

aralık

2019

ULUSLARARASI EKONOMİ VE SİYASET BİLİMLERİ AKADEMİK  
ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

*INTERNATIONAL*

*JOURNAL OF ECONOMICS AND POLITICS SCIENCES ACADEMIC*

*RESEARCHES*



**ISSN:2564-7822**

Yıl:3 CİLT:3 SAYI:9

## 2019/ KIŞ SAYISI

YIL/YEAR	:3
CİLT/ VOLUME	:3
SAYI/NUMBER	:9

### ULUSLARARASI EKONOMİ VE SİYASET BİLİMLERİ AKADEMİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

*(INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS AND POLITICS SCIENCES ACADEMIC RESEARCHES)*

**Konular: Ekonomi-Siyaset Bilimi-İşletme-Muhasebe-İletişim-Yönetim Ve İslami Bilimler**

**Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimi Akademik Araştırmalar Dergisi** 'ne yayımlanması için değerlendirilmek üzere gönderilen makalelerin yayıma kabul edilmesi durumunda tüm yayın hakları süresiz olarak **Ekonomi ve Siyaset Bilimi Akademik Araştırmalar Dergisi**'ne aittir.

ISSN NO:2564-7822

ULUSLARARASI EKONOMİ VE SİYASET BİLİMLERİ AKADEMİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ  
(INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS AND POLITICS SCIENCES ACADEMIC RESEARCHES)



**Bu dergi yılda 3 sayı olarak yayınlanır.**

**Dergideki Akademik makalelerin tüm sorumluluğu yazar(lar)ına aittir**

**YIL/YEAR:3**

**CİLT/ VOLUME :3**

**SAYI/ NUMBER :9**

<p><b>Editör Kurulu</b> <b>Prof. Dr. Ali ACAR</b> <b>Dr. Şahin ÇETİNKAYA</b></p>	
<p><b>BİLİM KURULU</b></p>	
<i>Prof.Dr.Doğan UYSAL</i>	<i>Celal Bayar Üni.İİBF,İktisat Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Selami ÖZCAN</i>	<i>Yalova Üni.,İİBF,İşletme Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.İ.Halil SUGÖZÜ</i>	<i>Şırnak Üniversitesi,İİBF,İktisat Bölümü-Dekan</i>
<i>Prof.Dr. Ramazan KILIÇ</i>	<i>Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Ahsen ARMAĞAN</i>	<i>Uşak Üniversitesi İletişim Fakültesi</i>
<i>Prof. Dr. Ahmet YATKIN</i>	<i>İnönü üniversitesi, İletişim Fakültesi</i>
<i>Prof.Dr.Salih Öztürk,</i>	<i>NKÜ, İİBF.İşletme Bölümü</i>
<i>Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ</i>	<i>Atatürk Üniversitesi İİBF işletme Bölümü</i>
<i>Prof. Dr. Fevzi ERDOĞAN</i>	<i>YYU, İİBF, Ekonometri Bölüm Başkanı</i>
<i>Prof. Dr. İ.Attila ACAR</i>	<i>İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İİBF,İktisat Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Uğur Yavuz,</i>	<i>Atatürk Üniversitesi,İletişim Fakültesi,Gazetecilik Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Sait PATIR,</i>	<i>İnönü Üniversitesi İİBF,İşletme Bölümü</i>
<i>Prof.Dr.Haydar EFE,</i>	<i>Erzincan Üniversitesi,İİBF,Siyaset Bil. ve Kamu Yön. Böl.</i>
<i>Doç.Dr.Erkan AKGÖZ</i>	<i>Selçuk Üni.Beyşehir Turizm Fakültesi</i>
<i>Doç.Dr.Murat SEZGİN</i>	<i>Uşak Üni.İletişim Fakültesi</i>
<i>Doç. Dr. Erkan Arı</i>	<i>DPU İİBF Ekonometri Bölümü</i>
<i>Doç.Dr. Türker TUĞSAL</i>	<i>Beykent üniversitesi,İİBF,Sermaye Piyasası ve Portföy Yön.</i>
<i>Doç.Dr. M.Şükrü MOLLAVELİOĞLU</i>	<i>YYÜ,İİBF,İkt. Bölümü</i>
<i>Doç. Dr. Yılmaz KARADENİZ</i>	<i>Amasya Üniversitesi F.E.F.Tarih Bölümü,</i>
<i>Doç. Dr. Y.Ekrem AKBAŞ</i>	<i>Adıyaman Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü</i>

<i>Doç.Dr. Haluk YERGİN</i>	<i>YYÜ,İİBF,İkt. Bölümü</i>
<i>Doç.Dr.Halim Tatlı,</i>	<i>Bingöl Üni. İİBF, İktisat</i>
<i>Doç.Dr.Recep YILDIZ</i>	<i>Yalova Üniversitesi,İİBF,Sosyal Hizmetler B.</i>
<i>Doç Dr. Sevgi Işık Erol</i>	<i>Batman Üniversitesi İİBF</i>
<i>Doç. Dr. Yusuf Ekrem AKBAŞ</i>	<i>Adıyaman Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü</i>
<i>Doç. Dr. Volkan ALPTEKİN</i>	<i>Celal Bayar Üni.,İİBF; İşletme Bölümü</i>
<i>Doç. Dr. Fatih KIRIŞIK,</i>	<i>DPÜ İİBF Kamu Yönetimi Bölümü</i>
<i>Dr Öğr. Üyesi Rezzan Neslihan Vural</i>	<i>Beykent Üniversitesi IIBF Bankacılık ve Finans Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ,</i>	<i>YYÜ., İİBF,İşletme Bölümü</i>
<i>Dr.Cihandar HASANOĞLU</i>	<i>Başkent Üniversitesi AFEM Uyg. ve Arşt. Merk.Md. İSG Eğt.Koor.</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi. Hüseyin TEZER</i>	<i>Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Gör.İsmail Güneş ,</i>	<i>Çukurova Üniversitesi İİBF MALİYE Bölümü</i>
<i>Dr. Öğretim Üyesi, Recep TEMEL</i>	<i>Yozgat Bozok Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü</i>
<i>Dr.Öğr.Üyesi Filiz GÜNEYSU ATASOY.</i>	<i>Osmaniye Korkut Ata Üni., İİBF,İktisat B</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Beşir KOÇ,</i>	<i>Bingöl Üniversitesi İİBF</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi. Ahmet TERZİ</i>	<i>Ardahan Üni. İİBF,İşletme</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Mikâil KARA</i>	<i>Çankırı Karatekin Üniversitesi Ilgaz Tur.MYO.Müd.</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Osman ALTAY</i>	<i>Beykent Üni.İİBF,Uluslararası İlişkiler</i>
<i>Dr.Öğr.Üyesi Abdurrahman ÇALIK</i>	<i>Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü</i>
<i>Dr.Öğr.Üyesi Abdussemet YAMAN</i>	<i>Ardahan Üniversitesi,İİBF,İşletme Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Hakan EYGÜ</i>	<i>Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Fakültesi Ekonometri Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Salih BATAL</i>	<i>Yalova Üniversitesi İİBF S.B.ve Kamu Yönetimi Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi İbrahim Okan Akkın</i>	<i>Ardahan Üniversitesi, FEF,Felsefe Bölümü</i>

<i>Dr. Öğr.Üyesi Caner Ekizceleroğlu</i>	<i>Trakya Üni. İİBF,İktisat</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Dilaysu Çınar,</i>	<i>Beykent Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Bertan Rona,</i>	<i>Giresun Üniversitesi,Devlet Konservatuvarı</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Emrah Aydemir,</i>	<i>Furat Üni. İletişim Fakültesi</i>
<i>Dr.Öğr.Üyesi Noyan AYDIN,</i>	<i>DPU,İİBF,Ekonometri Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr.Üyesi Bülent ALTAY</i>	<i>Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Dilek ÖZDEMİR</i>	<i>Atatürk Üniversitesi, İİBF İktisat Bölümü</i>
<i>Dr. Mehmet Sağlam</i>	<i>İstanbul Ticaret Üni. İşletme Fak.İngilizce İşletme</i>
<i>Öğr. Gör. Dr. Emrah Hanifi Fırat,</i>	<i>Fırat Üniversitesi,İİBF,İktisat Bölümü</i>
<i>Arş. Gör. Dr. Mustafa Necati ÇOBAN</i>	<i>Tokat G.O.P. Üniversitesi İİBF,İktisat Bölümü</i>
<i>Öğr.Gör.Sevil Zengin</i>	<i>Atılım Üni. İİBF, Uluslararası İlişkiler</i>
<i>Arş.Gör.Sibel CAN</i>	<i>Kırıkkale Üni.Hukuk Fakültesi</i>
<i>Arş.Gör.İbrahim Tolga Coşkun,</i>	<i>Çukurova Üni.İşletme Fak.,Sayısal Yöntemler ABD</i>
<b>DANIŞMA VE HAKEM KURULU</b>	
<i>Prof.Dr.Abdullah YILMAZ,</i>	<i>Anadolu Üni.İİBF</i>
<i>Yrd.Doç.Özer ÇELİK ,</i>	<i>DPU,İktisat</i>
<i>Yrd.Doç.Dr.Mahmut AVCI ,</i>	<i>Uşak Üniversitesi,İlahiyat Fakültesi</i>
<i>Yrd.Doç.Dr.Orhan PARLAK</i>	<i>Uşak Üniversitesi,İlahiyat Fakültesi</i>
<i>Yrd.Doç.Dr.Polat CAN</i>	<i>Uşak Üni.İletişim Fakültesi</i>
<i>Yrd.Doç.Dr.İsmail AYDEMİR</i>	<i>Uşak Üniversitesi,Uygulamalı Bilimler YO</i>
<i>Yrd.Doç.Dr.Erdal BAYRAKÇI</i>	<i>Necmettin Erbakan Üni.Siyasal Bil.Fak. K.Yönetimi</i>
<i>Dr.İbrahim Okan AKKIN</i>	<i>Ardahan Üniversitesi İnsani Bil.Fakültesi Felsefe Böl.</i>
<i>Doç.Dr. Yılmaz Karadeniz</i>	<i>Amasya Fen Edeb. Fak. Tarih Bölümü</i>

<i>Doç.Dr.Haluk Yergin</i>	<i>YY Üni.İİBF İktisat Böl. Uluslararası İktisat ABD</i>
<i>Öğr.Gör. Sevil Zengin</i>	<i>Bozok Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü</i>



## TAKDİM

### **Değerli Bilim İnsanları,**

Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisinin 9.sayısını yayınlamış bulunuyoruz. Dergimiz sosyal bilimlerde iktisat, siyaset ve kamu yönetimi, yönetim ve organizasyon, muhasebe-finans, gibi alanlardan ve bu alanlara yakın olan diğer sosyal bilimlerden yayın kabul etmektedir.

Disiplinler arası uyum ve etik kurallarına bağlılık esası ilke edinilmiştir. Gönderilecek bilimsel çalışmaların daha önceden bir yayın sürecine girmemiş olması gerekmektedir.

Dergimiz, yılda 3 sayı yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir.

Bu sayıda emeği geçen değerli hakemlerimize, bilim kurulu üyelerimize teşekkür eder, saygılar sunarız.

**INTERNATIONAL JOECOPOL EDİTÖRLÜĞÜ**



ULUSLARARASI EKONOMİ VE SİYASET BİLİMLERİ AKADEMİK  
ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

*Cilt:3 Sayı:9*

JOURNAL OF INTERNATIONAL ECONOMICS AND POLITICS SCIENCES ACADEMIC  
RESEARCHES

*2019 Volume:3 Number:9*

**GÜVENLİ İŞYERİ YARATILMASINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖNEMİ VE  
İŞLETME VERİMLİLİĞİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE  
EKONOMİK KATKISI**

*(Sayfa 2-17)*

**Dr.Cihandar HASANHANOĞLU**

Başkent Üniversitesi  
AFEM Uyg. Ve Arşt. Merk. Md. İSG Eğt. Koor.  
chasanhanoglu@baskent.edu.tr  
J.Kurmay Albay (E)  
chasanhanoglu@baskent.edu.tr

**THE EFFECTS OF POLITICAL STABILITY ON ECONOMIC GROWTH OF THE  
PRESIDENTAL GOVERNMENT SYSTEM**

*( Sayfa 18 – 31 )*

**Prof. Dr. Ali ACAR**

Selcuk University  
Faculty Of Economic And Administrative Sciences  
Political Science And Public Administration

**İNOVASYON PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL YAPI İLİŞKİSİ :SAĞLIK  
SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

*(Sayfa 32-43)*

**Dr. Öğr. Üyesi Abdullah OĞRAK**

Yüzüncü Yıl Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Bölüm :İşletme Bölümü. Ana Bilim Dalı

**Talha Kürşat KARTA**

**TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİK İLE MÜCADELEDE YENİ BİR YAKLAŞIM: YENİ  
EKONOMİ VE E-TİCARET**

(Sayfa 44-60)

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Esra Peker**  
*Fırat Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü*

**İrem Şanlı**  
*Yüksek Lisans Öğrencisi*  
**Esra Gözde Eren**  
*Yüksek Lisans Öğrencisi*

**TÜRKİYE’DE İNOVASYONUN GENÇ İŞSİZLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

(Sayfa 61-77)

**Doç. Dr. Zafer KANBEROĞLU**

*İ.İ.B.F. İktisat Bölümü*

*Meryem GÖÇER*  
*Yüksek Lisans Öğrencisi*

**SİYASİ İSTİKRARIN EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİLERİ**

(Sayfa 79-85)

**Prof. Dr. Ali Acar**  
*Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü*

## TARANDIĞI İNDEKLER



- CiteFactor
- i-Journal
- International Scientific Indexing
- Journal Factor
- ESJI





## GÜVENLİ İŞYERİ YARATILMASINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖNEMİ VE İŞLETME VERİMLİLİĞİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE EKONOMİK KATKISI

(Sayfa 2-17)

**Dr.Cihandar HASANHANOĞLU**

Başkent Üniversitesi

AFEM Uyg. ve Arşt. Merk.Md.

İSG Eğt.Koor.

chasanhanoglu@baskent.edu.tr

J.Kurmay Albay(E)

### Öz

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri multidisipliner bir alan olup, çok yönlü ve çok kapsamlı çalışmalar kapsamında değerlendirilmektedir. Günümüzde bilişim çağına ortaya koyduğu ciddi ve önemli değişimler, teknik ve teknolojik gelişmeler, sanal dünyanın yarattığı derinlikler gerek özel sektörde, gerekse kamu kuruluşlarında personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine doğru bir geçişi zorunlu kılmaktadır.

İşletmelerde personel yönetimi; klasik personel faaliyetleri olarak kabul edilen kişilerin özlük işlemleri ile ilgili idari ve teknik işleri (*işe alma, işten çıkarma, taltif ve cezalandırma, disiplin işlemleri, arşiv tutma, ücret bordrolarını hazırlama gibi bütünü olarak*) esas alırken, insan kaynakları yönetimi daha geniş ve etkili perspektifleri öngörmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminde; girdiler, değerler, kaynaklar ve beklentiler günün koşul ve gereksinimlerini karşılarken, geleceğin koşul ve gereksinimlerine de odaklanır. İnsanın işletme için en değerli öz kaynak olduğu anlayışıyla birlikte, işletme hedef ve amaçlarına yönelik çok daha fazla uzmanlık gerektiren yeni görev alanları da eklenmiştir. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) yirminci yüzyılın özellikle son çeyreğinde hızla yükselen bir eğilimle iş hayatında içselleştirilerek yerini almıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 112 numaralı tavsiye kararına göre, çalışan sağlığının amacı;

“Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak, çalışmanın olumsuz koşulları nedeniyle sağlığın bozulmasını önlemek, her çalışmanı fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak ve yapılan iş ile çalışan arasında uyum sağlayarak, en az yorgunlukla en uygun verimliliği elde etmek” olarak tanımlanmaktadır.

Çağdaş İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde insan olduğu kabul edilirse, çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışının temelini oluşturan yaklaşım ile insan kaynakları yönetiminin hedefinin birbiriyle örtüştüğü görülmektedir.

Kısaca; bir işletmedeki tüm bölümleri bir makinenin dişlerine benzetirsek İnsan Kaynakları Bölümü bu dişlerden biri gibi hareket etmek yerine, dişlerin rahatlıkla dönmesini sağlayan, akışkanlığı organize eden, sistematik bütünlüğe etki eden, bütünleşik sistemin fonksiyonel alanıdır. Bütüne yönelik kritik görev yapmaktadır.

Bu çalışmadan güdülen amaç: İnsan kaynakları yönetiminin önemi ve doğru yönetilen insan kaynaklarının İSG ‘ye katkısı ve dolaylı olarak örgütsel verimlilik ve etkinliğe yararını ortaya koymaktır. Güvenli işyeri yaratılması açısından önemini vurgulamaktır.

Bu çalışmada yöntem olarak: Kurumsal kapasite ve işletme dinamikleri olarak İnsan Kaynakları Yönetimini profesyonelce yürüten ve konuda işletme izlekleri, mevzuat, stratejik yaklaşımlar yönetsel öngörüler kapsamında hareket eden son iki yılda iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmayan Uluslararası bir işletmede İKY'nın İSG ile bağlantıları ve sonuçlarını ortaya koymak olarak belirlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** İnsan kaynakları yönetimi, İKY ile İSG bağlantısı, işletmelerde ekonomik boyut

## Contribution of human resources management to occupational health and safety activities

### Summary

Occupational health and safety activities are a multidisciplinary field and are evaluated within the scope of multi-faceted and comprehensive studies. Nowadays, serious and important changes, technical and technological developments and depths created by the virtual world necessitate a transition from personnel management to human resources management both in private sector and public institutions.

Personnel management in enterprises; While it is seen as administrative and technical works such as hiring, dismissal, remuneration and punishment, disciplinary procedures, archiving, preparing wage payrolls related to personal transactions of persons accepted as classical personnel activities; With the understanding that human beings are the most valuable resource for the business, new missions have been added that require much more expertise towards the business goals and objectives. Human Resources Management (HRM) has been internalized in business life with a rapidly rising trend especially in the last quarter of the twentieth century.

Human Resources Management; It is a field of science and practice that seeks to increase the capacity and motivation of the working people with the aim of increasing the efficiency and effectiveness of the organization, and accepts the human being as the most important value of the organization. The most prominent features of human resources management are; continuous, to increase employee capacity and motivation, to shed light on visionary approaches to continuous innovative targets in order to increase the efficiency and effectiveness of the organization it can be said to create as many activities and actions as necessary in line with the objectives.

According to the International Labor Organization Recommendation 112, the aim of employee health is; It is defined as maximizing the health capacity of the employees, preventing the deterioration of health due to the negative conditions of the work, employing each employee in the works that are suitable for their physical and mental abilities, and adapting between the work done and the employee, and achieving the most efficient productivity with minimum fatigue.

Contemporary If it is accepted that human beings are the basis of occupational health and safety, it is seen that the approach that constitutes the basis of contemporary occupational health and safety converges with the target of human resources management.

Briefly; If we compare all the parts of an enterprise to the teeth of a machine, the Human Resources Department acts as an oil that makes the teeth rotate easily instead of acting as one of those teeth.

The aim of this study is to reveal the importance of Human Resources Management and the contribution of correctly managed human resources to OHS and indirectly to the benefit of organizational efficiency and effectiveness.

In this study, as a method: In the last two years, professionally executing Human Resources Management as institutional capacity and operational dynamics and acting within the scope of operational perspectives, legislation, strategic approaches and managerial predictions, there are no accidents and occupational diseases in the last two years. to reveal.

**Key words:** Human resource management, OHS connection with HRM, economic dimension in enterprises ,safe workplace



## 1.Giriş

### 1. 1. İnsan Kaynakları Yönetimi Tarihçesi İle İSG Tarihçesinin Kesişim Ve Etkileşim Durumu:

İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili kavramının genelde ikinci dünya savaşından sonra ortaya çıktığı ifade edilmekle birlikte, söz konusu kavramın mantık ve yaklaşım perspektifinin daha eski dönemlere dayandığını söyleyebiliriz. Babil kralı Hammurabi'nin (MÖ 1728-MÖ 1686) toplumsal yaşam kurgusu kapsamında çeşitli meselelerde verdiği kararlar, Babil'in koruyucu tanrısı Marduk adına yapılan Esagila Tapınağı'na dikilen bir taş üzerine Akatça dilinde yazılmıştır( wikiwand.com, 2019 ). Örneğin; İKY'nin alt fonksiyonel sahalarından biri olarak kabul edilen ücret yönetimi ve ücretlendirme sistemi ile ilgili hususlara Hammurabi kanunlarında yer verilmiştir.

M.Ö. 1600'lerden Çinlilerde ilk iş bölümü ve uzmanlaşmayı görüyoruz. M.Ö. 400'lerde Çinlilerde personel devir hızının yüksekliğini kullandıklarına rastlıyoruz. ( <https://univerlist.com:2019>, [www.ikgenc.com](http://www.ikgenc.com): 21019 )

Yine Hammurabi kanunlarından; bazı işler için, işçilere ödenmesi gereken asgari ücret tutarı belirlenmiş, bu ücreti ödemeyen işverenlere de cezalar öngörülmüştür. Örneğin tayfalar ve öküz çobanları yılda 1800 kilo buğday ücret alırken, tabiplere özgür bir insanın kırılan kemiklerini iyileştirmeleri halinde beş şekel, özgürlüğe yeni kavuşmuş bir kölenin kemiklerini iyileştirmenin bedeli olarak üç şekel, köleler içinse iki şekel ücret verildiği görülmektedir. Yani asgari ücret de sadece yapılan işe göre değil, müşterinin sosyal konumuna göre değişiyordu.( <https://onedio.com:2019> )

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında özellikle inşaat işleri ne yönelik olarak Hammurabi kanunlarında;

- ✓ Eğer bir müteahhidin sağlam yapmadığı bir binanın çökmesi sonucunda bina sahibi hayatını kaybederse, yüklenici ölüm cezasına çarptırılır.
- ✓ Eğer bina sahibinin oğlu hayatını kaybetmişse, müteahhidin oğlu ölüm cezasına çarptırılır.
- ✓ Eğer bina sahibinin kölesi hayatını kaybetmişse, yüklenici aynı değerde bir köleyi bina sahibine verir.
- ✓ Eğer müteahhidin sağlam yapmadığı bir binanın çökmesi sonucunda bina sahibinin malları hasar görmüşse, yüklenici binayı yeniden yapacağı gibi bina sahibinin tüm zarar ve ziyanını da karşılayacaktır.
- ✓ Bir binanın inşaat kurallarına uyulmadan yapılan bir duvarı yıkılırsa, yüklenici tüm masrafları kendisine ait olmak üzere o duvarı sağlamlaştırmak zorundadır.( Akpınar, 2014:2, Hammurabi kanunları – eksisozluk.com.)

İSG açısından çalışma ortamı sağlık gözetimi ilk ve acil yardım faaliyeti olarak da ifade edilebilecek şekilde eski mısırlarda (M.Ö 1500'lü yıllar ) piramitlerin inşaatı için yeterli iş gücünün sağlanması için tıbbi servisler kurulmuştur.

Tarihi süreç içerisinde adı fiilen iş sağlığı ve güvenliği olmasa bile bu alana hizmet edecek şekilde bazı düzenlemelerin yapıldığına tanıklık etmekteyiz. Söz konusu çalışmalar çağdaş İSG'nin temel fonksiyonlarına yönelik ilk ve önemli çalışmalardır. Örneğin;

- ✓ Hipokrat (M.Ö.370-460 ) tarafından kurşun zehirlenmesi tanımlanmış, (Selek, 2016)
- ✓ Platon tarafından (M.Ö.428-348 ); zanaatkarların çalışma koşullarından kaynaklı sorunları dile getirilmiş,
- ✓ Aristo ise (M.Ö. 384-322 ) gladyatörlere verilecek gıda ve diyet konusu gündeme taşımış, Galen (M.S. II'nci yy.) hastalıklarda çevre faktörü, miasma teorisini dile getirmiş,
- ✓ Paracelsus, zehir konusu ayrıntı ile açıklamış,
- ✓ George Bauer-Gregorius Agricola; 1526 yılında Avrupa madenlerinde çalışan işçi sorunları ile ilgili bilgileri içeren " De Re Metalica " adlı eseri yazmış,
- ✓ Bernardino Ramazzini ise; iş sağlığı alanında meslek hastalıklarına yönelik farklı bir bakış açısı kazandırmıştır.1713 yılında yayımladığı " De Morbis Artificum Diatriba" isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir ( (Selek H. , 2016, s. 13) (Akpınar, 2014:3).

İnsan Kaynakları kavramının bilimsel olarak ilk kez Endüstri Devrimi ile ortaya çıktığı görülmektedir. Endüstri Devrimi, 18. yüzyılın ortalarından başlayıp 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarına kadar süren, Batı'da özellikle Avrupa'da bilimsel ve teknolojik gelişme doğrultusunda buhar gücüyle çalışan makinelerin yapılması ve makineleşmiş endüstrinin doğması sürecidir. Endüstri Devrimi ilk olarak ve belirgin şekilde 1750 ile 1830 yılları

arasında İngiltere’de ortaya çıktı, sonraları diğer Avrupa ülkelerine de yayıldı (Https://inkilab.info: 2009) Tabii ki 1870’lerde insan kaynakları yönetimi adıyla tanınan bir kavram henüz yoktu (Bakkalbaşı,2017: 442 ). Bu dönem; ekonomik hayatın hızla geliştiği, önemli sanayi kuruluşların doğduğu ve insanların evleri yerine fabrikalarda çalışmaya başladığı bu dönem İSG faaliyetlerinin de kısmen yasal zemine bağlanarak uygulandığı yıllar olarak görülmektedir.

1890’larda NCR Corporation’ın ayrı personel ofisi açmasıyla ilk personel yönetimi bölümü olarak tarihteki yerini almıştır. 1. Dünya savaşının yaşandığı dönemlerde, orduya alınacak askerlerin seçimi ve uygunluğu kapsamında bazı psikolojik testlerin uygulandığı görülmekte olup, personel seçimi literatürde ilk kez yerini almıştır. Büyük buhranın ortaya çıkışıyla birlikte çalışma hayatı ile ilgili bazı önlemlerin alındığı bu dönemde işsiz sayısında çok fazla artışların meydana geldiğini görmekteyiz. Çalışan kişilerin haklarına yönelik 1935 yılında Rossevelt tarafında sakatlık, ölüm aylığı, işsizlik sigortası gibi kavramlar yürürlüğe konmuştur.

En önemli gelişmelerden biride personel yönetiminde psikolojiden yararlanma olmuştur. Çalışanların verimliliğinin sadece çalışma koşulları ya da ücrete göre değil, sosyal ve psikolojik etkenlere bağlı olarak da değiştiği ortaya konulmuştur. 2. Dünya savaşıyla birlikte insanlık bilgisayar teknolojisiyle tanışmış ve sosyal ilişkiler kavramını öğrenmiştir. Bu tarihten sonra emeğin verimliliği üzerine gidilmeye başlanmıştır. Personel yönetimi bölümünü 1980’lerde varlığını devam ettirmek isteyen, gelişime açık, büyük şirketler tarafından daha çok önemsenmiştir. Personel Yönetimi 1990’larda ise İnsan Kaynakları Yönetimi kavramı olarak değişmeye başlamıştır. İnsan Kaynakları Yönetimi bu dönemden sonra kendini geliştirmeye devam etmiş, yeni fonksiyonlar elde ederek, kendi içinde yeni kavramlar oluşturmuştur.

