniyor diye katlandım sonra bi öğrendim son 1 sene bana haber vermeden sigortadan çıkartmışlar, bıraktım işi.” (K., 55 yaşında, ilkokul 3 terk)*

Ev işçilerinin yaşadıkları tüm olumsuzluklara rağmen yıllarca işlerine devam ettikleri gözlemlenmiştir. Bunun başlıca nedeni de “ihtiyaç” olarak belirtilmiştir.

Türkiye’de ve dünyada ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyal güvenceden yoksun, düşük ücretli, uzun çalışma saatleri ve ağır işlere maruz kaldığı görülmektedir.

### KAYNAKÇA

- Beyazbulut, D., 2015, Görünür Olmaz Mücadelesi Verenler: Ev Eksenli Çalışan Kadınlar, *Gaia Dergi*.
- Bora, A., 2005, *Kadınların Sınıf, Ücretli Ev Emegi ve Kadın Öznelliğinin İnşası*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Ecevit, Y., 1990, *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri*, Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadınlar içinde, Editör: Ş. Tekeli, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan, S. ve Toksöz G., 2013, *Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü: Türkiye'de Ev İşçileri*, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara.
- EVID-SEN, 2012, Ev İşçileri Dayanışma Sendikası Resmi İnternet Sayfası, <http://evid-sen.org/> [Erişim Tarihi: 09.07.2016].
- Fidan F. ve Çağlar Özdemir, M., 2011, Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2 (1), 79-89.
- Goffman, E., 2014, *Damga: Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar*. Çeviren: Ş. Geniş, L. Ünsaldı ve S. N. Ağırnaslı, Heretik Yayıncılık, Ankara.
- Heckathorn, D. D., 1997, Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations, *Social Problems*. 44 (2), 174-199.
- Imece-SEN, 2016, Imece Kadın Dayanışma Derneği Resmi İnternet Sayfası, <http://www.kadınlarinimecesi.org/> [Erişim Tarihi: 09.07.2016].
- Kalaycıoğlu, S. ve H. Rittersberger-Tılıç, 2001, *Cömert Ablaların Sadık Hanımları, Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar*, Su Yayınları, İstanbul.
- Karadeniz, O., 2004, Türkiye'de Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 5 (23), 25-42.
- Karadeniz, O., 2012, Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, *Çalışma ve Toplum*, 34, 15-72.
- Karaca, N. ve Kocabaş, F., 2009, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, *Kamu-İş*, 10 (4), 161-176.
- Mahoney, C., 1997, *Common Qualitative Methods*, User-Friendly Handbook for Mixed Method Evaluations içinde, Arlington, F. J. & Sharp, L. Editör, VA: National Science Foundation, Directorate for Education and Human Resources, Division of Research, Evaluation and Communication, NSF Publication NSF 97-153. [www.ehr.nsf.gov/EHR/REC/pubs/NSF97-153/start.htm](http://www.ehr.nsf.gov/EHR/REC/pubs/NSF97-153/start.htm) [Erişim Tarihi: 09.07.2016].