## **1.2. İnsan Kaynakları Yönetimi İle İSG İlişkisi:**

İnsan kaynakları yönetimi; örgütün verimliliğini ve etkenliğini arttırmak amacı ile çalışan insanın kapasitesinin ve isteklendirmenin arttırılmasını sağlamaya çalışan, bunu yaparken de insanı örgütün en önemli değeri olarak kabul eden bir bilim ve uygulama alanıdır. İnsan kaynakları yönetiminin en belirgin özellikleri ise; sürekli olması, çalışanın kişisel kapasitesinin geliştirilmesi, çalışmaya yönelik isteklendirmenin arttırılması, sürekli yenilikçi hedeflere ve vizyoner yaklaşımlara ışık tutması, en başta insanı örgütün en önemli değeri olarak kabul ederek insan odaklı çalışmaları özendirilmesi olarak belirtilebilir. Ayrıca; proaktif yaklaşım ve dinamik süreç, geniş ve derin görüşlülük, stratejik ve operatif yaklaşımlar, öncül ve ikincil amaçlar, stratejik hedefler doğrultusunda gerektiği kadar izlekler ve aksiyonlar yaratması nedeniyle sürdürülebilir, katılımcı, yaratıcı ve güncel işletme ana fonksiyonlarından bir olarak tanımlanabilir.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliğini (İSG), ;“Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, çalışanların çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, çalışma sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, fiziksel, fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksen ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak” olarak tanımlamıştır( Yiğit,2015:2)

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramının, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramından farklı olarak, reaktif yaklaşımı değil, proaktif bir yaklaşımı öngörmesidir. Yani, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir. Evrensel anlamda iş sağlığı ve güvenliği; henüz bir tehlike oluşmamışken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da beraberinde getirmektedir

Bir nevi işveren ile çalışanlar arasında köprü görevini üstlenen ve giderek gelişmekte olan İnsan Kaynakları bölümlerinin asıl amacı; stratejik plan ve programlar kapsamında işletme hedeflerini tutturacak şekilde işyerinde verimliliği arttırarak, her kademedeki çalışanların da tatmin olmasını sağlamaktır.

İş sağlığı ve güvenliği, iş gücünün etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını amaçlayan insan kaynakları yönetiminin odak noktalarından biridir ve kuruluşların öncelikleri arasında yer alır. Çalışanlar için verimli, kaliteli,

refah seviyesi yüksek ve güvenli çalışma ortamı sağlamakla birlikte, sanayileşmenin artması ve teknolojinin gelişmesi sonucu ortaya çıkan tehlikelerden, hem fiziksel hem de ruh sağlığına yönelik çeşitli risklerden çalışanları korumaya yönelik tedbirler alınması gerekir. Aslında iş sağlığı ve güvenliği, insan kaynağının fiziksel, zihinsel ve motivasyonel enerjisini açığa çıkmasını sağlayan temel unsurdur.(Erol,2016:2)

İnsan kaynakları, klasik dönem içerisinde personel tabanlı bir faaliyet olarak görülmüş ve personel işlemleri şeklinde ele alınmıştır. İşletmelerin en önemli girdisi ve öz kaynağı olarak kabul edilen insanın; daha çok belli bir ücret karşılığında emeğini ve zamanını sarf eden bir personel olarak ele alan bu yaklaşım, insanın doğasında yer alan sosyal ve canlı bir varlık olmasını çoğu zaman göz ardı etmektedir. Bu nedenle klasik dönemde örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş motivasyonu gibi çalışanın iş verimliliğini ve performansını artıracak unsurların ihmal edildiği anlaşılmaktadır. Personel politikasının bileşenlerini iş ve görev tanımlamaları,

İmkân ve fırsat eşitliği sağlanması, alıştırma (uyum), rotasyon, iş sağlığı ve güvenliği, işgücü devir oranları, ücretlendirme, personelin kişilik haklarına saygı, eğitim programları, sağlıklı iletişim gibi unsurlar oluşturmaktadır.( Sezer ve Ak,2017)

Bilgi devrimiyle birlikte önem kazanan unsurlarının etkisiyle, insan kaynakları yönetiminde bazı değişimler yaşanmıştır. Bu kapsamda, insan kaynakları yönetiminin son dönemde öne çıkan ilkeleri şu şekilde sıralanabilir(Öğüt, 2001: 77)

- ✓ Günümüzde yaşanan ve işletmelerin entropiye girmesine neden olan bilgi eskimesi ve değişime uyumsuzluk problemlerini ortadan kaldırmaya ve bireysel gelişimleri sağlamaya yönelik bir yaklaşım sergilemek,
- ✓ Toplam kalite yönetiminin önerdiği iç müşteri anlayışı ile çalışanlara yaklaşmak ve çalışanların ihtiyaçlarının karşılanıp verimliliklerinin artırılacağı bir strateji geliştirmek,
- ✓ Stratejik insan kaynağı ihtiyaçlarını belirlemek ve örgüt ile birey arasındaki bütünleşmeyi sağlamak,
- ✓ Etkin bir kurumsal iletişimin sağlanabilmesi için bilgi akış sürecini düzenlemektir.

Bilindiği üzere insan kaynakları yönetiminin ilk fonksiyonu seçme ve işe alma değildir. Geleneksel seçme ve işe alma uygulamalarının özellikle fonksiyonlarına göre bölümlendirilmiş örgütlerde gruplar ve bölümler arasındaki bilgi paylaşımını sekteye uğrattığı belirtilmektedir. Diğer taraftan işe alma sürecinde, birey ve örgüt özellikleri karşılaştırılmakta ve işe alınacak adayların değerleri ile örgütsel değerlerin örtüşmesi arzu edilmektedir. Dolayısıyla, örgütün bilgi kültürü ile işe alınacak bireyler arasında bir uyum olması gerekmektedir (Edvardsson, 2008: 555).

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli ve zorlu görevlerinden biri personel seçme ve yerleştirme; ilgili pozisyona doğru ve nitelikli personel seçilmesidir. İş sağlığı ve güvenliği açısından kurum kültürüne, pozisyon şartlarına ve hedefe uygun personel seçimi yapılmadığında; verimliliğin düştüğü, kurum bağlılığının azaldığı, çalışanlar arası çatışmaların ve uyumsuzluğun arttığı, özgüven eksikliği, isteklendirmenin azaldığı ve tüm bunlara bağlı olarak da iş kazalarının ve meslek hastalıklarının arttığı gözlemlenmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin odak noktalarından biri; iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nedenlerini belirleyerek, kayıp iş günlerini azaltmak ve böylece işgücü verimliliğini arttırmak olmalıdır.

Son yıllarda artış gösteren iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda, risk grubunda olabilecek çalışanları erken tespit etmeye ve önlem almaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Çalışan merkezli veya çalışma ortamı merkezli yapılan bu çalışmalarda hem iş kazaları hem de meslek hastalıkları analitik olarak incelenmektedir. Özellikle çalışanların uyum, eğilim, görüntü, görünüş gibi değişkenleri ele alınarak; hissettikleri baskı, zorlanma durumu, gerilim, kaygı, güven(sizlik), algı, kriz durumlarında verdikleri tepkiler gibi psikolojik özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Mevcut çalışma ortamlarının daha önceki koşullardan farkı olabileceği ve o alandaki tecrübe düzeyi de personel seçiminde dikkate alınması gereken diğer önemli konulardandır.

Çağdaş İSG yaklaşımı kapsamında; yaptığı iş, çalışma ortamı veya işletme içinde üstlenmiş olduğu görev, yetki ve sorumluluk ne olursa olsun; statüye ve pozisyona bağlı kalımsız tüm çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal açıdan iyilik hallerinin en üst düzeye çıkarılması, çalışma ortamındaki risklerin en az düzeye indirilmesi gerekmektedir. Risklerden korunma yöntemlerinin uygulanması, çalışanların yeteneklerine uygun işlerde çalışması, çalışanın yaptığı işe işin de çalışana tam uyumunun sağlanması, insan kaynakları fonksiyonlarının sistemli bir şekilde

yürütülmesi ile mümkün olacaktır. İnsan kaynaklarının; etkin iletişim, işe özel eğitim, disiplin ve isteklendirme üzerinde çeşitli uygulamalardan yararlanması hem kurum kültürüne, hem de iş güvenliğine uyum konusuna olumlu katkı sağlayacaktır.

İnsan kaynaklarının sorumluluğu personel alımından sonra da devam etmelidir. Örneğin düzenli eğitimlerle bilgilerin güncellenmesi, çalışanların gözlemlenmesi, algı seviyelerine yönelik çalışmalar yapılması, ödül sistemlerinin getirilmesiyle sürdürülebilirlik sağlanmalıdır.

Hem işe alım hem de sürdürülebilir çalışan memnuniyeti için kurumlarda insan kaynakları yönetiminin önemi göz ardı edilemez durumdadır. Güvenli çalışma ortamıyla birlikte insana verilen değerün önemini de çalışanlara hissettirmek gerekir.

### 1.3.İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevselliği Ve Önemi:

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını oluşturan iş analizi, insan kaynakları planlaması, işgören seçimi, eğitim, performans değerlendirme, ücretlendirme ve sendika ile ilişkiler önemli rol oynamaktadır(Karacan, Erdoğan,2011:110)

İnsan kaynakları yönetimi;

- ✓ Ücret yönetimi,
- ✓ İşe alım ve yerleştirme kapsayan kaynak yönetimi,
- ✓ Personel disiplin ve özlük işlemleri (*terfi, atama ve ceza işlemleri*) kapsayan personel yönetimi,
- ✓ Yetenek yönetimi,
- ✓ Kişisel gelişim ve Eğitim yönetimi,
- ✓ Kariyer yönetimi
- ✓ Performans yönetimi
- ✓ Projelendirme ve Değerlendirme çalışmaları gibi alt fonksiyonel çalışmalardan oluşmaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların;

- ✓ Olaylara bütünsel bakabilmek için stratejik düşünen ve stratejik yaklaşabilen,
- ✓ Tüm düzeylerde çalışanların performanslarını yükseltebilmek ve çalışma ortamında tutabilmek için etkin stratejiler oluşturabilen ve takip edebilen
- ✓ Yetenekli insanların yeteneklerini ortaya çıkarmak ve bu meziyete sahip insanları hızla bulabilmek için kaynaklar ve metotlar hazırlayan
- ✓ Yüksek performanslı çalışanları yetiştirmek için gerekli eğitimleri planlayan ve hazırlayan ve ilgililerle koordine eden
- ✓ Üst yönetimin daha vizyoner yaklaşımlar sergilemesi için uğraş veren, yaratıcı teknikleri kullanmak için ikna eden ve yöntemler geliştiren
- ✓ Fonksiyonel açıdan işletme için çok önemli ve özellikli olan, karar alma süreçlerine etki edebilen kritik personel konumundaki İşletmedeki beyinleri yönetebilmek için kendi beynini yönetebilen
- ✓ Değişim yöneticisi olarak duygusal zekâsını entelektüel zekâsı kadar başarı ile yönetebilen
- ✓ Reaktif olarak olaylara yetişme yerine proaktif olarak önceden öngörebilen
- ✓ Kendine güvenen ve güçlü iletişim yeteneği olan
- ✓ Kendini bilen, insanı seven, kendine ve insanlara inanan ve onlara dokunabilen
- ✓ Değişim ve dönüşüm ajanı olan
- ✓ Hukuk bilen ve mevzuata duyarlı, güncel mevzuata hâkim ve takipçi
- ✓ Duygularının farkında olan ancak duygularının esiri olmayan
- ✓ Kendini Verimlilik uzmanı olarak görebilen ve en büyük rakibin tüketici olduğunu bilen
- ✓ Tutarlı bir kişiliğe sahip olan, duygudaşlık hisleri yüksek
- ✓ İç ve dış müşteri odaklı olabilen, ekip çalışmasına inanan ve başarabilen, Kendini sürekli geliştiren ve değişime açık olan, yabancılarla çalışmaya açık ve farklılıkları yönetebilen uzman kişiler olmalıdır.



**2.Amaç:** İnsan kaynakları Yönetiminin önemi ve doğru yönetilen insan kaynaklarının İSG 'ye katkısı ve dolaylı olarak örgütsel verimlilik ve etkinliğe yararını ortaya koymaktır.

### 3.Yöntem:

Kurumsal kapasite ve işletme dinamikleri olarak İnsan Kaynakları Yönetimini profesyonelce yürüten ve konuda işletme izlekleri, mevzuat, stratejik yaklaşımlar yönetsel öngörüler kapsamında hareket eden son iki yılda iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmayan Uluslararası bir işletmede İKY'nın İSG ile bağlantıları ve sonuçlarını ortaya koymak olarak belirlenmiştir.

### 4.Elde edilen bulgular:

#### 4.1. İşletme personel durumu:

İnsan kaynakları açısından en önemli girdi olarak kabul edilen işletme insan gücü planlanması yapılırken süreci etkileyen ve tetikleyen faktörler esas alınmaktadır. Bu noktada iç ve dış politik gelişmeler, küresel ve bölgesel gelişmeler, piyasa dengeleri, ekonomiklik ilkesi, verimlilik ilkesi, kalite ve memnuniyet yaklaşımı, işletme iç dinamikleri, mal ve hizmet üretimine yönelik durumsal analizler ve yönetim stratejileri, sürdürülebilirlik ilkesi gibi faktörler gözetilerek planlama faaliyetleri yapılmaktadır. Bu kapsamda iş ve çalışan uyumu gözetilmekte, çalışan mağduriyeti değil, memnuniyeti ön planda tutulmaktadır. Burada ekonomik durum itibarıyla çalışan sayısı yıllara sâri azalırken, kadın ve erkek çalışan oranı aynı tutulmaya çalışılmıştır.

Tablo-1. İşletme personel durumu

Çalışan Durumu	Per.	Erkek Oranı	Kadın Oranı	Toplam
2016 yılı	276	%65	148	424
2017 yılı	264	%64.7	144	408
2018 yılı	246	%66	126	372

#### 4.2. İş kazaları ve meslek hastalıkları:

Sıfır iş kazası ve meslek hastalığı parolası ile hareket eden ve İSG politikalarını davranış odaklı güvenlik Yönetimi üzerine bina eden, yönetimin görünür dirayetini bu alana teksif ederek çalışanlar üzerinde bu algının oluşmasını sağlayan bir sistem kurulmuştur. Davranış odaklı güvenlik yönetimi; kazalara ve meslek hastalıklarına yol açan, sonuçta işletme için arzu edilmeyen sonuçlar doğuran kayıp çıktılı riskli davranışlara odaklanan kaza önleme ve çalışanı koruma yöntemidir.

Çalışan odaklı, insan merkezli aşağıdan tepe yönetimine doğru yaklaşım tarzı benimsenmiştir. Çalışan davranışlarına ve davranışın nedenlerine odaklanılmaktadır.

Kurumsallaşma ve sistemleşme açısından daha radikal yaklaşımlar benimsenip, kök nedenleri ortaya koyacak çalışmalara odaklanılmaktadır.

İç uygulama önemlidir. Durumsal analizler, gözlemler, saha uygulamaları ve çalışan sorunları gözetilerek aktiviteler planlanmakta, daha az riskli davranışlara yöneltici yaklaşımlar benimsenmektedir. Sonuçta daha az kaza ve kayıp yaklaşımı esas alınmaktadır. Elde edilen sonuçlar da bunu doğrular niteliktedir. İKY'nin personel seçim sürecinde yapabileceği hata, yanlış personel seçimi iş kazalarına zemin hazırlama açısından önemli bir ölçüttür. İş kazaları sonucu işçilerin moral bozukluğu ve çalışma isteğindeki azalma üretimde niteliksel ve niceliksel düşmelere neden olmaktadır. Yine iş kazasına uğrayan kişinin yerine yenisinin bulunup yerleştirilmesi ve gerekli niteliklerin kazandırılması işletmeye ek maliyetler getirmektedir (Bayır ve Ergül, 2006: 42-43).

*Tablo-2. İşletme İSG performans verileri*

Çalışan Per. Durumu	İş kazası	KSH	Meslek hastalığı	Oranı	Toplam
2016 yılı	6 -minör	<b>%5.05</b>	-	<b>%0</b>	-
2017 yılı	3-minör	<b>%3.3</b>	-	<b>%0</b>	-
2018 yılı	1-minör	<b>%1.14</b>	-	<b>%0</b>	-

#### 4.3. Personel bireysel gelişim ve eğitim çalışmaları:

Çalışanların işyeri ortam ve şartlarında var olan sağlık-güvenlik tehlikeleri ve bunlardan kaynaklanan risklerden korunması amacı ile gerekli eğitimlere tabi tutulmaları konusu, bütün dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır (Ekemen, 2006:12-17). Bireysel gelişim çok önemli olarak belirlenmiştir. Yüksek performanslı çalışanları yetiştirmek için gerekli eğitimleri planlayan ve hazırlayan ve ilgililerle koordine eden anlayış sistem bütünlüğü için vazgeçilmez olguların başında gelmektedir. Bu kapsamda çeşitli eğitimler planlanarak uygulanmaktadır. Toplam kalite yönetimi açısından da önemli olan eğitim tüm süreçlerde en az hata prensibine dayanarak gelişimi öngörecektir şekilde planlanıp uygulanmaktadır. Yapılan eğitimler aynı zamanda İSG amacına da hizmet etmesi açısından önemlidir.

*Tablo-3. Personel bireysel gelişim ve eğitim çalışmaları*

Çalışan Per. Dur	Katılan Per.mik.	Temel Eğt.sür. h/p	Kat. Per	İntibak Eğt. Sür. h/p	Kat. Per. Mik.	İhtisas Eğt. Sür. h/p	Kat. Per.	Liderlik Eğt.sür. h/p
2016 yılı	136	12.8 s	62	2.4	31	24	8	36
2017 yılı	148	14. 1	57	2.0	24	32	11	36
2018 yılı	164	13.4	71	2.4	36	24	13	36
TOP.	448	13.4	190	2.3	91	80	32	36

#### 4.4. Moral ve isteklendirme çalışmaları:

Toplumsal yaşamın, iş ortamının karmaşık örgüsü dikkate alındığında işbirliği ruhunun, takım çalışmasının, grup dinamiklerinin başarısı, grup moral ve isteklendirme düzeyi ile yakından ilgilidir. Moral; bir kimsenin olaylara, güçlüklerle, sorunlara karşı koymasını sağlayan ruhsal durumudur. İsteklendirme kavramı ise, canlılarda amaca yönelik davranışı uyaran ve yönlendiren etkenlerdir. Toplumsal ve kurumsal moral ve isteklendirmede unutulmaması gereken husus; bir kitlenin başarıma azmi ve başarıma düzeyi o topluluktaki en moralsiz kişinin azim ve heyecanı ile sınırlı olması ile ilgilidir. Morali ve isteklendirmeyi oluşturan etkenler arasında, vicdan, güven, inanç, ülkü, gurur, dayanışma, saygı, sevgi, uyum, dostluk ve aidiyet duygusunun geliştirilmesi gibi kavramlar yer alır ve bu kavramlar moral ve isteklendirme sonucunda ve gelişerek sürekli hale gelirler. Burada yapılan çalışmalar aynı zamanda işletme hedefleri ile örtüşmesi ve İSG'nin temel amacına da hizmet etmesi açısından önemlidir.

*Tablo-4. Moral ve isteklendirme çalışmaları*

Çalışan Per. Dur.	Atölye çalışmalar	Müzik	Sportif aktiviteler	Resim kursları	Seramik, cam boyama	TOP
2016 yılı	32/424 %7.5	16/424 %4	63/424 %15	14/424 %3.5	36/424 %8.5	161/424 %40
2017 yılı	41/408 %10	21/408 %5	86/408 %21	23/408 %5	32/408 %8	203/408 %50
2018 yılı	54/372 %14.5	23/372 %6	112/372 %30	17/372 %4.5	41/372 %11	247/372 %66
TOPLAM	127 %32	60 %15	261 %66	54 %13	109 %27	611/1204 %50.7

#### 4.5. Ücret yönetimi:

Çalışanların organizasyondaki görevlerini yerine getirmelerinin karşılığı olarak aldıkları her türlü ödeme, gerek çalışanın iş tatminini, gerek organizasyonel performansı yakından ilgilendiren önemli bir insan kaynakları fonksiyonudur. (Barutçugil, 2004:444).

Ücret yönetimi, hem işletme yönetiminin hem de çalışanların ve diğer ilgili tarafların ihtiyaçlarını karşılayan bir ücret sisteminin kurulmasını ve yürütülmesini sağlayacak önemli bir insan kaynakları yönetimi işlevidir.

Genellikle organizasyon şeması belirgin, görev tanımları oturmuş kurumlarda her statüye ilişkin ücret alacakları önceden belirginleştirilir. Kişiler bu aralıklara göre değerlendirilirler (Fındıkçı, 2009:352).

İşletmede sağlam bir ücret yapısının kurulması açısından performans değerlendirmesi büyük önem taşımaktadır. Performansa dayalı bir ücret sistemi kurulması ve öncelikli amaç yüksek performans ve yüksek başarıyı ödüllendirmek, başarısızlığa değil başarıya odaklanmak olmalıdır. Bunun için, performansı arzulanan düzeyde olmayanların maaşına ortalama bir artış, performansı yüksek olanların ise daha yüksek bir maaş almaları tercih edilmelidir. Moral ve isteklendirmenin en önemli tetikleyicisi olan İşletme ücret sistemi bu esaslara göre kurulmuştur.

*Tablo-5. İşletme ücret durumu çizelgesi*

Çalışan Durumu	Per. TL	İşçi-normal	İşçi-uzman	Teknik Per.	Orta yönetici	Üst yönetici	tepe
2016 yılı		2400-2750	2750-3750	3500-5000	4500-6000	7500-10000	
2017 yılı		2500-3000	3000-3750	4000-5000	5000-6500	8000-11000	
2018 yılı		3000-3600	3250-4000	4500-5750	6000-8000	8000-12500	
ORTALAMA		<b>2633-3116</b>	<b>3000-3833</b>	<b>4000-5250</b>	<b>5166-6833</b>	<b>7833-11116</b>	



#### 4.6. Kariyer yönetimi:

Kariyer yönetimi ve performans değerlendirme sistemleri de insan kaynakları yönetiminin altında yer alan süreçlerdir ve diğer tüm insan kaynakları yönetimi işlevleri ile yakından ilişkilidirler. Kariyerin sözlük anlamı "bireyin, başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyon" olarak tanımlanmaktadır.( Uzun,2003:2) Diğer yandan kariyer, kişinin çalışma hayatında, işe ilişkin tecrübeleri, aktivitesi ve hiyerarşik pozisyonunu gösteren bir bileşke anlamını da taşımaktadır. Kariyer, seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deney ve yetenek kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmektir (Tortop, 1994,:1992).

Kariyer yönetimi, organizasyon bünyesindeki personel için uzun ya da kısa vadeli kurum çıkarları doğrultusunda kariyer planlaması yapabilmek için geliştirilmiş bir modeldir. Kariyer planına paralel olarak eğitim ve performans değerlendirmesi yapılabilmesine olanak verir. İnsan kaynakları yönetimi bakımından kariyer yönetiminin ayrııcı özelliği, çalışanların kurum içindeki hareketliliklerinin sağlanması, böylece kişilerin motive olmalarıdır. Aidiyet duygusunu geliştirme, sistemsel bütünlüğü koruma, yetişmiş ve iyi eğitilmiş personeli işletme hedeflerine yöneltme, uzman işgücü yetiştirme gibi amaçları beraberinde getiren kariyer yönetimi sonuçta İSG amacına da hizmet eden en önemli insan kaynakları yönetiminin süreçlerinden biridir.

*Tablo-6. Kariyer yönetimi planlama ve uygulama çalışmaları*

Çalışan Per. Durumu	Doktora öğrenimi	Lisansüstü Eğt.	Uzm.Eğt.	Hiz.içi Eğt.	Ustalık belgesi	TOPLAM
2016 yılı	3	13	42	108	32	198/424 %46.6
2017 yılı	3	14	54	164	41	276/402 %68.6
2018 yılı	2	21	61	158	40	282/372 % 75.8
TOPLAM	8	38	158	430	113	756/1204 %62.7

#### 4.7. Ödül ve değerlendirme sistemi ( performans yönetimi ):

Performans değerlendirmesinin amacı, personelin kendisine verilen iş veya görevleri yaparken iş başında gösterdiği davranışın doğru bir fotoğrafını çekebilmesidir. Bunu başarabilmek için performans değerlendirme sisteminin işle ilgili olması, pratik ve uygulanabilir olması, standartlara sahip olması ve kabul edilebilir ölçülere dayanması gerekir (Özgen vd., 2005:227,228,230).

Performans değerlendirmenin temel amacı, insan kaynağının daha etkin, verimli ve yararlı olabilmesi, aynı zamanda, mutlu ve iş tatminine sahip olabilmesi için gereken değerlendirmedir. Performans değerlendirme, çalışanların bireysel başarılarını ve belirli bir zaman içerisindeki davranışlarını değerlendiren, ölçen bir süreçtir. Performans

değerlendirme isteklendirme ve işgücü politikalarının belirlenmesine yardımcı olmak amacıyla yapılır. İşletme yönetimi bu doğrultuda örgütsel hedef ve amaçlara hizmet edecek şekilde kişisel iş başarılarını kendi değerlendirme ölçütleri doğrultusunda değerlendirerek özelinde sistemleştirmiştir.

*Tablo-7. Ödül ve değerlendirme sistemi ( performans yönetimi )durum çizelgesi*

Çalışan Durumu	Per. Nakdi ödül	Yurtdışı Kültür gezisi	Özel başarı	Proje ödülü	başarı Yurtdışı Eğt.	TOPLAM
2016 yılı	24	12	8	2	1	47/424 <b>%11</b>
2017 yılı	31	11	5	3	-	50/402 <b>%12.4</b>
2018 yılı	38	16	12	1	1	68/372 <b>%18.2</b>
<b>TOPLAM</b>	<b>93/1204</b>	<b>39/1204</b>	<b>25/1204</b>	<b>6/1204</b>	<b>2/1204</b>	<b>165/1204</b> <b>%13.7</b>
	<b>% 7.7</b>	<b>% 3.2</b>	<b>% 2</b>	<b>% 0.4</b>	<b>% 0.1</b>	

#### 4.8. Personel seçimi ve işe alma/ yerleştirme süreçleri:

-Warwick Modeli esas alınarak yapılan İKY model ve süreç yönetiminde; dışsal bağlam (*sosyo-ekonomik durum, teknik ve teknolojik yetenekler, hukuksal düzenlemeler yasal mevzuat, rekabet gücü ve sürdürülebilirlik*), içsel bağlam (*örgütsel kültür, organizasyonel yapı, siyaset ve liderlik, görev teknolojisi, ticari çıktılar*), İKY Bağlamı ve içeriği kapsamında (*tanımlanmış roller ve görev tanımları, kurum insan kaynakları çıktıları, insan kaynaklarının akışı, çalışma sistemi, ödül sistemi, çalışan ilişkileri*) gözetilerek düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda yetenekli, gayretli, olumlu, geliştirilebilir ve uyumlu personel seçimi ve işe alama süreçlerinin yönetiminin yapıldığı görülmektedir. Bu durum; İSG 'nin hedefini sağlama ve sürdürülebilmesine katkı sağlama açısından da hedef kesişmesi ve örtüşmesi olarak söylenebilir.

*Tablo-8: personel seçim süreci, işe alama ve yerleştirme çalışmaları*

Çalışan Dur.	Per. Yetkinlik Belgesi	SAGDER (Saha Gözlem ve Değ.Rap)	Özel sınav	Mülakat yetenek komisyon çalışmaları	ve Diğer ölçüm malar	Diğer çalış-
2016 yılı	32	62	34	14		18
2017 yılı	29	78	42	13		16
2018 yılı	34	74	39	16		14

#### 4.9. Yetenek yönetimi:

İşletmelerin, yetenekli işgücünü yaratması ve sahip olması, sahip olduğu bu gücü elde tutması ve işletme hedefleri doğrultusunda kullanabilmesi kritik önemdedir (Altuntuğ, 2009 ). Bu nedenle, günümüz rekabet şartlarında işletmelerin başarısında belirleyici unsur, olumlu tutum ve davranışlarla görevdeşlik yaratan, yaratıcı, atılcı, gayretli, görev ve hedef odaklı, takım ruhu içinde çalışan ve düşünen yetenekli iş gücüdür. Yaşanan ve yaratılan bu durum bir yandan yetenekli iş gücünü elde tutma mücadelesini beraberinde getirirken, diğer yandan yeteneklerin etkili yönetimini de zorunlu kılmaktadır. Bu doğrultuda yapılan faaliyet ve çalışmalar işletmenin stratejik hedeflerini sağlama amacı güderken çalışan mutluluğu ve moral değerlerine de yansımaktadır.

Tablo-9. Yetenek yönetimi çizelgesi

Çalışan Durumu	Per.	Özel eğitim ve destek çalışmaları	Dış paydaş çalışmaları	Ödüllü yarışma etkinlikleri	Tk/grup çalışmaları	Toplam
2016 yılı		18	24	7	11	60
2017 yılı		21	27	8	12	68
2018 yılı		23	23	6	14	66
Toplam		<b>62</b>	<b>74</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>194/1204</b>
						<b>%16</b>

#### 5. Tartışma ve sonuç:

Aşağıda alan karşılaştırma ve destek çizelgesinde de görüleceği üzere iki farklı çalışma alanını kesişim ve uygun değer fayda yaratma süreçleri birbirini etkiler ve destekler mahiyettedir. Yani İKY politika ve izlekleri İSG Faaliyetlerine direkt katkıda bulunduğu gerçeği yadsılamaz bir gerçektir. İşe alma süreçlerinde yapılan bir hatanın (işe uygun eleman alınmaması ve söz konusu elemanın iş kazası yapması vb. ) bedelini işletme ciddi bir biçimde ödeyebilmektedir. Meydana gelen bir iş kazasının görünen ve görünmeyen maliyetleri noktasında işletmenin uğradığı zarar göz önünde bulundurulduğunda; ekonomik ve verimlilik ilkesine aykırı olan bu durum aynı zamanda İSG temel amacına da aykırılık teşkil etmektedir.

Tablo-10. Alan karşılaştırma ve destek çizelgesi

**ALAN KARŞILAŞTIRMA VE DESTEK ÇİZELGESİ**

Fonksiyonel alan	İSG	İKY	Karşılama/örtüşme
Personel seçimi ve işe uygun personel temini	Emniyet ve kaza önleme destek	Sistem etkinliği ve verimliliğe katkı	İş verimliliği ve güvenliği
Performans yönetimi, ödül ve değerlendirme sistemi	Moral ve isteklendirmeye destek, odaklanma	ve Üretim verimliliği ve işletme güvenilirliği işe	Çalışan güvenliği ve sağlığı
Ücret yönetimi	Moral ve isteklendirmeye destek, odaklanma	ve Üretim verimliliği ve işletme güvenilirliği işe ve aidiyet duygusunu geliştirme	Çalışan sağlığı ve verimlilik
Eğitim ve bireysel geliştirme çalışmaları	Kazaları ve meslek hastalıklarını önleme	Çalışanı koruma ve sistem bütünlüğünü sağlama	İş güvenliği, çalışan sağlığı ve işletme hedeflerine katkı
Kariyer planlaması, yetenek yönetimi	Denetim ve kontrol faaliyetlerinde etkinlik	Sistem etkinlik ve verimliliği, YEGİ	İş güvenliği, çalışan sağlığı ve işletme hedeflerine katkı

**Sonuç olarak;**

Elde edilen bulgular ve sonuçlar gösteriyor ki İKY ile İSG arasında direkt bir ilişki vardır. Yani olumlu İKY faaliyetleri ve yönetim anlayışı İSG çalışmalarına pozitif olarak yansımakta ve İSG 'nin temel ve tali amaçlarına katkıda bulunmaktadır. Hızla değişen bilgi yoğun bir çevrede işletmelerin rekabetçilik anlayışını yansıtan önemli kavramlardan biri entelektüel sermayedir. Fiziki kapasite, finansal ya da parasal sermaye gibi kavramların işletmelerin başarılarını

açıklamada yetersiz kaldığı açıktır. Bunun yerine bilgi çağında başarının kaynağı olarak bilgi, esneklik, yenilik gibi faktörler öne çıkmaktadır. Bu faktörler, işletmelerin entelektüel sermayelerini oluşturmaktadır. Entelektüel sermayenin en önemli kaynağı ise insandır (Özcan, 2007: 173-174). İSG 'nin odak noktası da insandır.

İş sağlığı ve iş güvenliğinin temel amaçlarını incelediğimizde;

- ✓ Çalışanların korunması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı meydana getirmek hiç şüphesiz İKY'nin temel fonksiyonlarının en önemli girdisi olarak belirtebiliriz.
- ✓ Çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak ilkesi yine İKY'nin moral ve isteklendirme ilkesinin karşılığı olarak belirtilebilir.
- ✓ Kazalara yol açabilecek etkenleri önceden tespit edip gerekli önlemleri alarak, oluşabilecek direk ve dolaylı zarar ve ödemeleri önlemek amacı İKY'nin sistem varlığı ve etkinliği açısından en önemli fonksiyonlarından.

- ✓ İşletme güvenliğini sağlamak suretiyle üretimin devamlılığını ve çalışma verimi arttırmak zaten işletme hedef ve stratejilerinin varlık ve devamlılık ilkesidir.

Varlık yönetimi ile kaynakların verimli kullanılması kapsamında insan kaynakları yönetiminin etkisi büyüktür. Varlık yönetimi, İKY ve İSG Bütünleşik yönetim sisteminin önemli yapı taşlarıdır. Birbirini tamamlar özelliğindedir. Etkili bir İKY; işletmede devamlılık, ekonomiklik ve verimlilik ilkesinin önünü açıp sistemsel etkinliği oluştururken, çağdaş ve proaktif iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının da en önemli girdisini meydana getirir.

### Kaynaklar:

- Akpınar, T. ” İş Sağlığı ve Güvenliği,” Yenilenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ekin yayınları,2014, Bursa
- Bakkalbaşı,O.,İ., “Yönetim biliminin doğuşu ve ilk temsilcileri hakkında bir tartışma” Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi • Cilt: 39 • Sayı: 2 • Aralık 2017,Sf.: 442,
- SEZER,Ö.,AK,M.,”bilgi çağında insan kaynakları yönetiminin değişen fonksiyonları” C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, 2017 , Sf: 218
- ALTUNTUĞ, N. (2009), “Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü”, Süleyman Demirel Üniversitesi,İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt.14, Sayı.3, s.445-460
- Gerek,N. İş Sağlığı Ve Güvenliği,2011,Eskişehir,Anadolu Üniversitesi Yayını,No:2236,Sf:3
- Karacan,E., Erdoğan,Ö.N.,İş Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(21) 2011,Sf:104
- Özçer,S.,İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin çağdaş anlamı, Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, 1988/2 ,Ankara
- Aldemir,M., Ceylan Vd.,İnsan kaynakları yönetimi,4ncü baskı, İzmir, Barış yayınları, Fakülteler yayınları,
- Yiğit,A.,İş Güvenliği,Alfa Aktüel Yayınları,2015,Bursa,4ncü baskı,sf:2
- Erol,H.,İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Uygulamaları El Kitabı,Nobel Yayınları, Ankara,2nci Baskı,2016 s:2
- Edvardsson,R.I., University of Iceland,, HRM and knowledge management, August 2008 ,Cite this publication, Pg; 553 - 561 ,
- ÖZCAN, K., (2007), “Bilgi Ekonomisi Perspektifinden Türkiye’deki İşletmelerin Durumu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyonkarahisar
- BARUTÇUGİL, İ., (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- BENLİGİRAY, S., (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi,, Açıköğretim Fakültesi Yayını,, Ankara.
- BİNGÖL, D., (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi,, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul
- Bayır, M ,Ergül, M., (2006), İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Bursa: Uluslararası Kalıp Üreticileri Birliği Yayınları.

- Ekemen, K. S, (2006), “Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi” , İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü Yayını, Eğitim Özel Sayısı, Sayı: 30, Yıl: 6, Nisan-Mayıs-Haziran, s. 12-17.
- Barutçugil, İ., (2004),’ Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi’’, İstanbul: Kariyer Yayınları:59, Yönetim Dizisi:15.
- Özgen, Hüseyin vd. (2005), İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: Nobel Kitabevi.
- Fındıkcı, İlhami (2009), İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Basım, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., Melisa Matbaacılık.
- Uzun,T., İş, Güç, Endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi, ‘İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem:Kariyer Planlaması’ Yıl: 2003/ Cilt: 5 Sayı: 2 Sıra: 11 / No: 149
- Tortop, N., Personel Yönetimi, Ankara, 1994

#### **İnternet kaynakları:**

- <https://eksisozluk.com> › hammurabi-kanunlari—211425, hammurabi kanunları - ekşi sözlük, Erişim Tarihi: 26.08.2019
- <https://www.wikiwand.com> › Hammurabi\_Kanunları, Erişim Tarihi: 27.08.2019
- <https://univerlist.com> › blog › insan-kaynaklari-yonetimi-hakkinda-merak-edilen. Erişim Tarihi: 27.08.2019
- › 2017.09.19 › tarihin-gozuyle-insan-kaynaklari, Erişim Tarihi: 27.08.2019
- <https://onedio.com> › haber › hammurabi-kanunlari-hakkinda-az-bilinen-8-... 19 Nis 2015, Erişim Tarihi: 28.08.2019
- Endüstri Devrimi, inkilap. info›2009/07/endustri-devrimi. html





## THE EFFECTS OF POLITICAL STABILITY ON ECONOMIC GROWTH OF THE PRESIDENTIAL GOVERNMENT SYSTEM

( Sayfa 18–31)

**Prof. Dr. Ali ACAR**

Selcuk University  
Faculty Of Economic And Administrative Sciences  
Political Science And Public Administration

### INTRODUCTION

Stability is very important, especially for developing countries. Especially for the countries such as ours; where industrialization, political stability and economic development for the state is not fully completed; it is very important. Because economic development may be achieved through political stability. The lack of political stability and economic development, countries constitute negative effects. Countries may have the opportunity to carry out economic development faster and in a shorter period in case of political stability.

Political stability in the growth process being decisive and important in terms of Turkey's growth is huge. Back at recent history as we look at the world; due to the political instability; Turkey paid a heavy social and economic bill we all know. Turkey's political history of coups, memorandums or more generally speaking, to come to power by unconstitutional way, or move away from power adversely affect economic growth. Thus, uncertainty and foremost an investment in the economic policy of the government will implement, capital accumulation, have an impact on many economic variables such as economic growth and continues to create.

While the government remained in power in Turkey, the ability to execute programs that are not elected, can be determined by the level of economic development. These results also apply to other countries referred to Turkey. Especially; "the low level of economic development or management changes will reduce the growth rate" for Turkey, it is observed in the form of current thinking. While political corruption and the political instability that brought up economic corruption to increase, we observe in the world that reduces reliance on politics and political institutions.

One country, being able to capture the main condition for a stable economic growth has strong and stable

political structure. Powerful, safe environment and a political authority that knows what they are doing, will also eliminate the uncertainty of the future. However, the economy in support of such a strong political environment will ensure steady growth. unstable structures in politics, of course, is the most important factor affecting economic stability. Uncertainties about the politics, is one of the topics that mostly make the industrialists and businessmen complaint. That is because a businessman, who wants to invest, wants to predict the future, whether to minimize the uncertainty for the future.

Being able to come to power, elected to political office in Turkey consists of the ability to conduct their programs and results to provide economic growth. Political instability during coalition periods caused economic instability. Turkey is not specified for these results; they also apply to other countries.

When the relationship between political stability and economy is analysed; economic growth will be where there is stability. The states having strong economy with political stability, show a faster growth compared to the unstable economies; is the consensus of all economists. Political instability; in a democratic process, it has been defined as the failure to establish an effective and efficient political structure within the rule of law. In developing economies, we see political instability to emerge as the most important variable affecting the growth process.

The importance of economic growth, political instability, when viewed from a historical perspective to the countries' growth can be better understood. Japan and Argentine's economies are good examples of this situation. In the 1960s, per capita income in the Argentine economy was higher than the Japanese economy. But unlike in the beginning and Japan in the same year, Argentina's lacking of stability due to political violence in the political history and instability of the Argentine economy, the Japanese economy left them far behind.

## **1. Relationship Between Political Stability and Economic Growth**

An indicator of political instability changes is government in Turkey since the presidential system of government in which will prevent the formation of a coalition government. Therefore, the change in growth indices due to growth and government changes will thus become stable. This stable system and the change of government take priority among the public's expectations.

In Turkey, between the elements that dominate the presidential system of government "participatory management approach" and aiming to ensure the satisfaction of all the people, "one country, one flag, one

motherland focused on citizen satisfaction" shows that integration of the target.

Political instability first narrows the horizons of policy makers and leads them to implement non-optimal macroeconomic policies. Secondly, political instability shortens the visibility of monetary and fiscal authorities, leading to decisions that do not have long-term effects (Aisen & Veiga, 2011: 3).

Turkey has achieved its highest economic freedom score ever in the 2018 Index. Deeper institutional reform to firmly establish the rule of law and improve regulatory efficiency will be developed to solidifying its transition to a more market-based economy.

Global Capital, one of the prominent publishers in the field with its evaluations on international capital markets, has rewarded the debt management success of the Ministry of Treasury and Finance despite the difficult processes (Global Capital 201:5).

The speculative attacks on Turkey and receiving such an award in a period of intensive study of the negative perception is very important, this development reinforces investor confidence. Thus, it is seen that market confidence in Turkey increased in a positive direction.

There is no consensus on the definition of the concept of political instability. However, two important points in the concept of political stability are outstanding. Changing the existing constitutional system in the first place is a popular vote and in the second, is the constitutional order. The political polarization to a minimum, the absence of coalition governments, and the fact that the speed of change of governments is long-lasting.

The effect of political stability on economic growth is important from two perspectives. The second is to remove the ambiguity about the future and to look at the future with confidence. The decrease of investments and the decrease of people's confidence in the prisoner. When there is political instability, there is a decrease in domestic and foreign investments and a decrease in public trust in the government. In this case, economic growth also decreases. (Asteriou and Price, 2001: 386).

### **1.1. Criteria for Investment in Preferred Countries**

It is important to examine the relationship between instability and government policies and GDP growth per capita. We define political instability as a government's downward trend, and we predict which model of such a measure of politics is. Stability or instability is determined by economic growth. In countries with a tendency to collapse in political administration, growth is significantly lower than others in some

time periods. In cases of political instability, there is a decline in the public confidence in the political administration.

Three important features constitute the main subject of our study First, government changes emerge as an indicator of political instability. It can be looked at whether the governmental system is constitutional or whether it has made significant changes in the executive's ideological orientation. Second, it is obviously an analysis of the relationship between government changes and growth. Thirdly, the basis for a change in government is the tendency to realize according to the expectations of the people. (Alesina,1996:189-211

Compared to the last 12-month situation, the current economic situation, which includes consumer assessments of the index, which recorded an increase of 3.5 percent in July compared to June. The rise in the general economic situation expectation for the next 12 months was 4.6 percent.

Following the transition to the Presidential Government System, the "confidence indices" that moved downward in the uncertainty in the election process started to rise again with the new system. Compared to the last 12-month situation, the current economic situation, which includes consumer assessments of the index, which recorded an increase of 3.5 percent in July compared to June. The rise in the general economic situation expectation for the next 12 months was 4.6 percent.

If local and foreign investors do not trust these issues, why invest in it? Of course, political stability and trust come to the forefront.

1. political stability
2. profit

In this context, policy makers are developing and implementing policies that minimize the high risk of the country. In this way, policies that minimize the risk will reduce the economic, financial and political risk of the country and will increase the confidence of foreign investors with the economic structure, and more investors will prefer that country.

The presidential government system is not a simple political arbitrariness. The conditions of the present century necessitate efficiency in management, quick decision making and responsibility towards the people (Heywood,2007:482). At the point of administration, political democracy and management approach in the context of "serving the public" are put forward.

## 1.2. Confidence Increased in Turkish Economy

Central Bank of Turkey (CBT) for October survey by the Financial Services and Financial Services Confidence Index was announced (2019 October). The results of the Financial Services Survey for October were evaluated by weighting and aggregating the responses of 157 institutions operating in the financial sector. Accordingly, FHGE increased by 3.1 points to 142.5 in October compared to the previous month. Global Capital, one of the prominent publishers in the field with its evaluations on international capital markets, has rewarded the debt management success of the Ministry of Treasury and Finance despite the difficult processes.

The speculative attacks on Turkey and receiving such an award in a period of intensive study of the negative perception is very important, this development reinforces investor confidence. Thus, it is seen that market confidence in Turkey increased in a positive direction.

The service sector confidence index increased by 1.6 percent in October, the retail trade confidence index by 4.8 percent and the construction sector confidence index by 8.3 percent. Turkey Statistical Institute has released its industrial confidence index for October. Accordingly, the seasonally adjusted service sector confidence index was 89.7 in September, up 90 percent from 1.6 percent this month.

Seasonally adjusted construction confidence index increased by 8.3 percent to 65.1 from 60.1 in the previous month. The current level of registered orders received in the construction sector compared to the previous month and the total number of employees' expectation indices rose by 9.1 percent and 7.9 percent to 48.4 and 81.8, respectively (Bigmoney, 2019).

Increasing the welfare level of the people with the positive effect of political stability is of great importance in terms of being one of the many determinants of economic growth. There has been an increase in the perception of public confidence after the presidential government system (TUİK, 2019: 6).

## 1.3. The Output: National Income 3.5 Times

Economists traditionally use Gross Domestic Product (GDP) to measure economic progress. If GDP is rising, the economy is good and the nation is moving forward. If GDP is falling, the economy is in trouble and the nation is losing ground. From a strictly numerical perspective, GDP provides an easy-to-follow indicator of economic health.

Turkey Statistical Institute (TSI) has announced the 2018 national income. Accordingly, Turkey's national income at current prices denominated in Turkish lira 1 trillion 561 billion 510 million pounds, denominated in US dollars amounted to \$ 820 billion.

When we look at some of the national income which is growing rapidly, in 2018 GDP grew by 4 percent. Yet in the final three months of 2018, 4.4 percent of national income multiplied showed the fastest growth in Europe. The fastest national income growth in Europe after Turkey took place in the last three months of 2018, 3.1 percent in Sweden. 2.7 percent in the same period the UK, Germany 1.4 percent, Poland 2.7 percent, France showed an increase of 0.8 percent.

Turkey's national income has increased significantly in the 11-year period. In 2002, 232 billion dollars in national income, the end of 2018 reached \$ 820billion. In this period, per capita income rose from 3 thousand 492 dollars to 10 thousand 782 dollars. Total national income, obtained by dividing the population of the country per capita income is a measure of this distribution.

Income distribution is also given importance in the promotion of effective social policy as well as fiscal policy. Economic confidence index increased by 1.7 percent in November period was 91.3. Turkey Statistical Institute (TSI), in November 2019 announced that data period of economic confidence index.

#### **1.4. 17<sup>th</sup> Place in the World Economy**

Turkey, the IMF as of 2013, according to data from the world's 17<sup>th</sup> last, was also the 6<sup>th</sup> largest economy in Europe. Treasury borrowing rate averaged above 65 percent in 2002, Excursion Park focused events declined by up to 6percent before, as of Augusts' level of 9 percent.

Turkey Statistical Institute (TSI), calculated by the method of production for 2018 gross domestic product (GDP) has announced the results. Accordingly, Turkey's economy grew 2.6 last year. According to the production method, GDP at current prices increased by 19.1 percent in 2018 compared to the previous year and became 3 trillion 700 billion 989 million TL.

According to the TSI explanation; January and 3.4 percent of total exports in 2019 compared to the same period last year replicates February. While imports decreased by 0.7 percent.

#### **1.5. Debt to the IMF was reset**



Turkey's first loan taken in 1961, 19 in stand-by agreement and a decision was made not to make his new stand-by agreement with the IMF has established a total of 56.5 billion dollars in debt relationship. Turkey has reset its debt to the fund by paying the last instalment of the loan in May last year. Despite the IMF will not stop giving it even arrived debt.

## 2. The Indicators of Political Instability

Contrary to the political stability in democracies, the indicators of political instability are mainly gathered in the following headings (Eren and Bildirici, 2001: 31). There are three main types of accountability mechanisms:

**A. Political accountability:** The realization and accountability of the promises and rhetoric of political parties and their representatives during the elections. Political accountability is the obligation of elected officials to be accountable to voters, to the constitution and rule of law, to the institution of their choice, to the election commission or similar entity, and to the entity they represent.

Indicators of political accountability include:

- reforms related to elections and elections,
- access to official information, and freedom of information,
- de-centralism - participation of people at the local level,
- Strong and energetic civil society,
- Sustainable political will.

**B. Administrative accountability:** It refers to the accountability of government agencies regarding the actions and duties carried out on the vertical and horizontal scale within and between organizations. Administrative accountability is to cooperate fully with the relevant accountability mechanisms within the community of authority holders and to ensure that information is freely available. Therefore, to ensure that the public is informed about the policies and practices of the government, it is imperative to highlight the practices and the reasons why these decisions are taken. Indicators of such accountability are the public's awareness of public programs and services (Treny & Friedenbergl,1991:186)

In a well-functioning state, the government is subject to accountability both by outside citizens and by public institutions within itself. This can also be done through internal audit and external audit.



In the meantime, this system is also called vertical accountability and horizontal accountability. Vertical accountability; electoral processes, or indirectly through non-governmental organizations or the media. Horizontal accountability is; governmental agencies established to prevent abuse and corruption of the state. This is horizontal accounting; judicial, legislative, general auditors, anti-corruption units, electoral boards and human rights commissions, ombudsmen, or public complaints commissions.

**C. Legal accountability:** The judiciary is open to all decisions and actions of the state, including judicial organs. Governments are legally accountable through legislation involving the requirements and obligations of how they should conduct their business. Legal accountability means that the road to judicial action against the decisions and actions of all the units of the state, including judicial organs, is open

Public officials who implement the law can also be judged on how well they are performing their activities. In addition, the more precise and clear the legislation underlying the work of an administrative body, the easier it will be to use it as a guide. As legislation becomes obsolete, it will be more difficult to use it as an accountability mechanism.

In the presidential system of government in Turkey does not go beyond the framework set by the constitution and laws (Acar,2019:198):

1. Polarization of the parliament
2. Coalition governments
3. Uncertainty of voters
4. Management and timing of elections
5. The frequency of government changes

Depending on the factors that stand out within the scope of political instability, (Eren and Bildirici, 2001: 31). Instability indicators can be examined in two categories (Brunetti, 2006:122-123):

1. Measuring of the polar intensity
2. Measuring government changes

Political instability and alliances created by the parties before and after the elections decreases in the indicators of instability began to be seen (republic, the nation alliance). Therefore, in the process of political instability (Acar,2019:156):

1. It is seen that after the Presidency of the government, the polarization of the parties declined and the

integration of all parties occurred after the fountain of peace.

2. The presidential government system minimizes governmental changes that lead to political instability.

## **2.1 Turkey's Potential**

Following the transition to the Presidential Government System, the "confidence indices" that moved downward in the uncertainty in the election process started to rise again with the new system. Compared to the last 12-month situation, the current economic situation, which includes consumer assessments of the index, which recorded an increase of 3.5 percent in July compared to June. The rise in the general economic situation expectation for the next 12 months was 4.6 percent.

Turkey grew by 4.8% on average in the 15-years period. Turkey's average growth rate is 5.6% per year during recent 16 years. In short, at full employment levels, we can say that our potential growth rate is around 6-7%. To see what it means, let's take an account of this: if we grow at 7% for the next 10 years, our national income per capita will reach twice the level of 20,000 dollars in 2018; If we can continue this, it will reach 40 thousand dollars in 2035. However, if our growth rate stays at 3% as it has been in recent years, our national income would be 20 thousand dollars only in 2040. (Economic growth data of our country was published by the Ministry of Development since 1923)

US News has announced the world's most powerful countries. Countries have been determined to be economically dependent on their ownership of the word in the world. Turkey also joined the list, leaving behind many countries (2018):

14- Turkey

13- Iran

12- Canada

As a matter of fact, the effect of economic stability in recent years on the economic stability of the political stability in society is not to break down among the social sectors, social integration is provided, income distribution is improved. Global Capital, one of the prominent publishers in the field with its evaluations on international capital markets, has rewarded the debt management success of the Ministry of Treasury and Finance despite the difficult processes.

The speculative attacks on Turkey and receiving such an award in a period of intensive study of the negative perception is very important, this development reinforces investor confidence. Thus, it is seen that

market confidence in Turkey increased in a positive direction.

The sense of insecurity created by the differences in the perception of hooding in the concept of "state and nation" (Şanlısoy, 2010:105). A potential instability episode emerged. In sum, political stability depends on a functioning democracy culture. Working democracy is the harmony and balance between civil and institutional (official) authorities. The harmony between the institutions is that of cultural values political culture and mentality with the awareness of being a nation has been further reinforced by the transformation of its structure into a contemporary system of thinking.

## **2.2. Turkey is the Second OECD Country in Growth"**

More employment growth, further investment and indicating that the means to increase the welfare of Light, "in particular 2017 growth figures in terms of we country second in the OECD. Ireland 7.8 percent, Turkey 7.4 percent. In 2017 we created employment for more than 1.5 million. employment generated in a country with a young population like Turkey very, very important.

The economy appears to be the first factor influencing the change of political power and the political system. Coalition governments or short-lived governments are leading to political instability. This situation illustrates several times both in Turkey and in world history itself.

In short, at full employment levels, we can say that our potential growth rate is around 6-7%. To see what it means, let's take an account of this: if we grow at 7% for the next 10 years, our national income per capita will reach twice the level of 20,000 dollars in 2018; If we can continue this, it will reach 40 thousand dollars in 2035. However, if our growth rate stays at 3% as it has been in recent years, our national income would be 20 thousand dollars only in 2040. (Economic growth data of our country was published by the Ministry of Development since 1923).

## **2.3. Presidential Government System Strengthens Stability**

The main condition for a country to achieve stable economic growth is a strong and stable political structure. The presidential government system is a Turkish-style presidential system that forms the basis of political stability. A strong political authority that knows what it is doing and reassures its environment will eliminate many uncertainties for the future. However, with the support of such a strong policy, the economy will ensure stable growth. The unstable structure in politics is undoubtedly the most important factor affecting economic stability.

In Turkey, among the factors that has dominated the presidential system of government "participatory management approach" and as a result to ensure the satisfaction of all the people, "one country, one flag, one motherland focused on citizen satisfaction" shows that the integration of the target (Acar, 2019: 54). Experts that some of Turkey's problems, but certainly in a row and the bottom of the Greece 'investments can not be made' as he did not deserve note. As a matter of fact, the fact that the investments do not stop despite the problems experienced in recent years is considered as the best proof that the ratings of the organizations are not realistic. Turkey's economy dramatically entered the rebalancing process. Foundations are still extremely strong; public balance sheet, public debt. We expect inflation to decline further by the end of the year. We expect growth to be 3 percent next year. The first thing to do in this case is to change the look of the note (Bigmoney, milliyet com. 2.11.2019).

In Turkey, among the factors that has dominated the presidential system of government "participatory management approach" and as a result to ensure the satisfaction of all the people, "one country, one flag, one motherland focused on citizen satisfaction" shows that the integration of the target (Acar, 2019: 54). The service sector confidence index increased by 1.6 percent in October, the retail trade confidence index by 4.8 percent and the construction sector confidence index by 8.3 percent (TUIK,2019:5). Turkey Statistical Institute has released its industrial confidence index for October. Accordingly, the seasonally adjusted service sector confidence index was 89.7 in September, up 90 percent from 1.6 percent this month (TUIK,2019:5).

#### **2.4. Same with Turkey's Note Namibia**

When the note deserved the credit rating agencies look at Turkey indicator not get any kind of believed should share the same notes with Spain power but name even maybe you heard the first time in Barbados and Costa Rica, which also includes countries such as Namibia, Colombia, Indonesia, Romania, share the same notes with Tunisia and Uruguay .But Central Bank of Turkey (CBT) for October survey by the Financial Services and Financial Services Confidence Index was announced.

The results of the Financial Services Survey for October were evaluated by weighting and aggregating the responses of 157 institutions operating in the financial sector. Accordingly, FHGE increased by 3.1 points to 142.5 in October compared to the previous month. Global Capital, one of the prominent publishers in the field with its evaluations on international capital markets, has rewarded the debt management success of

the Ministry of Treasury and Finance despite the difficult processes.

Turkey, the world periodically published by the Bank Ease of Doing Business Index rose more than 190 places in 10 countries this year as output 33. Turkey, Israel along with the progress on the business environment, Switzerland, outpacing countries like the Netherlands and Italy. Turkey, during the past year had climbed more than 17 places in the index.

The EU promised 5 billion euros for Syrian refugees, but they did not. Peace Spring Operation is aimed to bring peace to the region. So; stopping violence in Syria and in wider regions, preventing the killing of Syrian people, we share the goal of resisting terrorism and ensuring stability. Purging YPG, a terrorist organization nestled north of Syria, from the region, under agreement with Russia after the USA for the Safe Zone in the north of Syria. It's 3.6 million lives in more than 4 million immigrants from different countries, including Turkey Syrians. EU countries do not want Syrian migrants. Where democracy is where people have the right to live. EU promises 5 billion aid to Syrian refugees but they do not. Turkey, diplomatic traffic after the execution of these agreements has repercussions around the world. Peace Operation Spring, which Turkey won at the table, was recognized with the label Turkey won in social media.

We are the second OECD in growth, more employment growth, further investment and indicating that the means to increase the welfare of Light, "in particular 2017 growth figures in terms of we country second in the OECD. Ireland 7.8 percent, Turkey 7.4 percent. In 2017 we created employment for more than 1.5 million. employment generated in a country with a young population like Turkey very, very important.