- Miles, I. ve M. Boden, 2000, *Introduction: Are Services Special?*, Services and Knowledge-Based Economy içinde, Ed. M.Miles, Londra.
- Opdenakker, R., 2006, Advantages and Disadvantages of Four Interview Techniques in Qualitative Research, *Forum: Qualitative Social Research*, 7 (4), 1-13.
- Öğünç, Pınar (30.03.2012) *Biz Toz Bezi Değiliz*, Radikal, <http://www.radikal.com.tr/yazarlar/pinar-ogunc/biz-toz-bezi-degiliz-1083332/> [Erişim Tarihi: 10.01.2015].
- Özdemir, M., 2010, Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Özkaplan, N., 2009, Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi, *Çalışma ve Toplum*, 2,15-24.
- Özyeğin, G., 2005, *Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Ramirez-Machado, J.M., 2003, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, Conditions of Work and Employment Series No.7, Cenevre, ILO.
- Spreen, M., 1992, Rare Populations, Hidden Populations, and Link-Tracing Designs: What and Why?, *Bulletin de Methodologie Sociologique*, 36, 34-58.
- Sifaneck, S. J. ve Neaigus, A., 2001, The Ethnographic Accessing, Sampling and Screening of Hidden Populations: Heroin Sniffers in New York City, *Addiction Research & Theory*, 9(6), 519-543.
- Tahaoğlu Ç., 2015, Ev İşçisi Ayten Kargın Kazandı, Geçmişe Dönük Sigorta Primleri Yatırılacak, <http://bianet.org/bianet/kadin/162643-ev-iscisi-ayten-kargin-kazandi-gecmise-donuk-sigorta-primleri-yatirilacak> [Erişim Tarihi: 09.07.2016].
- Watters, J. K. ve Biernacki P., 1989, Targeted Sampling: Options for the Study of Hidden Populations. *Social Problems*, 36(4), 416-430.
- Wolcott, H. F., 1994, *Transforming Qualitative Data: Description, Analysis, and Interpretation*. Sage Publications, Londra.



# TÜRKİYE'DE YAŞAM BOYU EĞİTİM POLİTİKALARI

Melek MOLLAİBRAHİMOĞLU

Yüksek Lisans Öğrencisi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

E-mail: melek\_mollaoglu@hotmail.com

## ÖZET

*Bilgi ekonomisi; bilgiyi yoğun olarak bilgi-iletişim teknolojilerinin kullanılmasında merkez olarak gören ekonomidir. Bilgi, insan odaklı olduğundan yeni teknolojilerin buluşuna yardımcı olmakta ve bu özelliğinden ötürü diğer üretim girdilerinden daha önemli hale gelmektedir.*

*Geçmişten günümüze yaşanan bilgi devrimlerinin sonucu olarak toplumlar bilgi toplumuna, ekonomi bilgi ekonomisine dönüşmüştür. Bilgi toplumunu gelişmiş toplum olarak tanımlayabiliriz. Toplumların gelişmişliği bilgiye ve teknolojiye hakim olmaları ile orantılıdır. Bilgi toplumunun oluşması ile eğitim süreklilik kazanmıştır. Yaşam boyu öğrenme, bilgi toplumuna uyumu kolaylaştırır. Bu; teknolojinin eğitimde etkin kullanılması ile mümkündür. Yaşam boyu eğitim için; eğitime yapılan yatırımlar artırılmalı, bilgisayar kullanımı desteklenmelidir. Eğitimde kadın-erkek eşitliği sağlanmalıdır. Endüstrilerin ve iş sektörlerinin başarısı, bilginin yoğunluğu ile doğru orantılıdır. Bilgiye ağırlık veren sektörler yenilikçi ve daha teknolojik icat yapabilme imkanına sahiptir.*

*Bu çalışmanın amacı; bilgi toplumuna, bilgi ekonomisine ve yaşam boyu eğitimin önemine dikkat çekerek, bilgi toplumunun oluşturulması için iyi eğitilmiş bireylerin gerekliliğini vurgulamaktır.*

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi, Bilgi Teknolojisi, Yaşam Boyu Öğrenme

**Jel Kodları:** A14, A1, O3, A2

## LIFELONG LEARNING POLICIES IN TURKEY

### ABSTRACT

*Knowledge economy; the economy in the use of information that serves as the centr information and communication technologies extensively. Knowledge, new technology is the people-oriented and is becoming more important than the other production inputs due to this feature.*

*From past to present living the information revolution as the result of society's information society, the economy has turned into the knowledge economy . Information can be defined as the developed societies.Lifelong learning, knowledge makes it easier to adapt to society. Possible by effective use of technology in education. For lifelong learning; training investments should be increased, the use of computers should be supported. gender equality in education should be provided. The success of the industry and business sectors, is directly proportional to the density of information. Information sector have the opportunity to make more innovative and technological innovation .*

*The purpose of this study; information society, noting the importance of the knowledge economy and lifelong education, information and to emphasize the need for well-trained individuals for the establishment of the community.*