The economy appears to be the first factor influencing the change of political power and the political system. Coalition governments or short-lived governments are leading to political instability. This situation illustrates several times both in Turkey and in world history itself.

## **CONCLUSION**

The main condition for a country to achieve stable economic growth is a strong and stable political structure. The presidential government system is a Turkish-style presidential system that forms the basis of political stability. A strong political authority that knows what it is doing and reassures its environment will eliminate many uncertainties for the future. However, with the support of such a strong policy, the economy will ensure stable growth. The unstable structure in politics is undoubtedly the most important factor affecting economic stability.

Uncertainties about politics are one of the issues that the industrialists and businessmen complain about the most. Because to see the front of the businessman who wants to invest is the main condition for a country to achieve a stable economic growth is a strong and stable political structure. A strong political authority that knows what it is doing and reassures its environment will eliminate many uncertainties for the future. However, with the support of such a strong policy, the economy will ensure stable growth. The unstable structure in politics is undoubtedly the most important factor affecting economic stability. Uncertainties about politics are one of the issues that the industrialists and businessmen complain about the most. Because the businessman who wants to invest wants to see the way, wants to minimize the uncertainties for the future, wants to minimize the uncertainties for the future. Turkey is progressing well on the way the economy and stability.

## REFERENCES

- **Acar, A.** (2006). Turkey's Economic and Social Situation, Turkey.
- **Acar, A.** (2019). Political and Social Change, Konya.
- **Aisen, A. & Veiga, F. J.** (2011). How Does Political Instability Effect Economic Growth?, International Monetary Fund, IMF Working Paper No: 12.
- **Asteriou, D. & Price, S.** (2001), “Political Instability and Economic Growth: UK Time Series Evidence”, Scottish Journal of Political Economy, Vol: 48 No:4, 383–399.
- **Alesina A.** (1996). Political Instability and Economic Growth, Journal of Economic Growth, 1: 189-211.
- **Alper, Y.** (2012). Social Policy, İst.
- **Bigmoney**, milliyet.com. (Access: 02.11.2019)
- **DPT** (2013). The 2013 Annual Programme, DPT.
- **DPT**, (2014). State Planning Organization Periodicals.
- **Eren, E. & Bildirici, M.** (2001), “Türkiye’de Siyasal ve İktisadi İstikrarsızlık; 1980–2001”, İşletme ve Finans, 187, 27–33.
- **Gürtan, K.** (1959). In Turkey Investments, İst.
- **Heywood, A.** (2007). Politics, Adres Pub., Ank.
- **Hjarvard, S.** (2001). Globalized Society, Nordicom, Göteborg.
- <http://www.heritage.org/index/>
- **Jackson, R. & Sorenses, G.** (1999). Introduction to International Relations, Oxford.
- **Soysal, M.** (1968), The Role of Government in Political development, Local TODAİE, Ankara.
- **TÜİK** (2019). Turkey Statistical Institution Periodicals.
  - **Central Bank of the Turkish Republic** (2018). Periodicals.

- **Ülgener, S.** (1983). Employment, National Income, İst.
- **Şanlısoy S. & Kök R.** (2010). Politik İstikrarsızlık - Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği (1987–2006), Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25 (1), 101-125.
- **Trent, S. J. & Friedenberg, R. V.**(1991). Political Campaign Communication, Second Edition, Preager Pub, New York



## İNOVASYON PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL YAPI İLİŞKİSİ :SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

(Sayfa 32-43)

**Dr. Öğr. Üyesi Abdullah OĞRAK**

*Yüzüncü Yıl Üniversitesi*

*İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Bölüm :İşletme Bölümü. Ana Bilim Dalı*

**Talha Kürşat KARTA**

**Öz:**Bu çalışma, global iş dünyasındaki işletme çalışanlarının inovasyon performanslarını ve örgütsel yapılarını ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmada inovasyon kavramı, hizmet sektöründe inovasyon performansı, örgüt kavramı ve örgütsel yapı kavramları açıklanmıştır. Bu çalışmada işletmelerin geleceğe yönelik çabalarının personellerin inovasyon performansına ve işletmelerin örgütsel yapısına ilişkin araştırma sonuçlarına dayalı olarak farklı yönleri ele alınmıştır. Araştırmada verilerin değerlendirmesinde bu alanda yapılan çalışmalar dikkate alınarak alanla ilgili anket kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre; inovasyon performansı ve örgütsel yapı kişiden kişiye farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca tıbbi tedavi uygulamayan çalışanların inovasyon performans düşüncelerinin tıbbi tedavi uygulayan çalışanların inovasyon performans düşüncelerine göre daha olumlu olduğu gözlemlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** inovasyon, inovasyon performansı, örgüt, örgütsel yapı, hizmet sektörü

### RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATION PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE: AN APPLICATION IN HEALTH SECTOR

**Absract:** This study is designed to measure the innovation performance and organizational structure of business employees in the global business world. In research, the concept of innovation, innovation performance in the service sector, the concept of organization and organizational structure are explained. In this study, different aspects of the future efforts of enterprises based on the research results related to the innovation performance of the personnel and the organizational structure of the enterprises are discussed. In research, a questionnaire was used in the evaluation of the data by considering the studies conducted in this field. According to the data obtained; innovation performance and organizational structure were found to vary from person to person. In addition, it was observed that the innovation performance thoughts of the employees who did not apply medical treatment were more positive than the innovation performance thoughts of the employees who applied medical treatment.

Key words: innovation, innovation performance, organization, organizational structure, service industry

#### 1. Giriş

İnovasyon ve örgüt kavramları küresel dünyamızda önemli yer edinmiştir. Örgüt kavramı insanlık tarihinin başlangıcından beri ortaya çıkmış bir kavramdır. İnovasyon kavramı ise sanayi devrinin başlamasıyla hala günümüzde de devam eden bir kavramdır. Bu iki kavram gün geçtikçe araştırmacılar tarafından ilgi görmüştür. İnovasyon ve örgüt kavramının arasındaki ilişki bir çok araştırmacının ilgi odağı olmaktadır. Bir işletme de inovasyon ve örgütsel yapı bağının önemi oldukça önemlidir.

Gün geçtikçe çoğalan işletmelerde teknolojinin ilerlemesiyle işletmenin inovasyon performansı ve



çalışanların örgütsel yapı bağı önem arz etmektedir. Bundan dolayı iş dünyasında ilerleyen gelişmeler işletmelerin inovasyon performansı ve örgütsel yapı faaliyetlerinin giderek bir tercihten çok gerekliliğe dönüştürmektedir. Bu çalışmada işletmelerin geleceğe yönelik çabalarının personellerin inovasyon performansı ve örgütsel yapısına ilişkin araştırma sonuçlarına dayalı olarak farklı yönleri ele alınmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. İnovasyon Kavramı

İnovasyon kavramı ilk defa ekonomist ve politika bilimcisi Joseph Schumpeter (2008) aracılığıyla ele alınmış ve “kalkınmanın itici gücü” olarak ifade edilmiştir (Seyitoğlu & Yalçınsoy, 2016: 14). İnovasyon, Latince bir sözcük olan ‘innovatus’ tan türemiş olup toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni prosedürlerin değerlendirilmeye başlanması kavramına gelmektedir. (Elçi, 2005: 1). Bir inovasyon genel düzeyde üretim fonksiyonlarında yeni bir düzenlemenin oluşması olarak yorumlanabilir. İnovasyon, ürünleri ve hizmetleri, sunma ve üretme yollarıyla ilgili adımın kaynağıdır. Global dünyada inovasyon, araştırma bileşenlerini kavrayan bağıntılı olmayan, karışık ve aynı anda olmayan bir süreç olarak yorumlanabileceği iddia edilmiştir (Alparlan, vd., 2018: 470). İnovasyon Türkçemizde yenilik, yaratıcılık anlamına gelmektedir. Aslında bakıldığında bir çok anlama gelen inovasyon birçok kişi tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlamalardan bir kaçısı şu şekildedir: Schumpeter’e (1942) göre inovasyon, girişimci için karlı olan her şeyi tanımlayan ve teknolojik gelişmelerin sonucudur (Karaöz ve Albeni, 2003: 29). Freedman’e 1982 göre İnovasyon, yeni veya geliştirilmiş bir mahsulün pazarlanmasında veya yeni veya geliştirilmiş bir sürecin ilk ticari işletiminde yer alan teknik tasarım, imal, idare ve ticari faaliyetler olarak belirlenmiştir. (Likar, 2013: 16). Drucker’a (1985) göre inovasyon, girişimcinin yeni kaynaklar meydana getirerek refah oluşturması veya mevcut olan kaynakların kullanımını çoğaltarak refah oluşturmasıdır (Drucker, 1985: 67). Simmonds’a (1986) göre İnovasyon, yeni mamuller ve hizmetler, mevcut mamullerin yeni kullanımı, mevcut mamuller için yeni piyasalar veya yeni pazarlama usulleridir. (Popa, vd., 2010: 151). Porter’e (1990) göre İnovasyon, şirketlerin en geniş duygularla ve yeni teknolojiler dahil olmak üzere yaptıklarına yaklaşarak rekabet avantajı kazanma şeklidir (Likar, 2013: 16). Livingstone’ye (2000) göre İnovasyon, yeni fikirlerin ekonomik faaliyet yoluyla sürdürülebilir değer yaratan sonuçlara dönüştürüldüğü süreçtir (Baporikar, 2015: 89).

### 2.2. Hizmet Sektörü Açısından İnovasyon Performansı

Hizmet sektörü inovasyon kavramını genel olarak yaratıcı veya teknoloji gelişimi olarak ele almaktadır. Teknolojinin gelişmesi ve ilerlemesi ile hayatı kolaylaştıracak yeni ürünlerin ortaya çıkması hizmet sektörüne katkıda bulunmuştur. Hizmet performansı satış büyümesi, pazar payı artışı, kârlılık ve genel stratejik hedefler açısından örgütsel hedef başarısı olarak tanımlanır ve yeniliklerin işletmelerin hem karlılığa hem de uzun ömürlü olmasına neden olabileceğini iddia eder (Arıkan, 2008: 28). Ne kadar inovasyonun performansa olan etkisi içsel ve dışsal inovasyon etkenlerine bağıntılı olsa da inovasyon-performans ilişkisi değişmekte ve işletmenin yaşı, inovasyon çeşidi gibi faktörler, büyük miktarda inovasyon aracılığıyla işletme performansına etki etmektedir (Akın ve Reyhanoğlu, 2014: 31). Hizmet inovasyonu, önem katmanın, müşterileri elde tutmanın, pazar geliştirmenin ve onlar için büyümenin değerli bir aracı haline gelmiştir. Bu sebeple, hizmet işletmelerinin rekabet edebilirliğini artırmak için hizmet inovasyon performansının ne gibi geliştirileceğidir. (Jian, Ke, ve Wang, 2016: 305). Bundan dolayı bir hizmet sektörü olarak hastanelerdeki inovasyonların farklı özelliklere sahip olduğunu iddia etmek yanlış olmayacaktır (Ekingen, Vd. , 2018: 201)

### 2.3. Örgüt kavramı

Örgüt, eş anlamı olan organizasyon terimi Yunanca ‘organon’ kelimesinden türemiştir. Örgüt kavramı, insanlığın başlangıcından beri ortaya çıkmış bir kavramdır. Örgüt tanım olarak birçok köklü anlama sahip olup Türk Dil Kurumuna göre örgüt, ortak bir amaç veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanmaktadır. Yani örgüt, üretimde maddi ve maddi dışı araçları, belirli bir uyum içinde toplayarak faaliyetinin neticesi olarak meydana gelen bir sistemdir (Demirel, 2004: 1). Örgüt kavramı birçok kişi tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımların bir kaçışöyledir:

Marc ve Simon’a (1958) göre örgüt, üyeleri arasındaki ilişkiden oluşan sosyal bir yapıdır (Tükel, 2012: 35). Parsons’a (1960) göre örgüt, belirli hedeflere ulaşmak için kurulan ve yeniden kurulan şirketler, hastaneler, okullar ve hapisaneler gibi sosyal birimler olarak tanımlanmaktadır (Arslan, 2004: 205). Schein’e (1976) göre örgüt, yetki ve sorumluluk hiyerarşisinde iş ve iş bölümü ortak amaç ve amaçlara ulaşmak için yürütülen faaliyetlerin entelektüel koordinasyonu olarak tanımlanmıştır (Karcioğlu, 2001: 266). Barnard’a (1994) göre örgüt, iki veya daha fazla bireyin planlı olarak koordine edilmiş faaliyetlerin veya kuvvetlerin bir sistemi olarak tanımlanmıştır (Güçlü, 2003: 147).

### 2.4. Örgütsel Yapı

Yapı kelimesi Latince ‘dikmek, ayağa kaldırmak, inşa etmek’ anlamına gelmektedir. Örgütsel yapı, hedef ürüne ulaşabilmek için bir araya gelerek bir çerçevede oluşturulan sistemdir. Örgütsel yapı, en genel anlamda, örgütteki rollerin tanımlanması, dağıtılması ve koordinasyonunu içeren ilişkilerdir (Gibson, vd.,1988: 446). Mintzberg örgütsel yapıyı, örgüt çalışmalarının yönetildiği ve görevlerin koordine edildiği araçların toplamı olarak tanımlar (İzci ve Arslan, 2004: 35). Örgütsel yapıyı dört öge işaret eder. Bu ögeler; örgütün örgütlenme şekli ve konsepti, örgütün yönetim şekli, örgüt kültürü ve örgütün değerlendirdiği teknolojiyi nasıl işlettiğidir (Perçin, 2008: 82). Bu örgütsel yapıları yüksek seviyede dikey ve yatay farklılaştırma ve firma içi işgücü piyasaları ile karakterize olma eğilimindedir (Kalleberg ve Van Buren, 1994: 933). İlk etapta kurulan bir yapı, örgüt genişledikçe ve ilerledikçe farklılaşır. Örneğin hizmet sektöründe tek bir hizmet sunan işletme hizmetinin iyi gitmesi halinde hizmetinde uzmanlaşması gerekir. Bu yalın bir yapıdan işlevsel bir yapıya intikal etmektir. (Namaz, 2010: 18).

## 3. Araştırmanın Yöntemi

Bu kısımda araştırmanın amacı, araştırmanın ana kütlesi ve örneklem seçimi ve araştırmaya ilişkin bulgular yer almaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı sağlık sektöründe inovasyon performansı ve örgütsel yapı ilişkisinin analiz edilmesidir. Bu kapsamda Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaşı hastanesinde tıbbi tedavi uygulayan ve uygulamayan personellerin inovasyon performanslarının ve örgütsel yapılarının ölçülmesi amaçlanmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklem Seçimi

Çalışmanın ana kütlelerini Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaşı Araştırma Hastanesinde görev yapmakta olan idari personeller oluşturmaktadır. Kurum personel işleri biriminden alınan resmi yazıya göre hastane birimlerindeki idari personel sayısının 1634 olduğu tespit edilmiştir. Ana kütlelerin tümüne erişmenin zaman ve maliyet bakımından olası olmayacağı düşünülerek örnekleme yapma yoluna gidilmiştir. Ana kütleleri temsil edebilmek amacıyla seçilen örneklem büyüklüğünün en az 313 olması gerekmektedir (Coşkun, v.d., 2015: 137 ). Araştırma kapsamı dahilinde 350 kişiye ulaşılmıştır.

### 3.3. Örneklem Süreci

Araştırmada kolayda örneklem yöntemi uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında anket yöntemi yer almıştır. Kullanılan anket ise Banu Duman'ın 'İnovasyon Performansı ve Örgütsel Destek Algısı İlişkisi: Sivas İlinde Bir Araştırma' konulu yüksek lisans çalışmasında uygulanmış anketten faydalanılmıştır. Kullanılan ankete ilişkin bir çalışma yapılmış olup 22 ifadeye yer verilmiştir. Çalışanların inovasyon performansı ve örgütsel yapı algısına olan düşünceleri, (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum beşli likert tipi ölçek kullanılarak alınmıştır. Kurumda doktorlar hariç tutulmuş ve diğer personeller üzerinde araştırma yapılmıştır.

### 3.4. Araştırmada Cevap Aranacak sorular ve Hipotezler

Araştırmada cevap aranacak temel sorular ve araştırmanın temel hipotezleri Tablo 1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1: Araştırmanın Temel Varsayım ve Hipotez**

Araştırmanın soruları	Araştırmanın Hipotezleri
1.Tıbbi tedavi uygulayan ve ve tıbbi tıbbi tedavi uygulamayan personellerin personellerin inovasyon arasında performansı arasında anlamlı bir fark var mı ?	<b>H0:</b> Tıbbi tedavi uygulayan tedavi uygulamayan inovasyon performansı anlamlı bir fark yoktur.
ve tıbbi personellerin arasında	<b>H1:</b> Tıbbi tedavi uygulayan tedavi uygulamayan inovasyon performansı anlamlı bir fark vardır.

---

2. Tıbbi tedavi uygulayan ve tıbbi tedavi uygulamayan personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark var mı ?

**H0:** Tıbbi tedavi uygulayan tedavi uygulamayan örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark yoktur.

ve tıbbi personellerin

**H1:** Tıbbi tedavi uygulayan tedavi uygulamayan örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

---

3. Kadın ve Erkek personellerin inovasyon performansı arasında anlamlı bir fark var mı ?

**H0:** Kadın ve Erkek inovasyon performansı arasında anlamlı bir fark yoktur.

personellerin arasında

**H1:** Kadın ve Erkek İnovasyon performansı arasında anlamlı bir fark vardır.

---

4. Kadın ve Erkek personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark var mı ?

**H0:** Kadın ve Erkek örgütsel yapı algısı bir yoktur.

personellerin

**H1:** Kadın ve Erkek örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

---

#### 4. Araştırmayla İlgili Bulguları

Araştırmanın daha iyi yorumlanabilmesi için SPSS 17.00 programından yararlanılmıştır. Anket sonuçları ölçülürken tablolar ve grafiklerle gösterilerek anlamlı hale getirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde ‘t’ testi uygulanmıştır.

##### 4.1. Demografik Özellikler

Personellere ilişkin demografik özellikler Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2: Araştırmaya Katılan Personellerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

	Özellik	N=350		Özellik	N=350	
			%			%
Yaş	18-25	24		Eğitim	Lise	30,3
	26-35	46,9			Üniversite	62,6
	36-45	21,7			Lisansüstü	7,1
	46-56	7,4				
	56+	0				
	Toplam	100			Toplam	100
Cinsiyet	Kadın	47,7		Çalışma Süresi	5 yıldan az	30
	Erkek	52,3			6-10 yıl	40,3
	Toplam	100			11-15 yıl	15,1
					16-20 yıl	6,9
Medeni Durum	Evli	64		21 yıldan fazla	7,7	
	Bekar	36		Toplam	100	
	Toplam	100				
İdari Görev	Evet	18		Tıbbi tedavi uygulama	Evet	50
	Hayır	82			Hayır	50
	Toplam	100			Toplam	100

Araştırma kapsamına dahil edilen tıbbi tedavi uygulayan ve uygulamayan personellerin demografik özelliklerini şu şekilde ifade edebiliriz. % 47,7'si bayan, % 52,3'ü erkek, % 24'ü 18-25 yaş, %46,9'u 26-35 yaş, % 21,7'si 36-45 yaş, % 7,4'ü 46-56 yaş, %0'ı 56 ve üzeri yaş, % 64'ü evli, % 36'sı bekar, % 18'i idari göreve sahip, % 82'si idari göreve sahip değil, % 0'ı ilk öğretim mezunu, % 30,3'ü lise mezunu, % 62,6'sı üniversite mezunu, % 7,1'i lisansüstü mezunu, % 30'u 5 yıldan az görev sürdürmekte, % 40,3'ü 6-10 yıl arası görev sürdürmekte, % 15,1'i 11-15 yıl arası görev sürdürmekte, % 6,9'u 16-20 yıl arası görev sürdürmekte, % 7,7'si 21 yıldan fazla görev sürdürmekte ve % 50'si tıbbi tedavi uygulayan, % 50'si tıbbi tedavi uygulamayan personellerden oluşmaktadır.

#### 4.2. Araştırmaya İlişkin Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada ölçüğe ilişkin güvenilirlik analizini test etmek amacıyla Cronbach Alfa Katsayısı yönetimi kullanılmıştır. Personellerin inovasyon performansı ve örgütsel yapı algısına ilişkin ölçüğün alfa katsayısı 0,903'tür. Bu değer 0,70'den büyük ölçekte yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

#### 4.3. Ölçekte Bulunan İfadelerin İstatistiksel Yüzdeleri

**Tablo 3: Ölçekteki İfadelere İlişkin İstatistik Tablosu**

Sayın katılımcı, aşağıda verilen ifadelerle katılma durumunuza göre uygun seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyor	Katılmıyor	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<b>İnovasyon Performansı</b>					
1. Çalıştığım kurumda, sık sık yeni fikirler denenir.	31,7	22,9	18,3	19,7	7,4
2. Çalıştığım kurumda, işleri yapmak için yeni yollar bulunmaya çalışılır.	23,1	36	15,1	21,1	4,6
3. Çalıştığım kurum, çalışma metotları konusunda yaratıcıdır	33,1	30,6	17,7	16,3	2,3
<b>4. Çalıştığım kurum, pazara yeni ürünler ve hizmetler sunmada, çoğu kez ilktir.</b>	<b>36,3</b>	<b>36,3</b>	<b>15,4</b>	<b>11,1</b>	<b>0,9</b>
5. Çalıştığım kurumda yenilik, çok fazla risk olarak görülür ve karşı çıkılır.	8,6	22,3	32,3	20,6	16,3
6. Çalıştığım kurumda yeni ürün girişimi, son 5 yıl boyunca artmıştır.	29,1	28,9	25,7	12,9	3,4

7. Çalıştığım kurumda diğer kurumlarla yeni örgütler arası ilişkiler geliştirilir.	26,3	30,9	23,1	14	5,7
8. Çalıştığım kurumda çalışanların yönetimi için yeni örgütsel yapılar geliştirilir.	27,5	37,4	13,7	18	3,1
9. Çalıştığım kurumda yenilikçi fikirler sistematik bir yolla uygulamaya konulur.	29,4	32,9	17,4	14,3	6
10. Çalıştığım kurumda, yeni ürün geliştirmeye önem veririz.	24,3	30,6	22,6	14,9	7,7
11. Çalıştığım kurumda, katı ürün kalite prosedürlerimiz vardır.	18	28,9	25,1	20,6	7,4
12. Çalıştığım kurumda, mevcut ürünlerimizi sürekli olarak geliştirir ve yenileriz.	27,7	35,1	18,9	16,3	2
13. Çalıştığım kurumda, üretim sürecinde yenilikçiyiz.	32	31,7	20	14,9	1,4
<b>Örgütsel Yapı Algısı</b>					
<b>14. Çalıştığım kurum benim değer ve hedeflerimi dikkate alıyor.</b>	<b>44,9</b>	<b>31,1</b>	<b>14</b>	<b>8,6</b>	<b>1,4</b>
15. Çalıştığım kurum sorunum olduğunda her zaman yardım eder.	40	29,4	13,4	14	3,1
16. Çalıştığım kurum benim iyiliğimi ister.	36,9	27,1	22,6	10,9	2,6
17. Çalıştığım kurum işimi iyi yapmam yönünde bana yardımcı oluyor.	34,6	29,4	22,9	11,1	2
18. Çalıştığım kurum iyi bir iş çıkardığımda bunun farkına varır.	39,4	28,9	19,4	8	4,3
19. Çalıştığım kurum için işimden memnun olup olmamam önemlidir.	37,4	30,6	16	11,4	4,6
20. Çalıştığım kurum beni dikkate alıyor.	42,3	26,6	20	8,6	2,6
21. Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir.	42,3	31,1	13,1	10,9	2,6



Tablo 3	22. Çalıştığım kurum benim başarılarımdan dolayı gurur duyar.	46,9	25,1	14,3	11,1	2,6
---------	---	------	------	------	------	-----

incelendiğinde personellerin büyük bir çoğunluğunun bazı ifadeleri kurumun inovasyon performansı ve örgütsel yapısının olumsuz buldukları görülmektedir. Örneğin anketin inovasyon bölümünde yer alan “ Çalıştığım kurum, pazara yeni ürünler ve hizmetler sunmada, çoğu kez ilktir.” ifadesine katılmayanların oranı % 72,6 düzeyinde gerçekleşmiştir. Benzer bir durumda anketin örgütsel yapı bölümünde yer alan “Çalıştığım kurum benim değer ve hedeflerimi dikkate alıyor.” ifadesine katılmayanların oranı % 76 düzeyindedir.

**Tablo 4: Tıbbi Tedavi Uygulama Durumuna Göre Personellerin İnovasyon Performansı İstatistik Tablosu**

	Tıbbi Tedavi	N	Ortalama	Standart sapma	t	Sd	p
İnovasyon performansı	Evet	175	2,29	,72	-3,234	348	,001
	Hayır	175	2,55	,74			

Araştırmada tıbbi tedavi uygulayan ve uygulamayan arasında daha güvenilir bir sonuca ulaşabilmek için ölçek sayısı eşit tutulmuştur. Eşit tutulabilmesi için birkaç ölçek çıkarılmıştır. 175 personel tıbbi tedavi uygulamaya sahipken 175 personel ise tıbbi tedavi uygulamaya sahip değildir.

Bu çalışmada inovasyon performansı ölçeğine göre güvenilirlik analizi Cronbach Alfa Katsayısı 0,879'dur. Tablo 4'te görüldüğü gibi personellerin tıbbi tedavi uygulama durumuna göre inovasyon performans düşüncelerinin değişip değişmediğini belirtmek için bağımsız örneklem 't' testi uygulanmıştır. Elde edilen,  $t(348) = 3,234$ ,  $p = 001 < 0,05$  sonuçları inovasyon performansı açısından tıbbi tedavi uygulama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Buna göre **H<sub>0</sub>** hipotezi reddedilmiş **H<sub>1</sub>** hipotezi doğrulanmıştır. Bu durumda tıbbi tedavi uygulayan personellerin ortalama değerinin tıbbi tedavi uygulamayan personellerin ortalama değerinden daha düşük olduğu gözlenmiştir. Tıbbi tedavi uygulayan personellerin araç ve gereçlerin inovasyon açısından yetersiz olduğu söylenebilir bundan dolayı tıbbi tedavi uygulamayan personellerin İnovasyon performans düşüncelerinin daha olumlu olduğu söylenebilir.

**Tablo 5: Tıbbi Tedavi Uygulama Durumuna Göre Personellerin Örgütsel Yapı Algısı İstatistik Tablosu**

	Tıbbi tedavi	N	Ortalama	Standart sapma	t	sd	p
Örgütsel yapı algısı	Evet	175	1,97	,83	-	348	,067
	Hayır	175	2,15	,96	1,836		



Bu çalışmada örgütsel yapı algısı ölçeğine göre Cronbach Alfa Katsayısı 0,935'tir. Tablo 5'te görüldüğü gibi personellerin tıbbi tedavi uygulama durumuna göre örgütsel yapı algısı düşüncelerinin değişip değişmediğini belirtmek için bağımsız örneklem 't' testi uygulanmıştır. Elde edilen,  $t(348) = 1,836$ ,  $p = 0,067 > 0,05$  sonuçları örgütsel yapı algısı açısından tıbbi tedavi uygulama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Buna göre, **H0** hipotezi kabul edilmiş **H1** hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda tıbbi tedavi uygulayan ve tıbbi tedavi uygulamayan personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark yoktur.

**Tablo 6: Kadın Ve Erkek Personellerin İnovasyon Performansı İstatistik Tablosu**

	Cinsiyet durumu	N	Ortalama	Standart sapma	T	sd	p
İnovasyon performansı	Erkek	183	2,57	,73	4,124	348	,000
	Kadın	167	2,25	,71			

Tablo 6' da görüldüğü üzere personellerin cinsiyet durumuna göre inovasyon performans düşüncelerinin değişip değişmediğini belirtmek için bağımsız örneklem 't' testi uygulanmıştır. Elde edilen  $t(348) = 4,124$ ,  $p = 0,000 < 0,05$  sonuçları inovasyon performans düşünceleri açısından cinsiyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Buna göre, **H0** hipotezi reddedilmiş **H1** hipotezi kabul edilmiştir. Bu boyutta kadın ve erkek personellerin inovasyon performansı arasında anlamlı bir fark vardır. Erkek personellerin ortalama değerinin kadın personellerin ortalama değerinden daha büyük olduğu gözlenmiştir. Erkek personellerin inovasyon performansı düşüncelerinin daha olumlu olduğu söylenebilir.

**Tablo 7: Kadın Ve Erkek Personellerin İnovasyon Örgütsel Yapı Algısı İstatistik Tablosu**

	Cinsiyet durumu	N	Ortalama	Standart sapma	t	sd	p
Örgütsel yapı algısı	Erkek	183	2,16	,88	2,190	348	,029
	Kadın	167	1,95	,91			

Tablo 7'de görüldüğü üzere personellerin cinsiyet durumuna göre örgütsel yapı algısı düşüncelerinin değişip değişmediğini belirtmek için bağımsız örneklem 't' testi uygulanmıştır. Elde edilen  $t(348) = 2,190$ ,  $p = 0,029 < 0,05$  sonuçları örgütsel yapı algısı düşünceleri açısından cinsiyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Buna göre, **H0** hipotezi reddedilmiş **H1** hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda kadın ve erkek personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark vardır. Erkek personellerin ortalama değerinin kadın personellerin ortalama değerinden daha büyük

olduğu gözlenmiştir. Erkek personellerin örgütsel yapı algısı düşüncelerinin daha olumlu olduğu söylenebilir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmadaki bulgular sürecinde çalışanların inovasyon performansı ve örgütsel yapısına yönelik tutumları ile çalışanların tıbbi tedavi uygulama durumu ve cinsiyet durumlarına ait etkenler arasında bir ilişki olduğu görülmektedir, hipotezleri uygulamalı olarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmelerde inovasyon performansı açısından tıbbi tedavi uygulama durumuna göre anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır (p anlamlılık seviyesi<0,05), örgütsel yapı açısından tıbbi tedavi uygulama durumuna göre anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır (p anlamlılık seviyesi > 0,05), inovasyon performansı açısından cinsiyet durumuna göre anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır (p anlamlılık seviyesi<0,05) ve örgütsel yapı açısından cinsiyet durumuna göre anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır (p anlamlılık seviyesi<0,05).

Ulaşılan bu sonuçlara göre; inovasyon performansı ve örgütsel yapı algısı kişiden kişiye farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda tıbbi tedavi uygulamayan çalışanların performans düşünceleri tıbbi tedavi uygulayan çalışanların performans düşüncelerine göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Son yıllarda tıbbi tedavi uygulayan çalışanların işletmedeki inovasyon performansının yetersiz olduğunu düşünmektedir. Geleceğe yönelik düşünüldüğünde bu durum olumsuz görülebilir. İşletmelerin inovasyon performansının geleceğin iş dünyasında çalışanlar için oldukça önemlidir. Böylece işletmeler inovasyon performans sorunlarına daha duyarlı olabilir. Çalışma yalnızca bir sağlık kurumunda çalışanlar üzerine yapılmıştır bu sınırlılıkları aşmak için değişik sağlık kurumlarda da eş araştırmalar yapılarak alan yazına katkıda bulunulabilir.

## Kaynakça

- Akın, Ö., Reyhanoğlu, M. (2014). "İşletme Büyüklükleri Bağlamında Türkiye'nin İnovasyon Portresi (2002-2008 Dönemi)". Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16 (1), 31.
- Alparslan, A., Yastioğlu, S., Taş, M. (2018). "Ulusal Kültür Özelliklerinin Ülkelerin İnovasyon Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Analiz". Ege Akademik Bakış, 18 (3), 470.
- Arıkan, C. L. (2008). Evaluating The Dynamics Of İnnovation İn Turkey: The İmpact Of İnnovation On Business Performance. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, N. T. (2004). ""Örgütsel Performansı Belirleyici Etmen Olarak" Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (1), 205.
- Baporikar, N. (2015). "Innovation knowledge management nexus" [İnovasyon Bilgi Yönetimi İlişkisi]. The

Namibia University of Science and Technology. 89.

Çoşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, & S., Yıldırım, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Demirel, D. (2004). Örgütsel Değişimin Örgütsel İletişime Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

Drucker, P. F. (1985). "The Discipline Of İnnovation". Harvard Business Review, 63(3), 67.

Ekingen, E., Ekemen, M., Yıldız, A., & Korkmazer, F. (2018). "The Effect Of Intrapreneurship And Organizational Factors On The Innovation Performance In Hospital" [İnovasyon Performansının Hastanelerde Örgüt Faktörlerine ve Girişimciliğe Etkisi]. Revista De Cercetare Si Interventie Sociala, 62, 201.

Elçi, Ş. (2005). İnovasyon Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı. Ankara: Nova Yayınları.

Güçlü, N. (2003). "Örgüt Kültürü". Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, 147.

Gibson, J., Vd. (1988). Organization Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill Companies.

İzci, F., Arslan, N. (2004). "Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Örgütsel Yapıda Meydana Gelen Değişimler: Bilişim Teknolojisi Örgütsel Yapı İlişkisi". İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 30, 35.

Jian, Z., Ke, Y., & Wang, G. (2016). "The Impacts of Relationship Property, Co-Production on Service Innovation Performance"[Birlikte Üretimin Hizmet İnovasyon Performansına, İlişkili Varlıkların Etkilileri]. American Journal of Industrial and Business Management, 6, 305.

Kalleberg, A., & Van Buren, M. (1994). "The Structure of Organizational Earnings Inequality"[Örgütsel Kazanç Eşitsizliğinin Yapısı]. The American Behavioral Scientist, 37, 933.

Karaöz, M., & Albeni, M. (2003). "Ekonomik Kalkınma ve Modern Yenilik Teorisi". Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi. 8 (3), 29.

Karçioğlu, F. (2001). "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler, 15 (1-2), 266.

Likar, B. (2013). İnnovation Management. Slovenia: Korona plus d.o.o.

Namaz, A. (2010). İşletmelerde Örgütsel Yapının Yeni Ürün Geliştirme Sürecine Etkisi Ve Kütahya Porselen San. A.Ş.' De Uygulama. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Perçin, M. (2008). İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Popa, L., Preda, G., & Boldea, M. (2010)." A Theoretical Approach Of The Concept Of İnnovation"[İnovasyon Kavramına Teorik Yaklaşım]. Managerial Challenges of the Contemporary Society, 1, 151.

Seyitoğlu, O., & Yalçınsoy, A. (2016). "Günümüz Gençliğinin İnovasyon ve Teknoloji Algılarına Yönelik Ampirik Bir Araştırma". International Journal Of Social Academia. 1, 14.

Tükel, İ. (2012). "Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın 'Dönüşüm' Romanının Bu Bağlamda Analizi". Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1 (2), 35.

## TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK İLE MÜCADELEDE YENİ BİR YAKLAŞIM: YENİ EKONOMİ VE E-TİCARET

(Sayfa 44-60)

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Esra Peker<sup>1</sup>**  
**İrem Şanlı<sup>2</sup>**  
**Esra Gözde Eren<sup>3</sup>**

### Özet

1950'li yıllardan bu yana Türkiye gündeminde olan işsizlik sorunu akademisyenler ve politika uygulayıcıları tarafından uzun süredir tartışılmaktadır. Avrupa'nın en genç nüfuslu ikinci ülke olma özelliğini taşıyan Türkiye'nin yüksek genç nüfusa sahip olması bu sorunu ülkemiz için daha farklı bir yere taşımaktadır. Bir başka ifade ile beşeri sermaye açısından bir kayıp olarak değerlendirilen genç işsizlik rakamı, Türkiye açısından telafisi olmayan bir boyuta ulaşmadan önüne geçilmesi gereken bir problemdir. Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ekonomik ve sosyal hayatta önemli değişimler yaşanmasına neden olmuştur. Yaşanan bu dönüşüm ekonomide yenilik sürecini başlatmış ve yeni ekonomi kavramının oluşmasına yol açmıştır. Elektronik ortamda sipariş verilmesinden, ürünün teslim sürecine kadar bütün aşamalar elektronik sistemler üzerinden takip edilmeye başlanmıştır. Elektronik ticaret ile uluslararası piyasalarda rekabetin yükselmesi, maliyetlerin düşmesi, tüketicilerin yeni tüketim alışkanlıklarını kazanması ve yeni ödeme şekillerinin geliştirilmesi gibi farklı süreçler oluşmuştur. Son yıllarda sosyal medya ile elektronik ticaretin yeni bir boyut kazandığı görülmektedir. İlk dönemlerde elektronik ticaretin sadece belirli yaş grubu tarafından tercih edildiği görülürken, son yıllarda bu yaş aralığı yelpazesinin oldukça genişlediği görülmektedir. Elektronik ticaret kapsamında geliştirilen birçok online alışveriş sitesinin kurucularının da gençler olması bu duruma farklı bir boyut kazandırmıştır. Bu bağlamda dünya ekonomilerinde olduğu gibi Türkiye içinde önemli bir problem olan genç işsizlik problemi sürecine bir çözüm olarak karşımıza çıkan e ticaret yaklaşımı bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu çalışmada Türkiye'de sıklıkla kullanılan yeni ekonomi kapsamında geliştirilen online ticaret sitelerinin kurucuları araştırılarak mevcut durumun ortaya konması amaçlanmıştır. Böylelikle yeni ekonomi kapsamında genç işsizlikle mücadele politikalarının oluşturulmasında e-ticaretin oluşturduğu fırsatlar ele alınarak politika önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yeni ekonomi, Elektronik Ticaret, Genç İşsizlik, İşsizlik Mücadele Politikaları, E-ticaret kurucuları

<sup>1</sup>Doktor Öğretim Üyesi, Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, [esrapeker@firat.edu.tr](mailto:esrapeker@firat.edu.tr)

<sup>2</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Bölümü, [iremsanli23@gmail.com](mailto:iremsanli23@gmail.com)

<sup>3</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Şırnak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Bölümü, [eren\\_gozde01@hotmail.com](mailto:eren_gozde01@hotmail.com)

## A NEW APPROACH IN STRUGGLING WITH YOUNG UNEMPLOYMENT IN TURKEY

### Abstract

Unemployment problem that is in the agenda of Turkey since 1950s has been discussed by academicians and policymakers for long time. That Turkey, which holds the feature to be the second country with the youngest population in Europe, has a high young population brings this problem to a different place for our country. In other words, the number of young population, evaluated as a loss in terms of human capital, is a problem that is necessary to be prevented before reaching a non-compensable dimension in terms of Turkey. In the recent years, the developments experienced in information and communication technologies led important changes to be experienced in economic and social life. This transformation experienced started innovation process in economy and led concept of new economy to form. All stages from ordering in electronic environment to delivering product have been begun to be followed through electronic systems. The different processes such as the rise of competition in international markets, decrease of costs, consumers' gaining new habits, and developing new payment ways through electronic trade formed. In the recent years, it is seen that electronic trade gained a new dimension through social media. In the first periods, while seeing that social media was preferred only a certain age group, in the recent years, it is seen that this age range has considerably widened. The fact that the founders of many online sites, developed in the scope of electronic trade, are young people have brought a different dimension in this case. In this context, as in world economies, e-trade approach coming to our face as a solution for the process of young unemployment problem that is also in Turkey forms the essence of this study. In this study, researching the founders of online sites developed in the scope of new economy, often used in Turkey, it was aimed to introduce the existing situation. Thus, in the scope of new economy, in forming the policies to struggle with young unemployment, dealing with the opportunities e-trade produced, it was aimed to develop policy suggestions.

**Key Words:** New Economy, Electronic Trade, Young Unemployment, Policies to Struggle with Young Unemployment

### GİRİŞ

Sanayi toplumlarında bilgi bir araç olarak kabul edilmekteydi. Günümüzde ise hızlı teknolojik gelişmenin yaşanmasıyla birlikte bilgi, üretim faktörlerinden biri haline dönüşmüştür. Yaşanan teknolojik gelişmeler ile birlikte bilginin oluşturulması, bilginin toplanması ve saklanması, bilginin başka kaynaklara aktarılması gibi süreçler sistematik bir hal almıştır. Bu dönüşüm süreci birçok sektörde devrim niteliğinde değişimler yaşanmasına neden olmuş ve ticaretin şekli farklı bir boyut kazanmıştır. Birçok platformda geleneksel ticaret yöntemleri terk edilmiş, yerini elektronik ticarete (e-ticarete) bırakmıştır (Organ ve Çavdar, 2012). Bilginin üretim faktörü olarak iş sürecine dahil edilmesiyle üretimden pazarlamaya, satış öncesinden satış sonrasına kadar birçok süreçte değişim yaşanmıştır. Bu durum tüketicilerin ihtiyaçlarına hızlı şekilde cevap verilebilmek için üreticileri daha rekabetçi ve dinamik bir şekle dönüşmesini zorunlu hale gelmiştir. Bununla birlikte işletmelerin uluslararası arenada yerlerini koruyabilmeleri ancak işletmelerin yenilikçi olmaları durumunda mümkün hale gelmiştir.



1990'lı yıllarda başlayan enformasyon teknolojilerinin gelişiminde yaşanan büyük değişimler kişisel bilgisayar sektörünün oluşmasına ve buna bağlı olarak birçok ekonominin yüksek büyüme rakamlarına ulaşmasına neden olmuştur. İnternet teknolojisi, bilgisayar sektörünü beslemiş ve sektörün pazardan büyük bir pay almasına neden olmuştur. İnternet teknolojisinin bir sonucu olarak kişisel bilgisayar talebinde ciddi bir artış gözlenmiş, bu artış arzı tetiklemiştir. İnternetin hayatımızda yerini almasıyla birlikte sosyal, ekonomik ve kültürel bağlamda birçok değişim yaşanmıştır. İnternetin ekonomiye girmesiyle birlikte Yeni Ekonomi, Dijital ekonomi ya da Ağ Ekonomisi kavramları ortaya çıkmıştır. Yeni Ekonomi'nin temelini yaratıcılık, yenilikçilik ve teknolojik gelişmelerdeki süreklilik oluşturmaktadır. İnternet ekonomisi ile tüketici ve üretici arasındaki duvarlar ortadan kalkarak, sektörlerle girişin önündeki engellerin büyük bir çoğunluğu ortadan kalkmıştır (Waesche, 2003:1-6).

Ticaretin sanal ortamda yapılmasıyla birlikte geleneksel ticaret yerini 7 gün, 24 saat ve 365 gün çalışan dinamik online işletmelerine bırakmıştır. Yeni ekonomi kapsamında ortaya çıkan e-ticaret ile dünyanın bir köşesindeki alıcılar, bir başka köşesinden alışveriş yapabileme şansını yakalamıştır. İnternet ve küreselleşme olgusu etkisiyle de e-ticaret sınır tanımaz hale gelmiştir. E-ticaret, ulaşılmak istenen bütün pazarları daha yakın, ticareti ise daha kolay hale gelmiştir. İtici gücü internet olan e-ticaret ile ekonomide makro ve mikro ölçekte birçok değişim yaşanmış, ekonomide oluşturduğu en büyük etkilerden birini ise istihdam boyutu oluşturmuştur.

Türkiye'nin son yıllarda mücadele ettiği en büyük problemlerden birini işsizlik sorunu oluşturmaktadır. İşsizlik rakamlarının içerisinde genç işsizlik oranının oldukça yüksek olması sorunun bir başka boyuta taşınmasına neden olmuştur. ILO tanımına göre çalışmak istediği ve iş aradığı halde işsiz olan ve 15 gün içerisinde iş başı yapabilecek, 16-25 yaş aralığında yer alan bireyler genç işsiz olarak tanımlanmaktadır. İşgücü piyasasına dahil olmaları durumunda aktif ve dinamik bir yapı sergileyecek olan bu yaş grubunun işsiz kalması ülkeyi ekonomik anlamda olumsuz etkilerken aynı zamanda toplumsal farklı sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Genç işsizlik sorununa yönelik politikaların belirlenmesinde, ilk olarak sorunu ortaya çıkaran nedenlerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Çok yönlü olarak değerlendirilmesi gereken genç işsizlik sorununun en önemli ayaklarından birini işgücü piyasalarına yönelik verilmesi gereken eğitim politikalarının geliştirilmesi oluşturmaktadır. Bu bağlamda yeni ekonomi kapsamında gençlere yeni bir istihdam olanağı sağlayan e-ticaret konusu bu çalışmanın temel konusunu oluşturmaktadır. Çalışmada başarılı bazı online satış sitelerinin kurucularının yaşları, mezun oldukları fakülteler ve tecrübeleri ele alınarak, bu e-ticaret girişiminde yaşın ve eğitimin rolü ortaya konmak istenmiştir. Çalışmada yer verilen online siteleri e-ticarete satış payı yüksek olan ve sektör sıralamasında üst sıralarda yer alan satış siteleri ele alınmıştır. Çalışmada e-ticarete başarılı olan kurucuların meslekleri ve yaş gruplarından yola çıkılarak genç işsizlik ile mücadele için fırsat olarak değerlendirilmesi gereken e-ticaret konusunda politika önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

## 1.Yeni Ekonomi Kavramına Teorik Bir Bakış

Küreselleşme ile birlikte Dünya'da sosyolojik, ekonomik ve teknolojik açıdan büyük dönüşümler yaşanmıştır. Bu değişim süreci ekonomide yeni alanların oluşmasına neden olmuştur. Bu yeniliklerden biri olarak "Yeni Ekonomi" kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bilgi ekonomisi, ağ ekonomisi yada dijital ekonomi olarak da bilinen yeni ekonomi, mevcut çalışma şartlarında, yönetim yapısında ve iş dünyasında önemli değişimler yaşanmasına yol açmıştır. Özellikle teknolojinin gelişmesi ile hayatımızın vazgeçilmez haline dönüşen "İnternet" iletişimin bir unsuru olmaktan öteye giderek kendi ekonomisini yaratmış ve

uluslararası rekabetin sınırlarını zorlamıştır. İnternet ekonomisinin yaygın olarak kullanılması ile birlikte daha düşük maliyetle, daha çok kişiye, daha kısa zamanda ulaşabilen online şirketlerin sayısında da artışlar yaşanmaya başlamıştır (Terzi, 2012:1).

Yeni ekonomi kavramı; genel olarak tarım ve sanayi sektörüne dayalı ekonominin yerini, nitelikli iş gücü ve üretime dayanan, bilgi iletişim tekniklerinin ekonominin merkezinde yer aldığı bir yapı şeklinde tanımlamak mümkündür. Geleneksel ekonomi ile yeni ekonominin temel kabulleri arasında önemli farklılıklar söz konusudur. Örneğin yeni ekonomi anlayışına göre bilgi ve üretilen değerler paylaşıldıkça çoğalmakta ve değerlenmektedir. Oysaki geleneksel ekonomilerde talebin fazla olması durumunda üretilen mal ve hizmetin piyasa değeri düşmektedir. Bu bağlamda geleneksel ekonomi ile yeni ekonominin talep anlayışının oldukça farklı olduğu açık şekilde görülmektedir (Erdoğan, 2010: 13).

Yeni ekonomi ile birlikte ekonomik sistemlerde tüketimden üretime kadar birçok unsurda önemli değişimler yaşanmaya devam etmekte, dünya ekonomisi sanayi ağırlıklı ekonomik yapıdan bilgiye dayanan ekonomiye geçiş süreci yaşamaktadır. Ancak geleneksel ekonomik sistemin temel yapısal özellikleri nedeniyle sistemin yeni ekonominin bünyesinde barındırdığı sistem anlayışına dönüşmesi kolay olmamaktadır (Yumuşak vd., 2009: 22).

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği yeni ekonomi modern anlayışının ekonomik sistemler üzerinde etkisi devam ederken, sistemin doğru anlaşılması için sistemin özelliklerinin iyi bilinmesi gerekmektedir (Stiroh, 1999: 82). Yeni ekonomi anlayışının temel özellikleri şu şekilde ifade edilebilir;

- Yeni ekonomi anlayışında işletmelerde sabit maliyetler yüksek, marjinal maliyetler ise oldukça düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. İşletmelerde sabit maliyetlerinin yüksek olmasının nedeninin arkasında ürün geliştirme aşamasında Ar-Ge maliyetlerinin yüksek olması yatmaktadır. Sabit maliyetler yüksek seyir izlerken, ürünün gelişimini tamamlaması ve üretime geçilmesi durumunda firmalar ürün başına maliyetlerini oldukça düşük seviyelere çekebilmektedir. Bu durum geleneksel ekonomik sistem anlayışından oldukça farklı bir nitelik taşımaktadır.
- Yeni ekonomik anlayış, ağ ekonomisi niteliği taşımaktadır. Bir başka ifade ile internet ve telekomünikasyon sistemlerinin bilgisayar yazılımları ile hayatımıza girmesiyle bu durum piyasadaki bütün iktisadi karar birimlerinde değişimler yaşanmasına neden olmuştur.
- Yeni ekonomik sistem anlayışında rekabet sistemin temelini oluşturmaktadır. Rekabetin üst düzeylerde olması “Kazanan her şeyi alır anlayışı” ile ifade edilmektedir (Evans and Schmalensee, 2001: 7-11).
- Yeni ekonominin karakteristik özelliğinde yer alan yüksek rekabet duygusu geleneksel ekonomik anlayışta yer alan mikro ve makro ölçekte de birçok değişikliği de beraberinde getirmiştir. Bu değişimle piyasada yer alan birçok aktör rekabet anlayışını değiştirmiş, bütün aktörlerin piyasada varlığını sürdürmeleri için yenilikçi ve rekabetçi olmaları zorunlu hale gelmiştir.
- Geleneksel ekonomide rekabetin temel belirleyeni fiyat unsuru iken, yeni ekonomide ise temel unsur yenilik olgusu olarak kabul edilmektedir (Bayraktar&Kaya,2016: 90-91).
- Yeni ekonomi alanında faaliyet gösteren firmalar piyasada varlıklarını sürdürebilmeleri için yeni ürünler geliştirmek ve tasarlamak, yeni ürün geliştirme süreçlerini sürekli taze tutmak durumundadır. Bir başka ifade ile yeni ekonomide işletmeler Schumpeterian karakter göstermeleri durumunda piyasada varlıklarına devam edebilmektedir (Shapiro, 1999: 112).
- Geleneksel ekonominin üretim faktörleri doğal kaynaklar, işgücü, sermaye ve girişimciden oluşmaktadır. Yeni ekonomik anlayışta ise üretim faktörlerine ilave olarak bilgi unsuru dahil edilmiştir (Özer vd, 2003:2).



- Geleneksel ekonomide kaynaklar sınırlı kabul edilmektedir. Oysaki yeni ekonominin üretim faktörlerinden olan bilgide durum farklıdır. Artan iletişim olanakları sayesinde bilginin etkinliği artmakta kullanıldıkça daha üretken hale gelmektedir. Buradan yola çıkarak yeni ekonomide bilginin doğru kullanılması durumunda kaynak kıtlığı sorununun büyük ölçüde ortadan kalkacağı kabul edilmektedir. (Barışık ve Yirmibeşçik, 2006: 41).
- Yeni ekonomide bilginin üretilmesi kompleks bir yapı göstermektedir. Bir başka ifade ile bilginin elde edilmesi, işlenmesi ve istenilen şekle dönüştürülmesi için yazılım sistemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Erdoğan, 2002: 14-15). Bu bağlamda yeni ekonomi kavramı multidisipliner bir alan özelliği taşımaktadır.

## 2.Yeni Ekonomi ve E-ticaret İlişkisi

Son çeyrek yüzyılda ekonomide teknolojinin gelişmesi ile birlikte ortaya çıkan yeni ekonomi kavramı iktisat yazınında tartışılmaya devam etmekte olup bu konuda önemli görüş ayrılıkları yaşanmaktadır. Bir grup iktisatçı yeni ekonominin ekonomik sistemi değiştirmediyini ve bu dönemin yeni bir dönem olmadığını savunurken, diğer grup iktisatçı ise yaşanan gelişmeleri kayda değer bulduğunu ve ekonomik sistemde yeni bir dönemin yaşanmaya başladığını savunmaktadır. Burada tartışılan en önemli noktalardan biri yaşanan değişime konulmak istenen isim olmuştur. Literatürde farklı şekillerde birçok ifadenin yer aldığı görülmektedir. Yeni ekonomi kavramına ilave olarak "bilgi ekonomisi", "dijital ekonomi", " sanal kapitalizm", "bilgiye dayalı ekonomi", "internet ekonomisi" gibi kavramlar da birbiri yerine kullanılmaktadır (Öcal, 2006:750).

1990'lı yılların yarısından itibaren bilgisayarların iletişim teknolojisinde yoğun olarak kullanılmaya başlanması sonrasında geliştirilen web teknolojileri, geleneksel ekonomik anlayışı değiştirmiştir. Özellikle elektronik ortamda kendilerine yeni iş imkanları oluşturan girişimci bireyler ve işletmeler ulusal ölçekten sıyrılıp, çok uluslu dev şirketlerin arasında hayatlarını sürdürme ve sürekli büyüme imkânını yakalamışlardır.(Erdoğan, 2010: 64). E-ticaret oluşumu da bunlara bir örnek teşkil etmektedir. Son yıllarda internet kullanımının yaygınlaşmasının da etkisiyle ülke ekonomilerinde elektronik ticaret yeni bir boyut kazanmıştır. Geleneksel alışveriş yöntemlerinden farklı olarak ortaya çıkan e-ticaret ile birlikte üreticiler ve tüketiciler farklı platformlarda buluşma imkanı yakalamışlardır. Bu durum işletmeleri daha rekabetçi ve yenilikçi olmak durumunda bırakırken, işletmelerin pazarlama kanallarına yaptıkları yatırımları artırmalarına neden olmuştur. Bilgisayar ve internet kullanımının yaygınlaşması ile birlikte sadece tüketici alışkanlıkları değil, üretici davranışlarında da önemli değişimler yaşanmıştır (Yılmaz, 2010: 12). Tüketicilerin istedikleri ortamda alışveriş imkanı yapabilmeleri bir seçenek haline dönüşmüş, bu tercih işletmeler açısından rekabeti farklı bir boyuta taşımıştır (Kaya,2002: 12). Günümüz ekonomilerinde kullanılan geleneksel ve yeni e-ticaret araçları Tablo-1'de verilmektedir.

Tablo-1.Eticarete Kullanılan Geleneksel Ve Yeni Araçlar

Geleneksel Araçlar	Yeni Araçlar
Televizyon	İnternet
Radyo	FTP
Telefon	E-Posta

Faks	Sesli Mesaj
Elektronik Ödeme ve Para Sistemleri	Konferans Sistemleri (Telekonferans,Data Konferans ,Video Konferans)
ATM, Kredi kartları, POS Makinaları	
İnternet: Kapalı Bilgisayar Ağları (EFT, EDI)	Mobil İletişim için Küresel Sistem Teknolojisi (GSM) ,Kısa Mesaj Servisi (SMS), WAP (Telsiz Uygulama Programı Protokolü)

Kaynak:

Gazanfer

Erbaşlar ve Şükrü Dokur, *Elektronik Ticaret*, Ankara: Nobel Yayınevi, 2012, s. 26.

Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD), 2018 yılı için “Türkiye E-Ticaret Pazar Büyüklüğü” sektör raporunu yayınlamıştır. Rapor’da e-ticaret sektörü 2018 yılında 59.9 milyar hacmi ile %42 oranında büyümüştür. 2014-2018 dönemlerini kapsayan 5 yıl içinde sektörün %33 büyüme gösterdiği raporda ifade edilen bir başka rakam olmuştur. E-ticaret sektörü içerisinde en hızlı büyüme gösteren alt sektör ise %54’lük artış ile 22.9 milyar TL’lik hacme ulaşan “Tatil –seyahat” olmuştur. Rapora göre;

- E-ticaretin alt sektörü olan Tatil-seyahat kategorisindeki hızlı büyümenin arka planını yabancı turist sayısının artması ve yüksek kur etkisi oluşturmaktadır.
- Tatil seyahat kategorisinin dışındaki diğer alt sektörler incelendiğinde, “Sadece Online Perakende” %41 büyüme ile 20.8 milyar TL değere, “ Çok kanallı online perakende” %30 büyüme ile 10.7 milyar TL ve “Online Bahis” %26 büyüme ile 5.5 milyar TL değere ulaşmıştır.

2018 yılında Türkiye’de e ticaretin toplam perakende içindeki payı %4.1’den %5.3’e yükselmiştir. Bu oran gelişmiş ülkelerde %5.9 olarak gerçekleşirken, gelişmiş ülkelerde ise ortalama %11.1 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında ise sektörden %40 ile %50 arası bir büyüme oranı beklenmektedir (TÜBİSAD,2018).