**Keywords:** *Information Society, Knowledge Economy, Knowledge Technology, Lifelong Learning*

**Jel Codes:** *A14, A1, O3, A2*

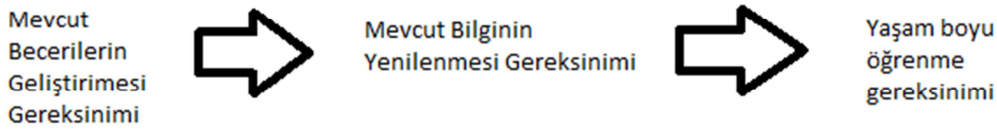
## 1. GİRİŞ

Öğrenme, bireyin doğumu ile başlayıp ve ömür boyu sürdürdüğü bir eylemdir. İnsan öğrenerek, varolan bilgilerini yeni bilgilerle geliştirerek toplum içerisinde yerini alır. İnsan yaşamının her aşamasında öğrenmeye açıktır. Öğrenme faaliyetini sınırlandırmak mümkün değildir. Öğrenme okul içerisinde olabileceği gibi okul dışında da devam eder. Teknolojinin hızla gelişip yaygınlaşması ile küresel dünyaya uyum sağlayabilmek, toplumsal sorunlar yaşamamak için gelişim ve değişim gerekir. Bu gelişim eğitim ve öğrenme mümkündür.

Yaşam boyu öğrenme, okul içindeki eğitim ve öğretimi kapsamak dışında; okul dışında da yer, zaman, yaş etkenlerini gözetmeksizin bireyin yaşantısı boyunca eğitim ve öğretim etkinliklerini açıklayan bir kavramdır. Yaşam boyu eğitim, örgün eğitimde yetersiz olan verilerin daha sonrası tamamlanması amacı ile kabul görmüştür (Berberoğlu, 2010). Okul eğitimi dışında kişinin yaşamın her evresinde, “beşikten mezara” tabiri ile her türlü eğitimi kapsamaktadır. Kısaca eğitim; yaşam boyunca bir süreklilik arz etmelidir (Unesco World Report, 2005).

Gelişen teknolojiler ile bireylerin de ihtiyaçları değişmiştir. Bu ihtiyaçları karşılayabilmek için eğitimdeki mevcut durumu iyileştirmek, geliştirmek ve yeniliğe uygun hale getirmek gerekir. Şartsız koşulsuz bireyler her yaşta, her ortamda öğrenmeyi gerçekleştirebilmelidir. Öğrenmeyi gerçekleştirebilmek için kişilerin eğitim hakları konusunda bilgi sahibi olması kolayca bilgiye erişim sağlayabilmesi gerekmektedir. Bu konuda toplum bilinçlendirilmeli ve farkındalık yaratılmalıdır. Böylece her birey topluma uyum sağlayabilecek bilgi birikimine sahip olmaktadır. Burada en önemli nokta; bilgiye herkesin ulaşabilecek esneklikte ve akışta olması gerektiğidir.

### Şekil 1: Yaşam Boyu Öğrenme Gereksinimi



### 1.1. Yaşam Boyu Eğitim Kavramı

Yaşam boyu eğitim ilk olarak 1970 yılında Unesco'nun politikası olarak gündeme gelmiştir. Eğitimin yapılandırılması ve çağa uygun birey yetiştirilmesi için girişimlerde bulunulmuştur. 1973 yılında OECD tarafından “Sürekli Eğitim: Yaşam Boyu Öğrenme İçin Bir Strateji” adlı rapor yayınlamıştır. Bu raporda kişinin gelişmesi gerekliliğine ve sürekli öğrenmesine vurgu yapılmıştır (Çoşkun ve Odabaş, 2008). 2000 yılında Lizbon'da Avrupa Konseyi toplantısında üye devletlerin liderlerinin imzaladığı 10 yıllık stratejisinde, önemli olan unsurlardan biri olarak Yaşam Boyu Öğrenme gösterilmiştir.