Türkiye’nin diğer ülkeler ile e-ticaret değerlerinin karşılaştırması Tablo 2’de özet şekilde verilmiştir.

Tablo- 2. Türkiye’nin Diğer Ülkeler ile E-ticaret Değerlerinin Karşılaştırması

Ülke	Online Perakende / Toplam Perakende (%)	Sabit bant Penetrasyonu (%)	Geniş bant Penetrasyonu (%)	Mobil Geniş bant Penetrasyonu (%)	Online Alışveriş Yapanlar (%)	Mobil Alışveriş Yapanlar (%)	Kişi Başı Gelir (\$)	Nüfus (Milyon)
İngiltere	17,0	39,9	98,5	81	45	\$45,7K	66,4	
ABD	13,7	33,4	136,6	77	44	62,6	328,1	
Almanya	11,0	40,7	81,0	81	29	52,5	82,7	
Fransa	8,8	42,9	85,5	71	26	45,7	65,0	
Japonya	8,6	31,1	168,1	68	34	44,2	126,4	

İspanya	4,6	31,6	96,9	72	40	40,1	46,2
Çin	23,7	31,8	98,1	82	74	18,1	1.396,9
Polonya	6,7	18,4	102,6	76	36	31,9	37,9
Hindistan	5,2	1,5	35,9	74	60	7,8	1.334,2
Brezilya	7,2	14,6	96,7	68	45	16,1	209,2
Rusya	5,0	22,7	90,3	58	32	29,2	143,9
Türkiye	5,3	16,3	74,5	67	50	27,9	82,0

**Kaynak:** Euromonitor, IMF, OECD Genişbantportali, GlobalWebIndex, BTK, GSMA Intelligence, TÜİK ve Deloitte analizi

Tablo 2’de yer alan online perakende / toplam perakende oranı toplam perakende sektörü büyüklüğüne bölünmesiyle hesaplanmıştır. Bu kategoride en yüksek orana yaklaşık %24 ile Çin, yaklaşık %17 ile İngiltere ve yaklaşık %14 ile ABD sahiptir. Türkiye’de ise bu oran sadece %5.3 olarak oldukça düşük seviyede gerçekleşmiştir. Mobil geniş bant penetrasyonunda Türkiye’nin diğer ülkelere yakın değerler gösterdiği görülmektedir. Online alışverişte yaklaşık %80 oranlarında Çin, Almanya ve İngiltere ile en yüksek paya sahipken, Türkiye’de bu oran yaklaşık %67 olarak gerçekleşerek yine ortalamanın altında bir değerde kalmıştır. Bu değerlere bakıldığında Türkiye’de sektörün diğer ülkelere nazaran daha düşük oranlarda e-ticaret verilerinin gerçekleştiği görülmektedir. Ancak raporda gerçekleşen büyüme rakamları göz önüne alındığında bu oranın birkaç yıl içerisinde diğer ülkeler ile yakın seviyelere ulaşacağı beklenmektedir.

### 3. Türkiye’de Yeni Ekonomi Kapsamında Geliştirilen Başarılı E-Ticaret Siteleri ve Kurucuları

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de yeni ekonomi kapsamında geliştirilen başarılı elektronik ticaret siteleri ve bu sitelerin kurucuları incelenmiştir. Site kurucularının yaşı ve eğitim durumu, mezun oldukları üniversiteler ve fakülteler özellikle ele alınmıştır. Bu çalışmada Türkiye’nin gündeminde son dönemlerde sıklıkla tartışılan genç işsizlikle mücadele kapsamında değerlendirilebilecek olan elektronik ticaret uygulamalarının mevcut durumun belirlenmesinin ardından genç işsizlikle mücadele edilebilmesi için e-ticaret kapsamında politika önerileri geliştirilebilmesi hedeflenmiştir.

Türkiye’de başarılı elektronik site ve kurucuları aşağıda özetlenmiştir.

**Lidyana.com. (Hakan Baş):** 27 yaşında “Peak Games” adlı oyun şirketini kuran Baş, 32 yaşında "Lidyana.com" adlı e-ticaret şirketini kurmuştur. İstanbul ilinde 1983 yılında dünyaya gelmiştir. Orta ve lise eğitimini İstanbul’da tamamlamış, Cornell Üniversitesi’nde aldığı Ekonomi eğitiminden sonra New York’ta “Bank of America”da 2 yıl boyunca çalışmıştır. Sonrasında İstanbul’da Raymond James’te 1 yıl boyunca yatırım bankacılığı bölümünde görev almıştır. Yale Üniversitesi’nde İşletme Yönetimi yüksek lisansını tamamlamış ve 2010 yılında Türkiye’ye kesin dönüş yapmıştır. Ekim 2010’da Sidar Şahin ile birlikte "Peak Games" adlı bir oyun şirketini ve Mart 2011’de Alper Özdemir ile birlikte Krombera adlı bir dijital pazarlama ajansını kurmuştur. Son olarak Şubat 2012’de elektronik ticaret alanına girerek "Lidyana.com" adlı e-ticaret şirketini kurmuştur. Başarılı girişimci olan Baş, 2014-2015 yıllarında Alper Özdemir ile birlikte Anibera adlı animasyon ve Probera adlı prodüksiyon şirketlerini kurmuş halde faaliyetlerine devam etmektedir.

**Mynet (Emre Kurttepel):** İlk kurumsal İnternet Servis Sağlayıcısı olan Fonet’i 29 yaşında kuran Kurttepel 32 yaşında “Mynet”i kurmuştur. 1967 doğumlu olan Kurttepel Robert Lisesi Mezunu olup, 1990 yılında Columbia Üniversitesi, Newyork Endüstri Mühendisliği bölümünü bitirmiştir. İş hayatına aile işletmesinde başlamış 1996 yılında Türkiye’nin ilk kurumsal İnternet Servis Sağlayıcısı olan Fonet’i

kurmuş ve kısa zamanda Türkiye'nin en büyük kurumsal İnternet Servis Sağlayıcısı (ISP) haline gelmiştir. Fonet belirli bir zaman sonra Koç Holding şirketi olan Koçnet'e devredilmiştir. Başarılı girişimci Kurttepelî 1999 yılında ise Mynet'i kurarak yeni bir başarıya daha imza atmıştır. 2019 yılı Ağustos ayında 20 milyon'dan fazla kullanıcısı olan Mynet 48 farklı üründe lider internet portallarından biri olmuştur.

**Uzman Tv (Ersan Özer):** 1969 yılında İstanbul'da doğan Özer, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi'nin Reklamcılık ve Halkla İlişkiler bölümünü bitirmiştir. Çeşitli ulusal TV kanalları ve gazetelerinde yönetmen, yazar ve haber editörü olarak görev almış, 1999 yılı başlarında internet dünyasında bir olgu haline gelen [www.itiraf.com](http://www.itiraf.com)'u başlatmıştır. Türkiye'de kimliği belirsiz kimlikler altında "hayatlarının sırlarını" ilan etme ve bunları yüz binlerce kişiyle paylaşma fırsatı veren, kullanıcı tarafından üretilen içeriğin yolunu açmıştır. 2004 yılında [www.itiraf.com](http://www.itiraf.com)'daki hisselerini devrederek, 2007 yılında [www.gittigidiyor.com](http://www.gittigidiyor.com) yönetici ortaklarıyla işbirliği içinde video formatı olarak konumlanan Türkiye'nin uzmanı adıyla [www.uzmantv.com](http://www.uzmantv.com)'u kurmuştur.

**Zaytung.com (Hakan Bilginer):** Kahramanmaraş ilinde 1978 yılında dünyaya gelen Bilginer 2001 yılında İstanbul Üniversitesi Elektronik Mühendisliği Bölümü'nden mezun olmuştur. Özel sektörde Sistem Mühendisi olarak çalışan Bilginer mesaisinden arta akalan zamanlarında çeşitli sözlük sitelerine yazılar yazmıştır. 2009 yılının son aylarında Zaytung.com'u kuran Bilginer hobi olarak başladığı bu oluşumu 2011 yılında meslek haline dönüştürmüş ve diğer işinden istifa etmiştir. Halen sitenin aktif yönetiminde çalışmaya devam etmektedir.

**Markafoni (Sina Afra):** Afra 1968 doğumludur. İstanbul doğumlu olmasına rağmen yaşamının büyük bir bölümünü yurt dışında geçirmiştir. Üniversite eğitimini Münster Üniversitesi İşletme bölümünde tamamlamasının ardından yüksek lisans eğitiminde aynı üniversitede İşletme ana bilim dalında tamamlamıştır. Meslek hayatını farklı alanlarda tecrübe ederek geliştiren Afra, 2006 yılının başında online alışveriş sitesi olan e-Bay'da Almanya İcra Kurulu'nda göreve başlamıştır. e-Bay ile başlayan mesleki sürecine GittiGidiyor.com'da Yönetim Kurulu Üyesi olarak devam etmiş ve 2008 yılında Türkiye'ye yerleşmiştir. Son olarak 2010 yılında Markafoni.com'da Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO olmuştur. Üstün başarısı nedeniyle Almanya'da ve Türkiye'de yirmiye yakın ödüle layık görülen Afra, 2015 yılında Avrupa'da "Yılım Web Girişimcisi" olarak ödülünü alan tek Türk vatandaşı olmuştur. 2016 yılında ise Dünya'nın 100 önemli teknoloji insanından biri olarak seçilmiştir.

**Yemeksepeti (Nevzat Aydın):** 1976 yılında doğan Aydın Boğaziçi Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği bölümünden mezun olmuş, MBA yüksek lisansı için ABD'ye gitmiştir. San Francisco kentinde değişik ülke mutfakların tatmış, sipariş yöntemlerini incelemiş, 24 yaşında mevcut iş fikrini geliştirmiştir. Ocak 2001'de siteyi aktif hale getiren Aydın 24 yaşında kendi işinin patronu olmuştur. İki ortak ile başlayan Aydın sitenin maliyetini 150bin dolar olarak ifade etmiştir.

**Webtures (Kaan Gülten):** Gülten 1985 yılında Tokat ilinde doğmuştur. Üniversite eğitimini Marmara Üniversitesi Bankacılık Sigortacılık Yüksekokulu Aktüerya Bölümü'nde tamamlamıştır. Aktüerya Bölümünde öğrenciyken AutoCAD programına merak salmış, kursun bitmesinden bir ay sonrasında aktüerya öğrencisi olarak AutoCAD kursu eğitmeni olmuştur. Kendini bu alanda ilerlemeye adan Gülten, kısa süre içerisinde Başarıssoft, Mimtek, İzometrik, Akademytech ve Netron kurslarından eğitmenlik teklifi alarak birçok mimar ve mühendise eğitimler vermeye başlamıştır. Elde ettiği bu tecrübeleri daha fazla kişiye yaymak, SEO başta olmak üzere dijital pazarlamanın tüm dallarına hakim olarak dijital dünyada marka olmanın yollarını ölçümlemeyi, planlamayı ve uygulamayı hedefleyen ajansı 2011 yılında Webtures ismiyle kurmuştur.

**Onedio.com (Kaan Kayabalı):** Kayabalı 1983 yılında Ankara'da doğmuştur. Orta öğretimini Ankara'da tamamlayan Kayabalı üniversite eğitimini ODTÜ Elektrik-Elektronik Mühendisliğinde tamamlamıştır. Üniversite eğitimi süresinde birçok iş fikrini geliştiren Kayabalı "Kade Vision" ile ODTÜ Teknokent'in



düzenlediği yeni işler, yeni fikirler yarışmasına katılmış ve ancak birincilik alamasa da iş fikrinden vazgeçmemiştir. Yarışmada kazandıkları ikincilik Ödülü ile elde ettikleri para ile işletmelerini faaliyete geçirmişlerdir. 22 yaşında “Kade Vision”u kuran kayabalı 29 yaşında ise sosyal içerik platformu olarak bilinen Onedio.com kurmuştur.

**Sahibinden.com (Taner Aksoy):** Aksoy 1971 doğumludur. 1992 yılında Florida Metropolitan Üniversitesi’nden İşletme Yönetim bölümünden mezun olmuştur. Amerika’dan dönüş yapmasının ardından Türkiye’de ilan sisteminin olmadığını fark etmiştir. Amerika’da bu sistemin yoğun şekilde kullanılması durumunu değerlendirerek Türkiye’de bu potansiyeli dikkate almış, 2000 yılında yani 31 yaşında sahibinden.com online sitesini kurmuştur. Sahibinden.com ikinci el mal satışını gerçekleştiren yaklaşık 26 milyon aktif üyesi olan başarılı online satış sitelerinden birini yönetmektedir.

**Webrazzi (Arda Kutsal):** 1979 doğumlu olan Kutsal, Kıbrıs Girne Üniversitesinde Endüstri Mühendisliği bölümünden mezun olmuştur. Eğitim masraflarını karşılamak için 1996-1997 dönemlerinden itibaren özel firmalara web sitesi kurulumu hizmeti vermiştir. 2005 yılında kişisel blogunda 50-150 kişi aralığında ziyaretçisi olan Kutsal büyük alışveriş kuruluşları üzerine eleştiriler yazmış, bu şirket yetkililerinden cevaplar almaya başlamıştır. Bu durumun yaşanmasının ardından kişisel ve iş yazılarının ayrılmasının daha doğru olacağı kararını almıştır. Blog sitesinin adını paparazzi isminden yola çıkarak webrazzi olarak değiştirdiğini ifade etmiştir.

**Trendyol (Demet Mutlu):** 1971 yılında Newyork’da dünyaya gelen Mutlu, lise eğitimini İtalya’da, üniversite eğitimini ise New York Üniversitesi Ekonomi Bölümü’nü birincilikle bitirerek tamamlamıştır. Üniversite’den hemen sonra iş hayatına atılan Mutlu 150 milyon dolar olan bir şirkette marka yöneticisi olarak göreve başlamıştır. Hong Kong, Japonya, İsviçre ve ABD gibi ülkelerde çalışmış en son Amerika’da Master yapmaya karar vermiştir. Harvard Üniversitesi MBA (Master of Business Administration) programına kabul edilmiş ancak master öğrenimini ikinci yılda bırakmıştır. Facebook’un kurucusu Mark Zuckerberg kendine örnek alan Mutlu, hayali olan işi kurmaya başladığında kimseden destek olmadığını ifade etmiştir. Birkaç ortak bulması ile birlikte Trendyol.com’u kurmuştur. 300 bin dolar sermaye ile bu işe girişen başarılı girişimci Demet Mutlu, Trendyol sitesinin değerini 16 ayda 150 milyon Dolar’a ulaştırmıştır. Günümüzde Türkiye’nin en büyük E-Ticaret sitelerinden biri olan Trendyol’un büyük bir kısmı 2018 yılında Alibaba tarafından 728 milyon dolar’a satın alınmıştır. 1000’den fazla kişiyi istihdam ederken 10milyon’dan fazla üyesi bulunmaktadır.

**Gittigidiyor.com (Serkan Borançılı):** Ankara’da 1971 yılında doğan Borançılı, İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık bölümünde eğitimini tamamlamıştır. 2001 yılında GittiGidiyor.com, 2008 yılında profesyonel video içerik sitesi olan UzmanTV.com, 2009 yılında Timsah.com video projesinin, 2010 yılında grup satın alma sitesi Markapon projesinin kurucuları arasındadır. Mayıs 2011’de eBay sitesinin GittiGidiyor.com’u devralmasıyla, online ödeme sistemi olan “iPara projesi’nin kurucuları arasındadır. Borançılı Pabuc.com, Pembepanjur, İndirdik.com, Yenimoda.com ve Sosyo.com projelerine melek yatırımcı olmuştur.

**Morhipo(Cem Boyner):** Boyner 1955 yılında İstanbul’da doğmuştur. Robert Kolejinde eğitim gören Boyner, lisans derecesini 1978 yılında mezun olduğu Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü’nden tamamlamıştır. 1978 yılında aile şirketleri Altınyıldız Holding’in Yönetim Kurulu Başkanı olmuş, 1989 – 1990’da TUSİAD başkanlığı yapmıştır. 1981 yılında Boyner şirketini kurmuştur. 2012 yılında Yeni Karamürsel Mağazalarını (YKM) satın alarak Boyner Büyük mağazacılık ile YKM birleşmiştir. İşletme Türkiye’de 38 ilde 118 mağaza ile hizmet vermeye devam etmektedir. Boyner Grubu E-ticaret sektöründeki oyuncusu Morhipo.com olmuştur. Bu site ile tüm et-icaret siteleri kampanyalı %90’a varan indirim kurgusu ile çıkış yapmışken, Morhipo.com hem sezon, hem de kampanyalı ürünleri bir arada sunan ilk site olarak farklılığını ortaya koymuştur.

**Modacruz (Melis Güçtaş):** Güçtaş 1988 yılında Bursa’da doğmuştur. Boston Wentworth Institute of Technology’de Endüstri Ürünleri Tasarımı bölümünde eğitimini tamamlamıştır. Eğitiminden sonra 2 yıl boyunca dijital pazarlama yöneticisi olarak çalışmıştır. Sekiz yıl sonra Türkiye’ye dönen Güçtaş, Türkiye’de marka kıyafetlerin yüksek fiyatlara satıldığını, kimi markalara kolay erişilemediği düşüncesinden yola çıkarak ModaCruz’u kurmuştur. Şu anda da hala ModaCruz’un Kurucusu ve CEO’su olarak kariyer hayatına devam etmektedir. Türkiye’de ikinci el moda algısını yaratmak ve kadın ekonomisini güçlendirmek amaçlarını taşımaktadır. Yaratmış olduğu güçlü kadın topluluğu ve aralarındaki kuvvetli etkileşim sayesinde hızlıca büyüyen girişim bugüne kadar hem Nevzat Aydın, Serkan Borançılı, Burak Divanlıoğlu gibi başarılı melek yatırımcılardan hem de Orta doğu bölgesinde internet ve teknoloji yatırımları yapan Middle East Venture Partners gibi tanınmış yatırım firmalarından 5 milyon doların üzerinde yatırım toplamayı başarmıştır.

**Dolap (Cenk Cívici):** 1997 yılında ODTÜ Bilgisayar Mühendisliği bölümünden mezun olmuştur. Thoughtworks’un Avrupa ofisinde Agile yöntemlerin uygulandığı projelerde danışmanlık yapmıştır. Türkiye’ye dönüş yaptıktan sonra popüler arayüz kütüphanesi PrimeFaces ilk oluşumda yer almıştır. Daha sonra N11.com’da görev yürütmüş, Dolap.com’un kurucularındandır. Projelerde çalışmış 2016 yılında ”Dolap Uygulaması”nı geliştirmiştir. Bu uygulama ile 2017 yılından itibaren Türkiye’de ikinci el giyim alışverişine öncülük etmektedir. Online alışveriş sitelerinden farklı olarak sorunlara optimum çözümler getirmeyi önceliklendiren dolap yenilikçi kampanyalara açık olmasıyla diğer sitelerden farklı bir politika benimsemektedir. Dolap Uygulaması, İleri teknoloji ile geliştirilmiş online alışveriş deneyimini daha ileri düzeye taşıyarak, Dünya’da örnekleri sıklıkla görülen ikinci el alışveriş tüketim alışkanlığını Türkiye’de de benimsetmek ve kadınlara ek gelir oluşturmayı hedeflemektedir.

**Evmanya (Aslı Gökdere):** Gökdere, İzmir doğumlu olup İstanbul Bilgi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler bölümünde eğitimini tamamlamış ve İşletme bölümünde yüksek lisansına devam etmektedir. Kariyerine Kariyer.net, Hürriyet ve Fikrimuhim.com ile devam ederken girişim projesi evimizinherseyi.com’u 2009’da hayata geçirmiş, 2011 senesinde Evmanya.com olarak isim değişikliğine götürdüğü markasını Türkiye’nin ilk Ev Yaşam, Dekorasyon ve Alışveriş Portalı konsepti ile yayına başlamıştır. 2011 senesi Aralık ayında farklı bir dikey e-ticaret modeli olan abonelik sistemine dayalı Abonekit.com ile devam etmiştir. Türkiye’de bir ilk olan kişilerin ilgi veya ihtiyaçlarına yönelik uzun süreli tedarik projesinde stratejik planlamadan sorumlu ortak olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Doğan Grubu tarafından 2012 yılında satın alınarak Hepsiburada.com sitesine dahil olmuştur.

**Çiçek Sepeti (Emre Aydın):** 1979 yılında doğan Aydın, Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünden mezun olmuştur. İstanbul’dan başka bir şehre çiçek göndermek fikrinden yola çıkarak bu alanda web dünyasında bir açık olduğunu fark eden Emre Aydın, Ciceksepeti.com’u 2001 yılında kurmuştur. Ciceksepeti.com’u kurarken internet teknolojisini ve yapılabiliğini araştırmış, ilk web sitesini bizzat kendisi tasarlamıştır. Emre Aydın, 2007 yılına kadar bir yandan endüstri mühendisi olarak çalışırken aynı zamanda Ciceksepeti.com’u geliştirerek büyütüştür. Online çiçek sektöründeki liderliğini ve tecrübesini hediye sektöründe de kullanan Ciceksepeti.com’un bugün ulaştığı noktada;1000’e yakın anlaşmalı çiçek bayisi, 26 adet Franchise noktası ayrıca Türkiye dışında da 8 ülkede daha faaliyet göstermektedir. İşletme bünyesinde 161 aktif çalışan personeli bulunmaktadır.

**Hepsiburada (Aydın Doğan):** 1936 yılında Gümüşhane’de dünyaya gelen Doğan, Marmara Üniversitesi İstanbul Yüksek İktisat ve Ticaret Fakültesi’nden mezun olmuştur. 1998 yılında Hepsiburada.com’u kurmuştur.1998’den beri faaliyette olan Hepsiburada.com, yalnızca İnternet üzerinden yani online olarak hizmet vermektedir. Türkiye’nin ekonomisine güç veren yepyeni bir sektörün amiral gemisi olarak Müşterilerine daha iyi hizmet verebilmek için durmadan yenilikler yapmıştır.2011, 2012 ve 2013 yıllarında Türkiye’nin En Sevilen Markası, 2013’te Yılın E-ticaret Sitesi ödülleri almıştır. 2014 yılında Türkiye’nin

En Samimi E-ticaret Sitesi, 2015'te ise En Başarılı Alışveriş Sitesi seçilmiştir.2016'da yapılan bir başka araştırma ise çalışan kadınların online alışverişte en yoğun olarak kullandığı e-ticaret sitesinin hepsiburada.com olduğunu ortaya çıkmıştır.

#### 4.Türkiye’de Genç İssizlikle Mücadelede Bir Fırsat: E-ticaret

Türkiye’de kalkınmanın en önemli ayağını oluşturan ve ekonominin büyümesinde itici güç olması hedeflenen gençlerin hızlı ve etkin bir şekilde işgücü piyasalarına dahil edilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de genç işsizlik rakamlarının yüksek olmasının birçok nedeni bulunmaktadır. 15-24 yaş aralığındaki bireylerin eğitim süreci içerisinde yer alması, yeni iş imkanlarının geliştirilememesi ve alınan eğitimlerin işgücü piyasasına katılımı istenilen kaliteye ulaşmamış olması gibi nedenlerden ötürü gençler en verimli yaşlarında ekonomik faaliyetin dışına kalmakta, bu durum ekonomiler açısından büyük bir kayıp olarak değerlendirilmektedir. Uzun dönemde ülke ekonomilerinde genç işsizlik sorunu yoksulluk ve üretim kaybı gibi büyük sonuçların yaşanmasına yol açması beklenmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2018 yılı verilerine göre yaklaşık %11 OECD ülkelerinde, yaklaşık %17 Euro alanında ve yaklaşık %15’de Avrupa Birliği ülkelerinde genç işsiz bulunduğu belirtilmiştir. 2030 yılına kadar bu oranın 26 milyon daha artacağı tahmin edilmektedir. 2018 yılı için işsizlik verileri Tablo 3’de verilmektedir.

Tablo 3’de görüldüğü üzere Dünya’da genç işsizliğin en fazla görüldüğü ülke yaklaşık %53 ile Güney Afrika olmuştur. Bu sıralamayı yaklaşık %40 ile Yunanistan, yaklaşık %32 ile İtalya, yaklaşık %20 ile Fransa, Türkiye ve Portekiz takip etmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken unsurlardan birisi ise genç işsizlik rakamlarının en düşük olduğu ülkelerdir. Bu ülkelerde en düşük oran yaklaşık %4 ile Japonya, %6 ile İzlanda ve Almanya, yaklaşık %7 ile İsrail, Çek Cumhuriyeti, İrlanda ve Hollanda ve yaklaşık %8 ile İsviçre’dir.

Ülkelerde işsizlik rakamları oldukça dikkat çekici farklılıklar içermektedir. Tablo 2’ye bakıldığında genç işsizlik oranının en düşük olduğu ülkenin Japonya olduğu görülmektedir. Ülkede yeni ekonomi süreç yönetiminin çok iyi şekilde gerçekleşen ve teknolojik yenilik sürecinde etkin rol oynayan ülkede, rakamların düşük olması sürecin doğru şekilde yönetildiğinin önemli bir göstergesidir. Bu bağlamda Japonya’da gençlerin istihdam sürecine dahil olmalarına yönelik istihdam politikaları ve eğitim sistemlerinin incelenmesi Türkiye gibi birçok gelişmekte olan ülke için yol gösterici nitelik taşımaktadır. Genç işsizlik rakamlarının düşük olduğu ülkeler arasında olan Almanya, İzlanda, İsrail ve Hollanda gibi ülkeler içinde aynı durum geçerlidir. Tablo 3’de net olarak genç işsizlik rakamlarının düşük olmasında ülkelerde yeni ekonominin etkilerinin başarılı bir şekilde aktif istihdam politikaları ve eğitim politikalarına yansımaları önemli bir etken olarak ifade edilebilmektedir.

Tablo-3. 2018 Yılı İçin Dünya Ülkelerinde Genç İşsizlik Rakamları

Ülke adı	Genç İşsiz oranı	Ülke adı	Genç İşsiz oranı
Avustralya	11.77	Japonya	3.66
Avusturya	9.40	Kore	10.50
Belçika	15.85	Letonya	12.22



Brezilya	13.38	Litvanya	11.20
Kanada	11.07	Lüksemburg	14.10
Şili	17.64	Meksika	6.90
Çek Cumhuriyeti	6.72	Hollanda	7.15
Danimarka	9.38	Yeni Zelanda	11.48
Estonya	11.85	Norveç	9.70
Birleşik Krallık	11.30	Polonya	11.78
Finlandiya	16.75	<b>Portekiz</b>	<b>20.30</b>
<b>Fransa</b>	<b>20.77</b>	Slovak Cumhuriyeti	14.93
Almanya	6.20	Slovenya	8.80
<b>Yunanistan</b>	<b>39,88</b>	<b>Güney Afrika</b>	<b>53.39</b>
Macaristan	10.18	İspanya	34,38
İzlanda	5,97	İsveç	16.73
İrlanda	13.70	İsviçre	7.92
İsrail	7.12	<b>Türkiye</b>	<b>20.13</b>
<b>İtalya</b>	<b>32.17</b>		

Genç işsizlik rakamlarında en yüksek olduğu ülkelerden olan Güney Afrika oldukça ciddi bir problem ile karşı karşıyadır. Afrika'nın ekonomik seyri düşünüldüğünde bu oranın yüksek olması beklenen bir sonuç olarak kabul edilmektedir. Genç işsizlik rakamlarının yüksek olduğu ülkelerden biri olan Yunanistan'da yaşanan ekonomik krizin bir nedeni olarak rakamın yüksek olması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ancak Fransa ve İtalya'da bu oranın yüksek olması dikkat çekici bir başka sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer ülkeler ile karşılaştırılması yapıldığında Türkiye'de de rakamların oldukça yüksek bir seyir izlediği ve çok iç acıcı bir görünüm göstermediği de görülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2019 yılı Temmuz ayında toplam işsizlik rakamı yaklaşık %13 olarak açıklamış, bu rakamlar içerisinde en yüksek payı %24,8 ile genç nüfustaki işsizler oluşturmaktadır. Bu genç işsizlik rakamının yaklaşık %22'sini erkekler, yaklaşık %30'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. Genç işsizlik oranının kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir.

Türkiye’de son yıllarda genç işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi konusunda İŞKUR’un yoğun çalışmalarının olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda belirlenen politikaların etkin ve verimli olabilmesi için sorunun nedeninin doğru olarak belirlenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda genç işsizlikle mücadele kapsamında;

- Eğitimini tamamlayamamış gençler için İŞKUR kapsamında Meslek Danışmanlık Merkezleri’nin kurulması,
- Gençlerin istihdam süreçlerinin yönetiminin gerçekleştirildiği kariyer merkezlerinin geliştirilmesi,
- Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi kuvvetlendiren bir eğitim reformunun gerçekleştirilmesi
- Genç istihdamına yönelik özel bir internet portalının oluşturulması,
- Genç girişimcilerin desteklenerek işletme kuruluş sürecinin kısaltılması,
- Küreselleşen dünyaya uyum sağlayabilecek eğitimler ile teknolojinin aktif kullanımının sağlandığı eğitim modellerinin geliştirilmesi,
- Özellikle Yüksek Öğretim Kurumları’nda öğrenci değişim programları ve eğitim destek imkanlarının geliştirilmesi,
- Yeni ekonomi kapsamında ortaya çıkan meslekler değerlendirilerek gençlerin geleneksel Pazar yerine küresel pazarda giriş engelinin olmadığı online pazarlara yönlendirmek bu politikalarından bazıları olabilir.

Çalışmada sadece bu politikalar arasında yer alan yeni ekonomi kapsamında gençlerin online pazarlara yönetilmesi konusu ele alınacaktır. Avrupa’da genç işsizlikle mücadele kapsamında EURES (Avrupa İstihdam Hizmetleri) adlı internet portalı geliştirilmiştir. Burada temel amaç gençler ile işverenler arasında etkin iletişimin sağlanabilmesi olmuştur. Online olarak 28 ülkenin kullandığı bu sistemde 1.4 milyon üzerinde iş imkanı yayınlanmaktadır. Ülkemizde benzer internet portalları mevcuttur. Ancak sadece gençlere ait bir portal oluşturulması konuya biraz daha detaylı bakma şansı oluşturacaktır.

Çalışmada yeni ekonomi kapsamında hayatımıza giren e-ticaretin genç işsizlik ile mücadele politikalarında önemli bir fırsat olduğuna dikkat çekilmek istenmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de başarılı olan online satış sitelerinin yaşları ve mezun oldukları yüksek öğretim kurumları araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4’de verilmektedir.

Tablo 4. Türkiye’de Başarılı Online Siteler ve Site Kurucuları

SİTE	KURUCUNU N ADI	YAŞ *	ÜNİVERSİTE	MEZUN BÖLÜM	OLDUĞU BÖLÜM
Onedio.com	Kaan Kayabalı	22	Ortadoğu Üniversitesi	Elektrik	Elektronik Mühendisliği
Çiçek Sepeti	Emre Aydın	22	Boğaziçi Üniversitesi	Endüstri	Mühendisliği
Yemeksepeti	Nevzat Aydın	24	Boğaziçi Üniversitesi	Bilgisayar	Mühendisliği

Webtures	Kaan Gülten	26	Marmara Üniversitesi	Aktüerya
Modacruz	Melis Güçtaş	26	Boston Wentworth Institute of Technology	Endüstri Tasarımı Ürünleri
Lidyana.com	Hakan Baş	27	Cornell Üniversitesi	Ekonomi
Webrazzi	Arda Kutsal	27	Girne Üniversitesinde	Endüstri Mühendisliği
Gittigidiyor.com	Serkan Borançılı	30	İTÜ	Mimarlık
Zaytung.com	Hakan Bilginer	31	İstanbul Üniversitesi	Elektronik Mühendisliği
Mynet	Emre Kurttepelı	32	Columbia Üniversitesi	Endüstri Mühendisliği
Uzman Tv	Ersan Özer	38	Anadolu Üniversitesi	İletişim Bilimleri Fakültesi'nin Reklamcılık ve Halkla İlişkiler
Sahibinden.com	Taner Aksoy	38	Metropolitan	İşletme
Trendyol	Demet Mutlu	38	New York Üniversitesi	Ekonomi
Markafoni	Sina Afra	40	Münster Üniversitesi	İşletme
Morhipo	Cem Boyner	56	Boğaziçi	İşletme
Hepsiburada	Aydın Doğan	62	Marmara Üniversitesi	Yüksek İktisat ve Ticaret Fakültesi'nden

\*Siteyi kurduğu yaşı baz alınmıştır.

Tablo 4'de görüldüğü üzere online satış site kurucularının büyük bir çoğunluğu 20-35 yaş aralığındadır. Kuruların mezun oldukları ulusal üniversitelerin büyük bir çoğunluğunun Türkiye ticaretinin merkezini oluşturan İstanbul'daki büyük ve başarılı üniversitelerden mezun oldukları görülmektedir. Yine

kuruculardan bir kısmının ise yüksek öğrenimlerini uluslararası üniversitelerde tamamladıkları görülmektedir. Mezun oldukları bölümlere bakıldığında ise yoğunluğun mühendislik tabanlı olduğu görülmektedir. Sosyal bilimlerden mezun olan kurucuların ise İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat ve İşletme bölümlerinden olduğu görülmektedir. Kurucuların site kurma beyanları baz alındığında birçoğunun yurtdışında tecrübe etmeleri sonrasında Türkiye’de uygulama yetersizliklerini fark ettikleri dikkat çekmektedir. Bu bağlamda yeni ekonomi kapsamında ortaya çıkan e-ticaret gibi yeni istihdam alanlarının geliştirilmesi için yükseköğretim eğitim sürecinde öğrenci değişim programlarının sayısının artması oldukça büyük önem taşımaktadır.

## **SONUÇ**

Geleneksel pazarların ortadan kalktığı ve büyük işletmelerin yatırımlarının büyük bir çoğunluğunu online yada dijital pazarlara yapmasının bir sonucu olarak ekonomik yapıda büyük dönüşümler yaşanmaktadır. Küreselleşme olgusunun başladığı 1990’lı yıllardan bu yana oluşan bu değişim süreci teknolojinin ve internet ekonomisinin gelişmesi ile birlikte önemli bir kırılma yaşamış ve yaşanmaya devam etmektedir. Bu kırılma geleneksel ekonomik sistemi yeni ekonomik anlayışına doğru itmiş, ekonomik sistemlerde de değişim zorunlu hale getirmiştir. Özellikle internetin yaygın kullanılması ile birlikte alıcı ve satıcılar aracı olmadan dijital ortamdan talep oluşturma şansını e-ticaret ile yakalamışlardır.

Türkiye gibi birçok ülkenin önemli problemlerinden biri olarak ifade edilen genç işsizlik konusuna yönelik politikaların geliştirilmesinde hareket noktasının tam da bu noktadan yapılması gerektiği düşünülmektedir. Özellikle gençlerin aktif olarak işgücü piyasalarına dahil olabilmeleri için piyasaya uygun eğitimler almaları, teknolojinin aktif kullanıldığı multidisipliner bir anlayışın hakim olduğu bir eğitim sisteminin geliştirilmesinin büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Bunlara ilave olarak uluslararası öğrenci değişim programlarının geliştirilmesi ve sayılarının artırılması da bu süreci olumlu şekilde etkileyeceği düşünülmektedir.

Genç işsizlik rakamlarının düşük olduğu ülkelerde eğitim ve istihdam politikalarının detaylı şekilde incelenmesi ve Türkiye’ye eğitim sistemine uyarlanması için eğitim komisyonlarının oluşturulması, işgücü piyasası liderleri ile bu komisyonun ortak bir platformda çalışarak eğitim politikalarını revize etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde yükseköğretim kurumlarında verilen geleneksel anlayışa bağlı eğitimi alan gençler ile işgücü piyasasının beklediği işgücü anlayışı arasındaki çelişki devam edecek, genç nüfusu oldukça fazla olan Türkiye için bu sorun daha da kaçınılmaz sonuçların yaşanmasına neden olabilecektir.

## KAYNAKÇA

- Altun Ö. (2016). Elektronik Ticaret, Elektronik Ticaretin Vergilendirilmesi Ve Türkiye Uygulaması. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir.
- Barışık, S. Ve Yirmibeşçik, O. (2006), “Türkiye’de Yeni Ekonominin Oluşum Sürecini Hızlandırmaya Yönelik Uyum Çabaları”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 2(4), 39-62
- Bayraktar, Y. & Kaya H. İ. (2016). Yeni Ekonomi Ve Değişen Rekabet Anlayışı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi, 90-91.
- Bozkurt, V. (2000). Enformasyon Toplumu ve Türkiye. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dereli, D . (2016). Yeni Ekonomide Elektronik Ticaret ve Türkiye’de Elektronik Ticaretin Boyutu ve Vergilendirilmesi. İktisadi Yenilik Dergisi , 2 (2) , 56-71 .
- Erbaşlar G. ve Şükrü D. (2012), *Elektronik Ticaret*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Erdoğan S. (2002). “Makro Ekonomik Etkileri Açısından Yeni Ekonomi”, içinde: I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bildiriler Kitabı, 10-11 Mayıs 2002. Hereke-Kocaeli s.13-22.
- Evans, D. Ve Schmalensee, R. (2001). *Some Economic Aspect Of Antitrust Analysis In Dynamically Competitive Industries*. NBER Working Paper Series, No: 8268.
- İnalöz A. (2003). Telekomünikasyon Regülasyonları Çerçevesinde Elektronik Ticaretin İncelenmesi, Telekomünikasyon Kurumu Uzmanlık tezi, Ankara.
- Kaya G. H. (2002). Türk Tarım Sektöründe E-Ticaret Fırsatları Ve Potansiyel Sorunlar. T.C. Tarım Ve Köy İşleri Bakanlığı Araştırma Planlama Ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı. Ankara.
- Kıracı A. (2008). Küreselleşme Ve Yeni Ekonomik Düzendeki Piyasa Yapısı ve Şirketlerin Uzun Vadeli Maliyetleri Üzerine Bir Oyun Teorisi Modeli. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 3 (2), 61–75.
- Öcal N. (2006). Yeni Ekonominin Yeni İktisat Politikaları, Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Kongresi, Bildiri Kitabı I, Kocaeli, 749-762.
- Özer, G., Yücel, R. Ve Seyrek İ. (2003), “Yeni Ekonomide Bilgi Dönüşümleri ve Bilgi Şirketlerinin Artan Önemi”, *Active Dergisi*, Ocak-Şubat, 1-8.
- Özgan, B. B. (2010). Yeni Ekonomi Kapsamında Entegrasyona Geçiş Sürecinde E-Ticaret, Bir Türkiye Örneği, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Shapiro, C. (1999). *Competition Policy In The Information Economy*. Working Paper, University Of California At Berkeley.
- Stiroh, K. (1999). Is There A New Economy. *Challenge*, 42(4), 82-101.

Tüsiad(2019). “E-Ticaretin Gelişimi, Sınırların Aşılması ve Yeni Normlar”. Erişim adresi <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/consumer-business/e-ticaretin-gelisimi-sinirlarin-asilmasi-ve-yeni-normlar.pdf>

Waesche, N. M. (2003) Internet Entrepreneurship in Europe: Venture Failure and the Timing of Telecommunications Reform, Edward Elgar Publishing Inc., USA

Yılmaz, B. (2002). “Bilgi Toplum \_liskisi ve Türkiye”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt:19, Sayı:1, Ankara: 101-114.

Yılmaz, C. (2010). Online Alışverişte Algılanan Değer, Memnuniyet, Güven Ve Sadakat Arasındaki İlişki. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sivas.

Yumuşak, İ. G., Eraslan, C. Ve Bayraktar, Y. (2009). Küreselleşme Sürecinde Yeni Ekonomi Ve İktisat Politikaları. Ankara: Nobel Yayınevi

## Türkiye’de İnovasyonun Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi<sup>4</sup>

(Sayfa 61-77)

Doç. Dr. Zafer KANBEROĞLU<sup>5</sup>,  
Meryem GÖÇER<sup>6</sup>,

### Öz

Bu çalışma Türkiye’de 1995-2017 yılları arasında inovasyonun genç işsizlik üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışmada bağımlı değişken 15-24 yaş arası işsizlik oranı iken bağımsız değişkenler; patent-marka-faydalı model sayılarının toplamı, Ar-Ge yatırımlarının GSYİH ‘ya oranı, teknolojiye dayalı ithalatın toplam ithalata oranı ile teknolojiye dayalı ihracatın toplam ihracata oranı alınmıştır. Çalışma dört ayrı bölüme ayrılarak işsizlik ile inovasyon kavramları, türleri ve ekonomik-sosyal boyutları bilhassa her iki olgunun etkileşimi incelemiştir. Aradaki ilişkinin tespitine yönelik Granger nedensellik analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre işsizlik verisi bağımlı değişken ve diğer değişkenler bağımsız değişkenler olduğunda Ar-Ge yatırımları, teknolojiye dayalı ithalat değişkenlerinden işsizlik değişkenine doğru nedensellik ilişkisinin mevcut olduğu görülmüştür. Ancak teknolojiye dayalı ihracatın işsizliğe bir etkisi bulunmamakla birlikte uzun dönemde sadece teknolojiye dayalı ithalattan etkilendiği saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İnovasyon, Genç İşsizlik, Granger Nedensellik, Ar-Ge, Türkiye.

**Jel Kodları:** 031,E24

### The Impact Of Innovation On The Unemployment Youth In Turkey

#### Abstract

This study investigates the impact of innovation on the unemployed youth in Turkey in the period between 1995 and 2017. The dependent variable in the study is the unemployment rate between 15-24 years of age; four variables are taken as sum of patent-brand-petty patent, ratio of R & D investments to GDP, ratio of technology-based imports to total imports and ratio of technology-based exports to total exports. The study is divided into four separate chapters, examining the concepts of unemployment and innovation as well as types of unemployment and innovation and economic-social dimensions, especially the interaction of both cases. The Granger causality analysis was conducted to determine the correlation among variables. According to the results of the study, when the unemployment data are dependent upon variables and other variables are independent; It can be said that there is a one-way causality relationship between the variables of R & D investments, technology based imports, unemployment variable. However, although technology-based exports had no effect on unemployment, it was determined that they were only affected by technology-based imports in the long term.

**Keywords:** Innovation, Youth Unemployed, R&D, Granger Causality, Turkey.

**Jel Codes:** 031,E24

<sup>4</sup> Bu çalışma Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı’nda Doç.Dr. Zafer Kanberoğlu danışmanlığında Meryem Göçer tarafından “Türkiye’de İnovasyonun Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi,1995-2017” adlı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir..

<sup>5</sup> Doç. Dr. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, [zkanberoglu@yyu.edu.tr](mailto:zkanberoglu@yyu.edu.tr) , ORCID 0000-0002-4440-4133

<sup>6</sup> Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, MGoecer.8985@gmail.com, ORCID 0000-0001-8282-4123



## 1.GİRİŞ

Tarih öncesinde el aletleri ve basit üretim araçlarıyla başlayan üretim teknolojilerinden beri teknolojik gelişmeyle yaşanan dönüşümler süregelmektedir. Son zamanlarda üretim ilişkilerinden insan davranışlarına kadar hayatın birçok yönünü değiştirebilecek nitelikte teknolojik ilerlemeler söz konusudur. Teknolojinin kurum ve kuruluşlara yansımaları ise bir inovasyon süreci olarak betimlenmektedir. Yeni bir ürün geliştirme ya da pazarda satışa sunulmasına dek tüm aşamalarda teknolojinin sağladığı dönüşüm fark edilebilmektedir. ‘İnovasyon’ gittikçe bir refah göstergesi olarak rekabet etmek isteyen ülkeler için gelişme basamağının önemli bir unsurudur. Çalışmanın önemi ‘emek’ ve ‘inovasyon’ gibi dinamik iki değişkenin ilişkisiyle aralarındaki nedensellik boyutunun sosyo-ekonomik gelişme açısından çok etkileyici kararları barındırabilmeyle haiz olmasıdır. Yeniliklerin işsizliğe olan etkisi aynı zamanda yeni üretim ilişkileri içinde emeğin nasıl bir seyir izleyeceğinin göstergesi olmaktadır. Bu çalışmada inovasyonun işsizlik üzerindeki etkisi incelenirken literatüre katkı sağlayacağına inanılan ekonometrik analiz yapılmıştır.

Endüstri 4.0 olarak tanımlanan dördüncü sanayi devrimi; imalat sanayinde bilgisayarlaşma seviyesinin artırılması yani üretimin ileri teknolojiyle donatılmasıyla sağlanacak maksimum esneklikle hızlı ve hata payı minimize edilmiş üretim esasına dayanmaktadır (Öcal ve Altıntaş,2018). Günümüz toplumlarının artan teknolojiyle beraber yeni bir çağa adım atmasıyla yeni birçok sorun doğmuş ve çözümlerine yönelik tartışmalar akademik çalışmalarda yer almaya başlamıştır. Üzerinde çalıştığımız inovasyon ve işsizlik konusuna dair bilimsel çalışmalar çok yenidir ve Türkiye için böyle bir çalışma henüz mevcut değildir. Yapacağımız bu önemli çalışmanın sonuçları sosyo-ekonomik kararları belirleyebilme açısından hem politikacılar hem de şirketlerle beraber konuyla ilgilenen araştırmacıların ilgilerini çekebilme özelliğini barındırmaktadır. İnovasyonun işsizlik üzerindeki etkisi incelenirken elde edilecek sonuca göre teknolojik gelişmelerin emek talebi üzerindeki etkisi ya negatiftir dolayısıyla işsizliği artırır ya uyarılan tüketicilerden ötürü yatırımlar cazip geleceğinden pozitifdir ya da bu gelişmenin emeğe olan etkisi azdır yani işgücünün sektör değiştirmesini sağladığından para ve maliye politikalarıyla bu etki düzeltilebilir (Kargül,1986).Çalışmada teorik ve ampirik bulgular verilirken işsizlik ve inovasyon ilişkisine dair çalışmaların yanı sıra her iki konuyla çok yakından alakalı diğer faktörlerle etkileşimlerine yönelik kanıtlardan da istifade edilmiştir.

Çalışma 1995-2017 yılları arasında Türkiye’de sağlanan teknolojik ilerlemelerin genç işsizlik üzerine etkisini tespit etmeye yöneliktir. Çalışma sonucunda Türkiye’de teknolojik ilerlemenin gelişmiş ülkelere kıyasla geride olması dolayısıyla inovasyonun işsizliği çok düşük seviyede etkileyebileceği ve işsizliğin teknolojik gelişme dışında başka faktörlerden etkilendiği hipotezine ulaşılmaması beklenilmektedir.

## 2.TEORİK ÇERÇEVE

Ekonomi araştırmalarında işsizlik konusu daima gündemde olmuştur. Araştırmacılar işsizliğin belirleyicilerini bulmak için çeşitli yollar kullanmış ve farklı faktörlerle ilişkilendirmişlerdir. İşsizliğin faiz, enflasyon, göç gibi unsurların yanında artık teknolojik değişimle olan ilişkisi önemli bir araştırma alanı olmuştur. Özel olarak ekonomistler teknolojik değişimin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini, emek talebini ve mevcut işgücünün verimliliğini araştırmışlardır. İnovasyon ve işsizlik arasındaki ilişkiye dair literatürde iki görüş; Ricardo ve Schumpeter’in teknolojik değişimin istihdam üzerindeki etkisine dair görüşleridir.

David Ricardo 1817 yılında yayımladığı “Ekonomi Politığın ve Vergilendirmenin İlkeleri” isimli kitabında ‘makinelere’ kavramını kullanarak teknolojik değişimin istihdam üzerindeki etkilerine dair fikirlerini açıklamıştır. Makine kullanımının artmasıyla ürün fiyatlarının düşeceğini ifade etmiştir. Bu

durumda reel gelirin yükseleceğini ve refah seviyesinin artacağını belirtmiş dolayısıyla makine gelişimin işgücü üzerinde olumsuz bir etki oluşturmayacağını söylemiştir. Ancak kitabının 1821 yılında basılan üçüncü baskısında eklediği ‘Makineler Üzerine’ isimli bölümde konuyla alakalı düşüncelerinin değiştiğini belirtmiş ve makine gelişiminin istihdamı azaltacağını savunmuştur. Bunun yanı sıra uluslararası ticaret ile teknolojik gelişmenin ekonomik büyüme üzerinde pozitif etki yarattığını ancak artan işsizliğin büyüme için negatif bir etki yaratacağını açıklamıştır (Ricardo,2007).

Joseph Alois Schumpeter 1912 tarihli “Ekonomik Kalkınma Teorisi” adlı kitabında ilk defa inovasyon ismini kullanmıştır. Schumpeter (1939), ekonomik büyümenin temel belirleyicisi olarak teknolojik yenilikleri görmüştür. Yani inovasyon, yaratıcı yıkım, teknolojik rekabet gibi unsurlar ekonomik büyümeyi etkilemektedir. Schumpeter, firmaların varlıklarını sürdürebilmeleri için Ar-Ge faaliyetlerinde bulunmaları gerektiğini de ifade eder (Schumpeter 2014: 114-115). Ünlükaplan (2009), çalışmasında Schumpeter’in kalkınma ve girişimciliği ilk ilişkilendiren kişilerden biri olduğunu ve rekabetçiliğin temelinde yenilikçiliği görerek yaratıcı yıkım sürecini tanımladığını anlatır. Ayrıca teknolojik yetkinliklerin kümülatif olarak artarak firmalar için rekabet etmede önemli rolü olduğunu anlatır. Fiyata dayalı rekabetçiliğin yerini artık inovasyon temelli rekabetçilik almıştır. Dinamik bir süreci ifade eden bu kavram özellikle teknoloji yönüyle ekonomik kalkınmanın itici gücü olmuştur.

Servet oluşturmak için bilgi en önemli güç haline gelmiştir ve şirketler tarafından zenginleştirilen bir varlık haline gelmiştir. İş yaşamındaki süreçleri idare edebilmenin yolu enformasyonda yetkin olmaktır. Bu sebepten ötürü artık enformasyon savaşları çoğalmıştır (Toffler, 1992, 166). Şiddet, servet, bilgi arasındaki bağlar toplumlar geliştikçe gizli bir şekilde farklılaşmaktadır. “Güç değişimi çağının tehlikeli, heyecan verici sırrı budur.” (Toffler, 1992a, 464).

Yeni bir toplumsal yapıdan söz eden Marshall McLuhan 1963 yılında yayımladığı kitabında,“küresel köy”, “iletişim ve enformasyon çağı”, “elektrik çağı” gibi ifadeleri kullanır. Enformasyona sahip iletişim teknolojileri çağı epey ilerletmiştir. Bilme süreci kolektif bir işleve bürünmüş, bilinç teknolojik olarak simülasyona uğramıştır. McLuhan’a göre ilkel çağdaki insanların besin toplaması gibi bu çağda enformasyon biriktirilmeye başlamıştır. Artık enformasyon dinamik olmuş ve bireylerin tek işleri onu izlemek olmuştur. Ancak enformasyon çağında mekanik çağın tersine iletişim ufak bir köyde olduğu şekle dönüşmüştür (Geray, 2003; 120).

*‘İktisadi çalışmalarda ilk defa bilgi veri olarak alınmaya başlamıştır. İktisadi gelişme ile verimlilik artışında önemli bir payı olan emeğin bilgi kapasitesi artmakta ve fiziksel emekten daha fazla etki etmektedir. Bilgi son üründür ve emek en önemli bilgi endüstrisi olmuştur’ (Machlup, 1962).*

Drucker (1994a)’a göre ‘bilgi işçileri’ en önde gelen grup olarak bilgi toplumunda bulunacaktır. Bilginin artık tek kaynak olduğunu dolayısıyla bugün ki toplumun artık bir kapitalist ötesi toplum olduğunu savunmuştur. Sanayi devrimi, prodüktivite devrimi ve yönetim devrimi bilginin anlamının değişmesinden ötürü bilginin değişimine dair aşamalar olarak vermiştir.

Sosyal bilimlerde birçok kişinin tartıştığı bazı açılardan eleştirdiği prekarya teorisi zaman geçtikçe daha da popülerleşmektedir. Bu teoriye göre enformasyon ve bilgi teknolojileri yaygınlaştıkça eski proletarya sınıfının yerini prekarya denilen eğitimsiz, düşük ya da yüksek eğitilmiş, sosyal güvenceleri olmayan, esnek çalışmaya dayalı, dil bilenlerin dahi içinde olduğu çalışanları kapsayan bir grup oluşmuştur (Webster, 2006’dan aktaran Çakır, 2018).Çakır (2018a), bilgi toplumu kuramları ve prekaryatartışmalarını içeren çalışmasında hizmet sektörünün sanayinin önüne geçmesinin bilgi toplumu olmak için yeterli olmayacağını savunur. Günümüz toplumlarında bilgi ve enformasyonun yaygınlığı, işleyişi, etkinliği ve

ucuzluğunun yadsınmadığını ancak tüm toplumsal süreçleri bilgiye endekslemenin yetersiz ve problemlili bir bakış açısı olduğu ifade eder. Sanayinin yok olmadığını aksine yükselerek farklılaştığını ve yayıldığını ekler. Günümüz sosyo-ekonomik ve siyasi yapılar içerisinde farklılaşmaların olduğunu fakat üretim sisteminin değişmemesinden ötürü bilgi toplumu kuramcılarının savduklarının aksine sınıfların yok olmasının ancak bir ideal olabileceğini söyler.

Teknolojik değişime yönelik tepkiler ilk olarak İngiltere’den gelmiştir. Sanayileşmenin başlarında kalifiye emek gücünün yerini alan makinalara karşı protestolar başlamış ve makine kırma eylemleri baş göstermiştir. Makinalara karşı ilk kez bu şekilde tepki gösterilen bu harekete “Kral Ludd” ismine atfen Luddizm denilmiştir (Taymaz, 1998). Bülbül ve Özbay (2007), Osmanlı İmparatorluğunda teknolojiye karşı direncin iktisat tarihini ele alırken İngiltere’de gerçekleşen Luddite hareketini Osmanlı’da aynı nedenlerden ötürü yapılan eylemlerle karşılaştırmışlardır. Osmanlı’nın sanayileşme çabalarının olduğu ilk dönemlerde İngiltere’de yayılmaya başlayan Ludizm’e karşı hükümetlerinin farklı tepkileri olmuştur. Osmanlıda gerçekleşen bu tür hareketler bölge ya da ülke geneline yayılmamış ve kısa süreli olmuştur. Yaşanan olaylar işçi sınıfının lehine olacak şekilde sonuçlanmıştır. Sanayileşme için verilecek mücadelede yerli müteşebbise baskı yapmanın neredeyse imkansız olduğu ve büyük ölçüde yabancı sermayeye ihtiyaç duyulmasına ayrıca yabancı sermayenin devletten destek ve güvence beklemesine rağmen, toplumsal itirazlar dikkate alınarak sermaye sınıfının taleplerini adalet süzgecinden geçirilmeye çalışılmıştır. İngiltere’de Ludizm hareketine engel olmak isteyen hükümet bir süre sonra makine parçalayanlara idam cezası verecek boyuta gelmiş ve sermayenin emek karşısında rekabet edemeyecek bir güç elde etmesini sağlamışlardır.

İngiltere’de 19. Yüzyılda Ricardo ve Ludistlerin hakkında çok korktukları yapısal işsizlikte seküler bir ilerlemenin olmamasını Knut Wicksell, emek arzı esnekliği katsayısı ve emek talebi teorisini ancak hemen hemen aynı modeli kurarak Ricardo’ dan bir asır sonra bulup; teknolojinin işlerin ve reel hasılanın kayba uğramasına sebep olmadığını göstermiştir (Mokyr, 2005’ten aktaran Bülbül ve Özbay, 2007a:24). İş dünyasında yeni teknolojilerin kullanımının artmasıyla beraber eski istihdam alanları kaybolarak istihdamda yeni alanlar açılmıştır. Bu hususta Ortodoks ekonomistler eski iş alanlarındaki kayıpların yeni iş alanlarındakinden daha küçük bir yüzde olduğunu söylerler (Alçın, 2010:131).

ILO’nun bu konuda yaptığı araştırma sonuçlarına göre kısa dönemde yeni teknolojilerin kullanılması istihdamı olumsuz etkiler. Fakat maliyetlerin düşüşü, yeni ürün ve endüstrilerin oluşturulması, teknolojik kapsamlı yeni yatırımların meydana gelmesi, mal ve hizmetlerde kalitenin yükselmesi dolayısıyla ekonomik gelişmenin teşvik edilmesiyle uzun dönemde bu etki pozitif olacaktır. Uzun vadede yeni teknolojiden kaynaklanan iş kayıpları yok olacaktır (Tokol, 2000:10). Sanayi ötesi toplumların yaşadığı dönüşüm incelenirken sektörler arası geçişi ihmal etmeden çalışma ilişkilerinin incelenmesi gerekmektedir. Mesela İngiltere’de 1965 yılında imalat sanayisinde işgücü %32 iken bu oran 1997 yılında %18’e düşmüştür. Ancak hizmet sektörü için bakıldığında 1979’da %58 olan işgücü 1997 yılında %75’ yükselmiştir (Sezal, 1999’dan aktaran Alçın, 2010a:131).