## 1.2. Yaşam Boyu Öğrenmenin Amacı

Yaşam boyu öğrenmenin amacı, toplumun bilgi toplumuna dönüşü ile bireylerin topluma uyum sağlamada zorluk yaşamaması, çalışma yaşamlarında da ekonomik olarak aktif bir şekilde yer almaları ve sosyal hayatlarında başarılı olmalarını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda, bireyler sürekli öğrenmeye teşvik edilmeli, eğitim fırsatlarından yararlanmaları için çalışmalar yürütülmeli, herkesin bilgiye erişmesi sağlanmalıdır.

Yaşam boyu öğrenmenin önem kazanması ve gündeme gelmesinin nedenleri olarak; eğitimin okul ile sınırlı kalmamasını, eğitimin okul dışını da kapsamasını, eğitimin esnek olmasını sayabiliriz (Akbaş ve Özdemir, 2002).

## 2. TÜRKİYE’DE YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Türkiye’de yaşam boyu öğrenme alanında ancak 2000’li yıllarda çalışmalara başlanmıştır (Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme, Milli Eğitim Dergisi, 2002). Türkiye’de eğitim sistemi örgün ve yaygın eğitim olarak iki bölümden oluşmaktadır. (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1739). Devletin görev ve sorumlulukları; eğitim politikalarını üretmek, bireyleri yönlendirmek, eğitime destek vermek, eğitimin önündeki engellere çözüm üretmek, geniş eğitim programları geliştirmek ve sunmaktır. Devlet bu görev ve sorumlulukları yerine getirirken kamuda ve özel sektörde, medyada, sivil toplum kuruluşlarında eğitim amaçları doğrultusunda bireyleri bilinçlendirmelidir. Bilginin nerede nasıl kazanılacağı, kazanılan bilgilerin, nerede ne amaçla kullanılacağı konusunda tartışmaların olması bilgiye karşı artan ilginin bir sonucudur (Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi, 2009).

Yaşam boyu eğitimin geliştirilmesinde ve yaygınlaştırılmasında rolü olan kurum ve kuruluşlar; eğitim sağlayıcılar (Üniversiteler, Mesleki Eğitim Kurumları, İlköğretim Okulları, Ortaöğretim Kurumları), devlet kurumları (Bakanlıklar, Kurumlar), iş dünyası (Sendikalar, işletmeler, örgütler, TESK, TOBB, Odalar), Sivil Toplum Örgütleri (Vakıflar, Birlikler) ve medyadır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2007). Devlet ve medya, öğrenme kültürünün yaygınlaştırılması konusunda en önemli iki kanaldır. Öğrenmeyi kültür haline getirecek politikalar ve etkinlikler oluşturulmalıdır.

### 2.1. Türkiye’deki Yaşam Boyu Öğrenme Politikaları

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Çerçevesi’nde hazırlanan Hayat Boyu Eğitim ve Örgün Olmayan Özel İhtisas Komisyonu Raporu 2001, yaşam boyu öğrenme çalışmalarından en önemli olanıdır. Bu raporda yer alan politikaları şöyle özetleyebiliriz; eğitimin fırsat ve olanakları artırılmalıdır. Devletin eğitim harcamalarının oranı artırılmalıdır. Öğretim programında ki materyaller hayat boyu eğitim yaklaşımı ile düzenlenmelidir. Hayat Boyu Öğrenme ilkesi Türkiye şartlarına göre uyarlanmalıdır. Mesleki eğitime yönelik çalışmalar yapılarak istihdamı arttıracak düzenlemeler yapılmalıdır.

Cinsiyete dayalı ayrımlar önlenmeli, kadınların ve kızların eğitim imkanlarından yararlanması sağlanmalıdır.

Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda, değişen ve gelişen ekonomi ile işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda, kişilerin istihdam becerilerini artırmaya yönelik yaşam boyu öğrenim stratejisinin geliştirileceğine yer verilmiştir (Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 ).

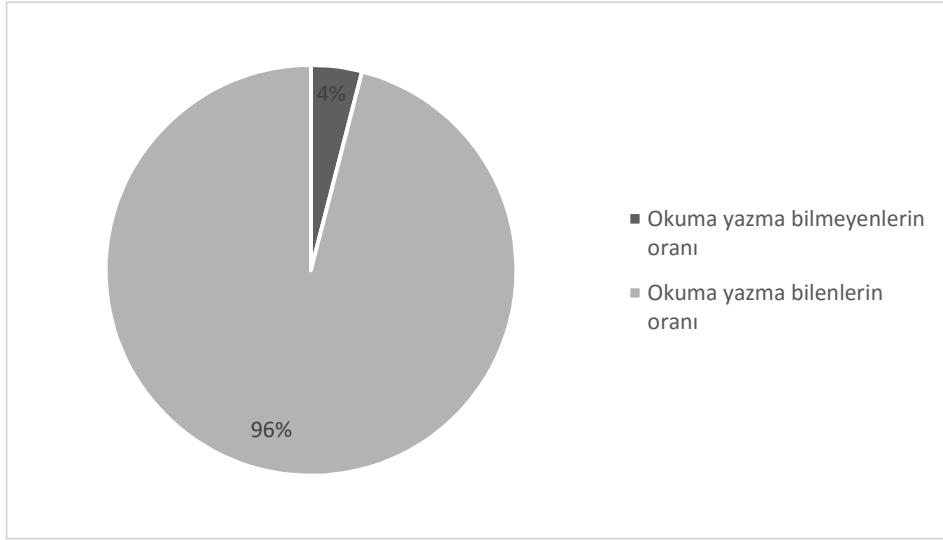
Onuncu Kalkınma Planı’nda ise eğitimdeki en önemli hedefler arasında “bireylerin kişilik ve kabiliyetlerini geliştiren, hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde işgücü piyasasıyla uyumunu güçlendiren, fırsat eşitliğine dayalı, kalite odaklı dönüşüm sürdürüleceği” , bilgi ve iletişim teknolojisinin altyapısının geliştirileceği yer almaktadır (Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018).



Devlet bireyim eğitim kazanımlarının dışında, bu kazanımların faydaya dönüştürülmesi ile de yakından ilgilenmelidir. Edinilen bilgilerin, yeterliliklerin mesleki olarak kullanılması, işgücüne katılımı sağlanmalıdır. Böylece verilen eğitim hem bireysel hem de toplumsal fayda sağlamaktadır. Devletin bilgi donanımlı bireyleri geliştirmesi ile gençlere ve tüm vatandaşlara mesleki yeterlilik kazandırarak, istihdamına olanak sağlayarak işgücüne katılımını destekler (Duman, 2003).

Yaşam boyu öğrenmede ilk adım kuşkusuz okur yazar oranını arttırmaktır.

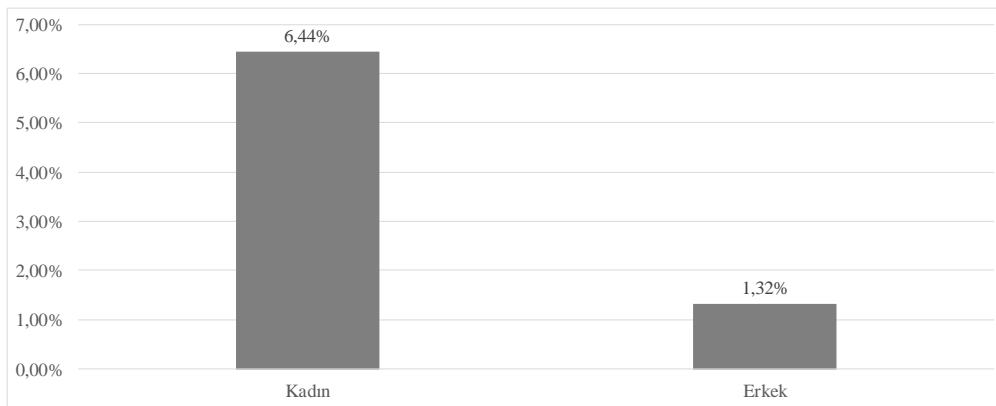
**Grafik 1.** 2015 Yılı Okuma-Yazma Oranları



**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2015

Türkiye’de okuma yazma bilmeyen güncel nüfus sayısı 2.66 milyondur. Okur yazar nüfus oranı 2015 yılı itibariye %96,13’tür. (Bkz. Grafik 1)

**Grafik 2.** Cinsiyete Göre Okuma Yazma Bilmeyenlerin Oranları



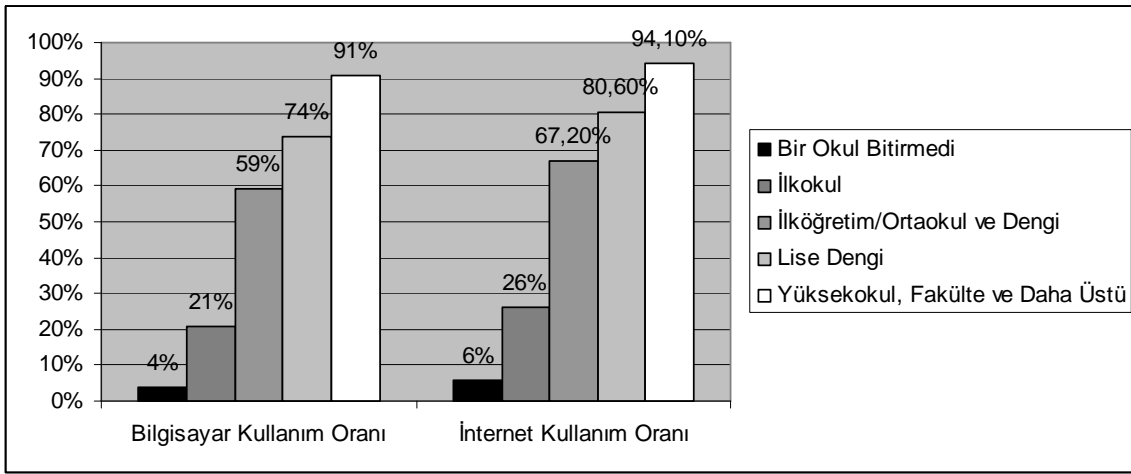
**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2015

Okuma yazma bilmeyen kadın oranı %6,44 iken bu oran erkeklerde %1,32’dir (Bkz. Grafik 2). Nüfusun yarısını oluşturan kadınların okuma yazma oranının artırılması için gerekli programlar yürütülmeli ve tedbirler alınmalıdır. Temel eğitim başta olmak üzere eğitimin tüm kademelerinde (ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim) okullaşma oranı artırılmalıdır. Bireyi iyi bir vatandaş

olma, meslek sahibi olma konusunda bilinçlendirmek ve vasıf kazandırmak hedeflenmelidir. Bireyin çalışma yaşamının gerekliliği olan bilgi ve birikime sahip olması gerekir. Okullaşma oranındaki geçmiş yıllara göre artış yaşanmaktadır. Kaliteli bir eğitim için, eğitim verilen fiziksel mekanın yaşam boyu öğrenme kavramına uygun bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Derslik sayısının artırılması, iyi eğitilmiş uzman öğretmenlerin var olması, bilgi teknolojilerinden yararlanılması bu konuda önemlidir.

Bireylerin bilgi çağında ve bilgi toplumunda; dönemin gereklilikleri dolayısıyla bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanım oranı da artırılmalıdır.

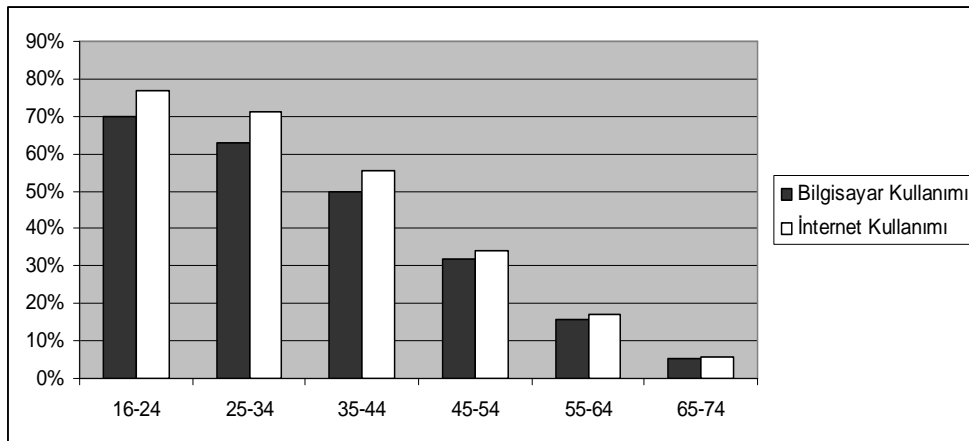
**Grafik 3.** Eğitim Durumuna Göre Bilgisayar ve İnternet Kullanımı



**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2015

Bilgisayar ve internet kullanım oranları arasında farklılıklar vardır ve kullanımın en yüksek olduğu eğitim kademesi; %91,7-%94,1 ile yüksekokul, fakülte ve enstitü mezunlarıdır. (Bkz. Grafik 3)

**Grafik 4.** Yaş Grubuna Göre Bilgisayar ve İnternet Kullanımı



**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu, 2015

Bilgisayar ve internet kullanımının yaş dağılımına baktığımızda en yüksek orana sahip yaş aralığı; %70-77 ile 16-24'tür ve bu oranı %62,7-71 ile 25-34 yaş aralığı izlemektedir. Bilgi ve

iletişim teknolojilerinin kullanımı; yaş, eğitim durumu, bölge(kır-kent), cinsiyet, çalışanlar ve çalışmayanlar gibi etkenlere göre farklılık göstermektedir. (Bkz. Grafik 4)

### 3. SONUÇ

Yaşam boyu öğrenme resmi (eğitim kurumları, okullar, üniversiteler) ve gayri resmi olarak (okul dışı, ev, iş, sosyal çevre, aile vs) her yerde gerçekleşen bir eylemdir.

Bu çalışmada bilgi ekonomisi ve bilgi toplumu kapsamında Türkiye'nin mevcut durumu yaşam boyu öğrenme açısından analiz edilmeye çalışılmıştır. Yaşam boyu eğitimin ve öğrenmenin tanımı ve kapsamı, uygulanan politikalar, hazırlanan raporlar incelenerek çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Yaşam boyu öğrenmeye neden ihtiyaç duyulduğu, nasıl ortaya çıktığı, Türkiye'nin bu kavrama karşı tutumu incelenmiştir.

Yaşam boyu eğitim 1960'lı yıllarda istihdam arttırıcı, nitelikli işgücü oluşturarak dünya ekonomisine katkıda bulunma amacı ile ortaya çıkan kavram; artık bireylerin kaliteli hayat yaşama, mesleki gelişimlerine adapte olma amacını taşımaktadır (Çelik ve diğerleri, 2012).

Gelişen ve değişen teknoloji ile küreselleşen dünya üzerindeki ihtiyaçlar, beklentiler ve tutumlar da değişmiştir. Sosyal, kültürel, ekonomik, politik değişimler kendini göstermiştir. Bu değişimlere neden olan en önemli faktör kuşkusuz teknolojik gelişimlerdir. Teknolojik değişimler bilginin akışını da hızlandırmıştır. Bireylerin bu hızlı ve artan gelişime uyum sağlaması, sorun yaşamaması için nitelik bakımından mesleki açıdan kendini sürekli geliştirmek zorundadır. Yani; bireylerin varolan bilgileri hayatları boyunca onlara yetmemektedir (Gündoğan, 2003). Bilgi toplumunda yetersiz kalmaktadırlar. Bu nedenle gelişen topluma, ekonomiye ve teknolojiye uyum sağlayabilmek için bireyler bilgiye ulaşmalı, bilgiyi kullanmalıdır.

Bilginin herkese ulaşabilir olması önemli bir etken iken; kız çocukların ve kadınların eğitimden, bilgiden uzak kalması toplumsal olarak çözülmesi gereken bir sorundur. Geleneksel değer yargıların, cinsiyetlere göre rol belirlemesi nedeniyle Türkiye'de kadın okuma yazma bilmeyen nüfus oranı erkeklere göre bir hayli fazladır. Kız çocukların okutulması için gerekli politikalar bu noktada önemlidir.

Türkiye 8. ve 9. Kalkınma Planlarında, eğitim sisteminin düzenlenmesini öngörmüştür. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün oluşturulması ile genel anlamıyla 2000'li yıllarda yaşam boyu öğrenme çalışmalarına başlanılmıştır. Böylece toplumda farkındalık yaratılarak bireylerin yaşam boyu öğrenmenin önemini daha iyi kavramış olacaktır. Kişinin sadece sosyal yaşantısı içerisinde değil çalışma yaşamında da öğrenmenin, yeniliğinin önemi büyüktür. Sürekli gelişen, değişen bilgi ve teknolojileri takip etmek, varolan bilgileri yeni bilgiler ile pekiştirmek kişiye iş yaşamında adapte olmayı kolaylaştırmaktadır. Sadece devlet kurumlarının değil özel kurumların da eğitim programlarına sahip olması ve eğitime ayrılan payın büyümesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, devlet ve devlet dışında ki diğer kurum ve kuruluşlar yaşam boyu öğrenme kültürünü benimsemeli, birbirleri ile işbirliği içerisinde olmalıdır. Bu kültürün oluşturulması için devlet gerekli politikaları uygulamaya geçirmeli ve bunun için gerekli finansmanı sağlamalıdır. Çünkü insan, en değerli sermayedir.

### TEŞEKKÜR

Bildiri ve makale yazımının her aşamasında desteklerini benden esirgemeyen, yol gösteren ve cesaret veren hocalarım; Doç. Dr. Sinan Alçın ve Yrd. Doç. Dr. Yaşar Serhat Yaşgül'e teşekkürlerimi sunarım.

- Akbaş, O. ve Özdemir S. (2002), *Avrupa Birliği'nde Yaşam Boyu Öğrenme*, Milli Eğitim Dergisi
- Akkoyunlu B. (2008), *Bilgi Okuryazarlığı ve Yaşam Boyu Öğrenme*, Hacettepe Üniversitesi: Ankara
- Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme (2002), Milli Eğitim Dergisi
- Berberoğlu, B. (2010), *Yaşam Boyu Öğrenme ile Bilgi ve İletişim Teknolojisi Açısından Türkiye'nin Avrupa'daki Durumu*, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi
- Coşkun, P. ve Odabaş, H. (2008), *Bilgi Toplumunda Yaşam Boyu Öğrenmenin Anahtarı: Bilgi Okuryazarlığı: Küreselleşme, Demokratikleşme ve Türkiye Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı: Antalya*
- Diker Coşkun, Y. ve Demirel, M. (2012), *Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayımlanmış Doktora Tezi: Ankara
- Duman, A. (2003), *Bazı Eğitim Bilimi Kavramlarına İlişkin Genel Bir Değerlendirme*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
- Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2009)
- Kenar, N. (2002), *Yaşam Boyu Öğrenme*, [www.messegitim.com](http://www.messegitim.com)
- Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, MEGEB (2006), Hayat Boyu Öğrenme Politika Dergisi
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1739)
- OECD (2004)
- Türkiye İstatistik Kurumu (2015)
- World Bank (2003)
8. Kalkınma Planı (2001), *Hayat Boyu Eğitim, Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu*
9. Kalkınma Planı (2007), Devlet Planlama Teşkilatı: Ankara
10. Kalkınma Planı (2013), T.C Kalkınma Bakanlığı:Ankara