### 3. LİTERATÜR TARAMASI

Aşağıda İşsizlik ve İnovasyon ilişkisine dair yapılmış çalışmalar yer almaktadır. Mevcut çalışmaların çoğu teknolojik inovasyonun istihdam üzerindeki etkisini firma düzeyinde araştırmaktadır. Konuyla alakalı ulusal ve uluslar arası çalışmalar aşağıda Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1- İşsizlik ve İnovasyon ilişkisine Dair Yazın Taraması

Yazar (Yıl)	Çalışma Türü, Dönem, Mekan	Bulgular
Krousie (2018)	Makro (ABD) 2002-2013	Bağımlı değişken İşsizlik, bağımsız değişkenler Ar-Ge ve bazı değişkenler. Ar-Ge'de bir milyon dolar daha fazla harcama yapıldığında işsizliğin 0001 arttığı görülmüştür.
Piva ve Vivarelli (2018)	Mikro 2002-2013	Yaptıkları mikro ekonomik analizde yüksek ve ortak düzeyde teknoloji kullanan firmalarda Ar-Ge faaliyetlerinin iş yaratma etkisinin yüksek seviyede olduğunu tespit etmişlerdir.
Cang (2017)	Makro (1993, 1995, 1997- 2013).	Teknolojik inovasyonların istihdam üzerindeki etkisini araştırdığında iki değişken arasında önemli bir ilişki olmamasına rağmen bazı ülkelerin teknolojik değişimlerden daha fazla etkilendiğini bulmuştur.
Matuzeviciute vd. (2017)	Makro (Avrupa'nın 25 Ülkesi) 2010-2012	Analiz kısa dönemlidir ve işsizlik bağımlı değişken iken işsizliği etkileyen 11 faktör bağımsız değişkenler olarak belirlenmiştir. İnovasyon için belirlenen değişken ise Ar-Ge'ye yapılan harcamalardır. Regresyon sonuçları teknolojik yeniliklerin işsizliği etkilemediği yönündedir.
Pellegrino ve diğ. (2017)	Mikro (İspanyol Firmaları) 2002-2013	İstatiksel olarak inovasyonun anlamlı ve olumlu etkisini sadece yüksek teknolojiye sahip firmalarda olduğunu tespit etmişlerdir.
Aguilera ve RamosBarrera (2016)	Makro (Yedi Latin Amerika Ülkesi) 1996-2011	İşsizlik oranı bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler olarak bilim ve teknolojide yurtiçi harcamaları, kişi başına düşen GSYİH, nominal minimum ücret ile yurt içi eğitim harcamalarını almışlardır. Modelin sonuçlarına göre bilim ve teknolojiye yapılan yatırımların işsizlik üzerinde önemli bir etkisi yoktur.

Stiglitz (2014)	Harrod-Domar ve Solow modellerinden esinlenerek inovasyon ve işsizliğin arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak incelemiştir.	Çalışma sonucunda inovasyonun toplumun tüm kesiminin refahını sağlayamayacağını ve paretonun iyileştirilmesine etki edemeyeceğini yani piyasada faktör seçiminin beklenildiği gibi olmayacağını hatta daha da kötüleşebileceğini dolayısıyla yüksek oranda işsizliğe neden olabileceğini göstermiştir.
Michaels ve diğ. (2014)	Sektör 1980-2004	Enformasyon ve iletişim teknolojileri verilerine bakarak teknolojik olarak daha hızlı ilerleyen sektörlerde emek talebinin orta düzey işgücünden daha vasıflı işgücüne geçiş yaptığını analiz etmişlerdir.
Goos ve diğ. (2014)	Makro 16 Avrupa ülkesi 1993-2010	Teknolojik ilerlemenin iş kutuplaşmasının yaygınlaşmasına güçlü bir etkide bulunduğunu analiz etmişlerdir. Sonuçlar endüstriyel düzeyde teknolojik ilerlemenin istihdam üzerinde oluşturduğu bir etkidir.
Harrison ve diğ. (2014)	Dört Avrupa ülkesinden 20 bin firma üzerinde 1998-2000	Ürün inovasyonunun istihdam üzerinde pozitif ve ciddi bir etkisi olduğunu ancak süreç inovasyonunun emek talebinde ya da işgücü artışında çok az etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.
Feldman (2013)	21 sanayi ülkesi 1985-2009	Sonuçta teknolojik değişimin işsizliği 3 yıl içinde önemli ölçüde artırdığını ancak bu etkinin uzun vadeli olmadığını ifade etmiştir.
Bogliacino ve Vivarelli (2012)	25 Avrupa ülkesi ile 25 hizmet sektörüne ait verilerle 1996-2005 yılları arası için panel veri analizi yapmışlardır.	Çalışmanın sonucunda Ar-Ge harcamalarının emek dostu olduğunu yani inovasyonun iş oluşturabilme kapasitenin varlığını tespit etmişlerdir.
Crespi ve Tacsir (2011)	Arjantin, Şili, Kosta Rica ve Uruguay için veriler kullanılmıştır.	Yeni ürün tanıtımının istihdam üzerinde önemli pozitif bir etkisi olduğunu bulmuşlardır.



- Coad ve Rao (2011) Endüstri düzeyinde Sonuçta firmalarda inovasyon yapılmasının sadece firmalara değil işgücüne de pozitif etki sağladığını tespit etmişlerdir.
- Lachenmaier ve Rottman (2011), 1982-2002 Hem süreç hem de ürün inovasyonun istihdam üzerindeki etkisini pozitif bulmuşlardır.
- Brynjolfsson ve Hitt (2003) 527büyük ABD şirketine en az 8 yıllık bilgisayar stok verileriyle analiz yapmışlardır. Çalışma sonucunda otomasyonun üretkenliğe kısa dönemde pozitif bir etki sağladığını ve bu etkinin uzun dönemde beş katına kadar çıkabileceğini bulmuşlardır.
- Evangelista ve Savona (2002) Mikro 1993-1995 Çalışmaya göre küçük firmalar inovasyon yaptıklarında olumlu istihdam etkisi yaşanırken büyük firmalar ile sermaye yoğun sektörler yaptıkları yenilik sonucu istihdamdan olumsuz etkilenmektedir.
- Mincer ve Danninger (2000) 1980-1993 Teknolojik ilerlemenin istihdam üzerindeki etkisinin kısa vadede belirsiz olduğunu ancak uzun dönemde pozitif etki sağlayacağını bulmuşlardır.
- Green ve Guellec (2000) 1986-1990 yılları için 15,186 Fransız imalat firmasına dair veriler kullanmışlardır. Süreç inovasyonunun ürün inovasyonundan daha fazla istihdam oluşturabildiğini analiz etmişlerdir.
- Smonly (1998) Aynı çalışmayı Alman firmaları için yapmıştır. İnovatif firmalarda istihdamın daha fazla arttığını ve daha başarılı olduklarını analiz etmiştir.
- Van Reen (1997) 598 İngiliz firması üzerinde panel veri kullanarak inceleme yapmıştır. Daha yüksek teknolojik inovasyon etkinliğinin firmalarda işgücü talebini artırdığını bulmuştur.

Vivarelli (1995)	İtalya ve ABD için zaman serileri analizini kullanmıştır.	Çalışmanın sonucunda İtalya’da süreç inovasyonunun işgücünü olumsuz etkilediğini bunun yanı sıra ABD’de ürün inovasyonunun işgücü piyasasında artış sağlayarak fayda verdiğini bulmuştur.
Pini (1995)	1960 ile 1990	Sonuçta teknolojik yeniliklerin iş yaratma kapasitesine dair hiçbir kanıt elde edememiştir. Ancak çalışmasında teknolojik yeniliklerin istihdamı olumsuz etkilediğini ve yeni fiziki sermaye üretim süreciyle ihracat dinamiğinin bu olumsuz etkiyi telafi edecek nitelikte önemli olduğunu tespit etmiştir.
Brouwer ve diğ. (1993)	1983-1988 yılları için 859 Hollandalı imalat firmasının veri setini incelemiştir.	Firmalardaki Ar-Ge yoğunluğu büyümesinin işsizliği artırdığını analiz etmişlerdir.
Işık ve Kılınç (2013)	OECD ülkeleri için panel veri yöntemi kullanarak çalışma yapmışlardır.	Çalışmada inovasyon ile bilgi ekonomisi arasında pozitif bir korelasyon olduğu sonucuna varmışlardır.

#### 4. EKONOMETRİK ANALİZ

Çalışmada 1995-2017 yılları arası genç işsizlik oranları, Ar-Ge yatırımlarının GSYİH içindeki payı, teknolojiye dayalı ithalat-ihracat oranlarının her birinin geneline oranı ve patent, marka ile faydalı model sayılarının toplamının yıllık serileri kullanılmıştır. Patent, marka ve faydalı model sayılarının toplamı Türk Patent ve Marka Kurumundan alınmış olup ‘Inov’ ismiyle çalışmada yer almaktadır. Genç işsizlik oranları Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’dan alınmıştır ve ‘Unemp’ olarak adlandırılmıştır. Ar-Ge yatırımlarının GSYİH içindeki oranı OECD ile UNESCO ve TÜBİTAK’ dan alınarak ‘Arge’ ismiyle yer alırken teknolojiye dayalı ihracat ve ithalat oranları Dünya Bankası ile Econstat’tan alınmış olup Ictex ve Ictimp olarak adlandırılmıştır. Seriler önce ADF testi ile durağan hale getirilmiş ve sonra Granger Nedensellik Testi, Johansen Eşbütünlük Testi ile Blok Dışsallık Wald/Blok Granger Nedensellik Testi uygulanmıştır.

Granger nedensellik testinin yapılabilmesi için önce serilerin durağanlığı kontrol edilmiştir. Serilerin düzey değerlerinde durağan olmadığı gözlemlenmiştir yani seriler birim köke sahiptir bunun giderilmesi için serilerin birinci farkları alınmıştır.



Tablo 2- Serilerin Düzey Değerlerinde ADF Birim Kök Testi Sonuçları

	ADF Birim Kök Testi			
	Sabit Model		Trendli Model	
Değişkenler	Test İstatistiği	Olasılık Değeri	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
Unemp	(-2.631 )	0.103	( -2.971 )	0.163
Arge	(-1.271 )	0.623	( -2.833 )	0.202
Inov	( -0.258 )	0.917	(-2.615 )	0.278
Ictex	(-2.777 )	0.079	( -3.263 )	0.101
Ictimp	(-1.468 )	0.528	( 2.005 )	1.000

Unemp, Arge, Inov, Ictex, Ictimp serilerinin düzey değerleri için ADF birim kök testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Serilerin düzey değerlerine ilişkin Dikey-Fuller birim kök testi sonuçları %1, %5 ve %10 hata payı ile sınanmıştır ve;  $H_0$ : Seri durağan değildir,  $H_1$ : Seri durağandır hipotezleri ile test edilmiştir. Tüm değişkenlerin olasılık değerlerinin her üç anlamlılık seviyesinde de test kritik değerlerinden büyük olması yokluk hipotezinin ( $H_0$ ) reddedilemediğini göstermektedir. Dolayısıyla Unemp, Arge, Inov, Ictex ve Ictimp serilerinin düzey değerlerinin durağan olmadığını yani birim kök içerdiğini söyleyebiliriz. Bu nedenle serilerin durağan hale gelebilmesi için birinci derece farkı alınarak test işlemi tekrar yapılmıştır. Tablo 2.’in ikinci kısmında değişkenlerin düzey trendli değerleri yer almaktadır.

Tablo 3-Serilerin ADF Birim Kök Testi Birinci Fark Sonuçları ADF Birim Kök Testi

Değişkenler	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
Unemp	-4,21	<b>0.0185**</b>
Arge	-5,999	<b>0.0005*</b>
Inov	-4,72	<b>0.0013*</b>
Ictex	-5,324	<b>0.0033*</b>
Ictimp	-3,125	<b>0.0416**</b>

\*%1 ve \*\*%5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 3 incelendiğinde Arge, Inov ve Ictex serilerinin birinci farklarına ait olasılık değerlerinin 0.01 anlam seviyesinden küçük olduğu yani istatistiksel olarak anlamlı olduğu, Unemp ve Ictimp serilerinin birinci farklarına ait olasılık değerlerinin de 0.05 anlam seviyesinden küçük olduğu yani istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar bize tüm değişkenlere ait serilerin birinci farklarında birim kök içermediğini dolayısıyla durağanlaştığını göstermektedir.

Seriler arasındaki nedensellik ilişkisinin olup olmadığını eğer varsa ilişkinin yönünü belirleyebilmek adına bu aşamada Granger Nedensellik Testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4- Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Yokluk Hipotezi	Gözlem	F- İstatistiği	Olasılık Değeri
Arge→ Unemp	20	0.91418	0.4221
Unemp*→Arge		2.33471	0.1310
Ictex→ Unemp	20	1.98690	0.1716
Unemp→ Ictex		0.99215	0.3938
Ictimp → Unemp	19	5.69333	0.0155
Unemp→ Ictimp		1.68843	0.2203
Inov→ Unemp	21	1.30697	0.2980
Unemp→ Inov		2.25723	0.1369
Ictex →Arge	20	0.57519	0.5745

Arge→Ictex		2.89258	0.0866
Ictimp →Arge	19	0.13892	0.8715
Arge → Ictimp		7.46721	0.0062
Inov → Arge	20	0.28594	0.7553
Arge → Inov		2.00022	0.1698
Ictimp→Ictex	19	11.2234	0.0012
Ictex→ Ictimp		1.10504	0.3584
Inov → Ictex	20	0.83689	0.4523
Ictex → Inov		0.36471	0.7004
Inov →Ictimp	19	1.85024	0.1936
Ictimp → Inov		0.64582	0.5392

\* Unemp , 15-24 yaş arası genç işsizlik oranını temsil etmektedir.

Granger nedensellik testinde ‘‘ $H_0$ : Granger Nedeni Değildir’’ şeklindeki yokluk hipotezi test edilir. F-İstatistiği istatistiksel olarak anlamlı ise yokluk hipotezi reddedilir ve ilgili değişkenler arasında nedensellik ilişkisinden söz edilir. Tablo 6 incelendiğinde teknolojiye dayalı ithalat (Ictimp)’tan 15-24 yaş genç işsizlik oranına (Unemp) ve teknolojiye dayalı ihracat (Ictex)’e doğru bir nedensellik ilişkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile kısa dönemde teknolojiye dayalı ithalat, genç işsizliğin ve teknolojiye dayalı ihracatın Granger nedenidir diyebiliriz. Ayrıca Ar-Ge Harcamalarının GSYİH içindeki payından (Arge) teknolojiye dayalı ihracat ve teknolojiye dayalı ithalata doğru bir nedensellik ilişkisinin varlığı görülmektedir. GSYİH içindeki Ar-Ge Harcamaları teknolojiye dayalı ihracat ve teknolojiye dayalı ithalatın Granger nedenidir.

Seriler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla literatürde en sık kullanılan yöntemlerden biri olan Johansen Eşbütünleşme testine başvurulmuştur. Durağanlık dereceleri I (1) olarak belirlenen seriler arasında uzun dönemli ilişki eşbütünleşme yöntemiyle ortaya konmaktadır. Johansen (1998) ve Johansen- Juselius (1990), koentegrasyon vektörlerinin sayısını ve anlamlı olup olmadıklarını belirlemek amacıyla iki tane test ileri sürmüştür. İz (trace) istatistiği ve en büyük özdeğer (maxeigenvalue) istatistiği (Yılmaz, 2007:9). Johansen Eşbütünleşme testi sonucu aşağıda verilmiştir.

Tablo 5- Johansen Eşbütünlüşme Testi Sonuçları

Hipotez Numaraları	Özdeğer	İz İstatistiği	0.05 Kritik Değer	Olasılık Değeri
None *	0.932154	106.9616	69.81889	0.0000*
At most 1 *	0.846019	55.84182	47.85613	0.0074*
At most 2	0.583289	20.29419	29.79707	0.4031
At most 3	0.169107	3.662314	15.49471	0.9289
At most 4	0.007471	0.142475	3.841466	0.7058

  

Hipotez Numaraları	Max-Özdeğer	İstatistiği	0.05 Kritik Değer	Olasılık Değeri
None *	0.932154	51.11979	33.87687	0.0002*
At most 1 *	0.846019	35.54763	27.58434	0.0039*
At most 2	0.583289	16.63188	21.13162	0.1901
At most 3	0.169107	3.519839	14.2646	0.9062
At most 4	0.007471	0.142475	3.841466	0.7058

\*%1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Johansen Eşbütünlüşme Testi sonuçlarına göre iz istatistiğinde boş hipotez olan “eşbütünlüşme yoktur” hipotezi %1 (**0.0000\***) anlamlılık düzeyinde reddedilmektedir. Boş hipotezin alternatifi olan “en çok bir eşbütünlüşme vardır” hipotezi de % 1 (**0.0074\***) anlamlılık düzeyinde reddedilmektedir. Aynı zamanda yokluk hipotezine ait iz istatistiği 0.05 kritik değerinden büyüktür (**106.9616>69.81889**) ve alternatif hipoteze ait iz istatistiği de 0.05 kritik değerinden büyüktür (**55.84182>47.85613**). En büyük özdeğer istatistiğinde de eşbütünlüşme yoktur boş hipotezi ve en çok bir eşbütünlüşme vardır alternatif hipotezleri %1 anlamlılık seviyesinde reddedilmektedir. Yine her iki hipoteze ait maksimum öz değerler 0.05 kritik değerden büyüktür (**51.11979>33.87687; 35.54763>27.58434**). Her iki sonuç dikkate alındığında genç işsizlik ile açıklayıcı değişkenler arasında uzun dönemli iki eşbütünlüşme ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir. Granger’e (1998) göre seriler arasında eşbütünlüşme olması en azından bir yönlü nedensellik ilişkisinin varlığına işaret etmektedir.

Eşbütünlüşme analizi seriler arasında uzun dönemli bir ilişki olup olmadığı yönünde bir bilgi sunarken bu ilişkinin yönüyle ilgili herhangi bir fikir vermemektedir. Bu nedenle uzun dönemde seriler arasındaki ilişkinin yönünü tespit amacıyla VAR modeli üzerinden Blok dışsallık wald/Blok Granger nedensellik testine başvurulmuştur.

VAR analizi, parametre tahmininden çok değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesini amaçlamaktadır. VAR modeli tahmin edilirken dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta kullanılacak gecikmenin uzunluğudur. Gerçek hayatta VAR analizine eklenecek gecikmenin uzunluğu çoğu zaman bilinmediğinden uygun bir yöntem ile gecikmenin belirlenmesi gerekmektedir.

VAR modelinde hata terimleri arasında ardışık bağımlılık probleminin bulunmamasına ve modelin istikrarlı olmasına bakılarak değişkenlere ait uygun gecikme uzunluğu belirlenmiştir ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6- VAR Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Lag	LohL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-300.6201 30.61060	NA	12903883		30.56201	30.81094
1	-224.6167 25.75324*	106.4047*	86463.89*		25.46167*	26.95527*

LR=Logaritmik Olasılık Oranı/The Likelihood Ratio, FBE= Son Tahmin Hatası/Final Prediction Error, AIC=Akaike Bilgi Kriteri/Akaike Information Criterion, SC: Schwartz Kriteri, HQ= Hannan-Quinn Kriteri.

Tablo 6 incelendiğinde uygun gecikme uzunluğu LR, FPE, AIC, SC ve HQ bilgi kriterlerine göre **1** olarak belirlenmiştir. VAR modeline göre belirlenen gecikme uzunluğu Blok dışsallık wald/Blok Granger nedensellik testinde kullanılacaktır.

Bir sonraki aşamada değişkenler tek tek bağımlı değişken seçilmek üzere diğer değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki uzun dönem nedensellik ilişkileri Wald Test yardımıyla belirlenecektir. Sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7- Blok Dışsallık Wald/Blok Granger Nedensellik Testi Sonuçları

	Ki-Kare	Sd	Olasılık
<b>Bağımlı Değişken: Unemp</b>			
Arge	9.164	2	0.0102**
Ictex	4.248	2	0.1196
Ictimp	13.163	2	0.0014*
Inov	7.726	2	0.0214
Genel	29.344	8	0.0003*
<b>Bağımlı Değişken: Arge</b>			
Unemp	4.319	2	0.1154
Ictex	3.779	2	0.1511
Ictimp	3.836	2	0.1469
Inov	3.283	2	0.1937
<b>Genel</b>	<b>8.159</b>	<b>8</b>	<b>0.4181</b>

Bağımlı Değişken: Ictex

Unemp	3.185	2	0.2035
Arge	0.991	2	0.6094
Ictimp	17.822	2	0.0001*
Inov	2.116	2	0.3472
Genel	35.486	8	0.0000*

Bağımlı Değişken: Ictimp

Unemp	12.122	2	0.0023*
Arge	6.592	2	0.0370**
Ictex	0.488	2	0.7835
Inov	1.799	2	0.4066
Genel	45.405	8	0.0000*

Bağımlı Değişken: Inov

Unemp	2.392	2	0.3024
Arge	3.355	2	0.1869
Ictex	0.866	2	0.6486
Ictimp	1.369	2	0.5041
Genel	11.103	8	0.1960

\*%1 ve \*\*%5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 7 incelendiğinde işsizlik değişkeninin bağımlı değişken olduğu birinci model genel düzeyde istatistiksel olarak anlamlıdır (0.0003). Uzun dönemde teknolojiye dayalı ithalattan ve Ar-Ge Harcamalarından işsizliğe doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi söz konusudur. Bir başka ifadeyle uzun dönemde teknolojiye dayalı ithalat ve Ar-Ge Harcamaları genç işsizliğin nedenidir diyebiliriz. Bağımlı değişkeni Ar-Ge olarak belirlenen ikinci modelin geneli istatistiksel olarak anlamsız görülmektedir (0.4181). Teknolojiye dayalı ihracatın bağımlı değişken olduğu üçüncü model genel düzeyde istatistiki olarak anlamlıdır (0.0000). Uzun dönemde teknolojiye dayalı ithalat teknolojiye dayalı ihracatın nedenidir. Teknolojiye dayalı ithalatın bağımlı değişken olarak belirlendiği dördüncü model genelde istatistiki olarak anlamlıdır (0.0000). Uzun dönemde işsizlik ve Ar-Ge harcamalarından teknolojiye dayalı ithalata doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi söz konusudur. Bağımlı değişken olarak Patent, Marka ve Faydalı Model Sayılarının Toplamı değişkeninin belirlendiği beşinci model istatistiksel olarak anlamsızdır (0.1960).

## 5. SONUÇ

Bu çalışma Türkiye’de 1995-2017 yılları arasında inovasyonun genç işsizlik üzerindeki etkisini incelemek üzere hazırlanmıştır. Çalışma dört ayrı bölüme ayrılarak önce teori daha sonra Granger nedensellik analizi, Johansen eş bütünleşme testi ve Blok dışsallık Wald testi yapılarak amprik dayanak oluşturulmuştur.

Çalışmanın sonucuna göre uzun dönemde genç işsizlik oranı bağımlı değişken iken Ar-Ge yatırımlarının

GSYİH' ya oranı ve yüksek teknolojiye dayalı ithalatın toplam ithalat içindeki oranının genç işsizlik değişkeni ile tek yönlü nedensellik ilişkileri mevcuttur. Dolayısıyla uzun dönemde genç işsizlik oranı Ar-Ge yatırımlarından ve yüksek teknolojiye dayalı ithalattan etkilenmektedir. Ancak yüksek teknolojiye dayalı ihracatın genç işsizlik üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamakla beraber sadece yüksek teknolojiye dayalı ithalattan etkilenmektedir. Genç işsizliği ve Ar-Ge yatırımları ithalatı etkileyen değişkenlerdir. Patent, marka, faydalı model toplamının ne uzun ne de kısa dönemde genç işsizlik ve diğer değişkenler üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Kısa dönemde genç işsizliği teknolojiye dayalı ithalattan etkilenmektedir. Ar-Ge yatırımları hem ithalat hem de ihracat değişkenlerini etkilemektedir. Teknolojiye dayalı ithalat ise hem genç işsizliğinin hem de yüksek teknolojiye dayalı ihracatın nedenidir.

Sonuç olarak yüksek teknolojiye dayalı ithalat hem kısa hem de uzun dönemde genç işsizliğini etkilerken Ar-Ge yatırımlarının genç işsizlik üzerindeki etkisi uzun dönemde oluşmaktadır. Ülkemizde ihracatın ithalata dayalı olması olgusundan hareket edilirse yüksek teknolojiye dayalı ürünler üretebilmek için Türkiye'nin yüksek teknolojiye dayalı mal satın alması gerektiği sonucuna ulaşılacaktır. Ar-Ge harcamalarının artırılması kısa ve uzun dönemde ithalattaki bağımlılığı azaltacak tek faktör olarak görünmektedir. Yüksek teknolojiye dayalı ihracatın uzun dönemde artması için yapılması gereken ise ülkede inovasyon için daha fazla yatırım yapmaktır. Dolayısıyla uzun dönemde genç işsizliğini azaltmak için Ar-Ge'ye yatırım yapmak önemlidir ancak asıl önemli olan Ar-Ge yatırımlarının dışa olan bağımlılığın azaltılmasının sağlanmasıdır. Belirtilmesi gereken en önemli husus şudur ki Ar-Ge yatırımlarının Türkiye'de iç piyasada oluşturduğu talep ve üretim artışının, yüksek teknolojiye dayalı ithalattan kaynaklanıp azalacak olan yüksek teknolojiye dayalı ihracattan yüksek olması gerekmektedir yani yüksek teknolojiye dayalı ihracattan beslenen işgücüne zarar vermemek için Ar-Ge yatırımlarının büyüklüğü ve kapsayıcılığı önem arz etmektedir. Bu sonuç ise genç işsizliğini düşürmek için nasıl inovasyon politikalarının sürdürülmesi gerektiğini betimlemektedir.

Çalışmanın bulgularına göre, genç işsizliğini doğrudan etkileyen iki faktör bulunmaktadır; yüksek teknolojiye dayalı ithalat ve Ar-Ge yatırımlarıdır. Teorik çalışmaların verdiği bilgiler doğrultusunda yüksek teknolojiye dayalı ithalat arttığında yüksek teknolojiye dayalı ihracat ve işsizlik artar. Ar-ge yatırımlarının ise yüksek teknolojiye dayalı ihracatı artırıp ithalatı ve işsizliği düşürmesi beklenir. Böyle bir sonuç paradoksal bir durum olmamasına karşın aradaki bağlantıların ve nedenselliğin iyi anlaşılması gerekli kılınmaktadır. İşsizliği etkileyen yüksek teknolojiye dayalı ithalat arttığında sadece yüksek teknolojiye dayalı ihracat artırırken, Ar-Ge yatırımları yüksek teknolojiye dayalı ihracatı artırmanın yanında yüksek teknolojiye dayalı ithalatı düşürmektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin yüksek teknolojiye dayalı ithalatını yaptığı ürünleri iç piyasada üretebilmek için yapacağı Ar-Ge yatırımları genç işsizliğin düşmesine etki edecektir. Ayrıca inovasyonun genç işsizlik üzerindeki net etkisinin Ar-Ge yatırımlarının boyutu ve niteliğine bağlı olduğu ifade edilebilir.

## KAYNAKÇA

- -Aguilera, A., & RamosBarrera, M. G. (2016), “Technological Unemployment: An approximation to the Latin American Case”. AD-minister, (29), 58-78.
- -Alçın, Sinan (2010) “Teknoloji İle Değişen Üretim İlişkileri, Emek ve Siyaset”, Dipnot Yayınları, Ankara.
- -Bogliacino, F., & Vivarelli, M. (2012), “The job creation effect of R&D



- expenditures”, Australian Economic Papers, 51(2), 96-113.
- -Brynjolfsson, E., &Hitt, L. M. (2003), “Computing productivity: Firm-level evidence”, Review of economicsandstatistics, 85(4), 793-808.
- -Bülbül, Y., & Özbay, R. D. (2007), “Osmanlı İmparatorluğu’nda Teknolojiye Karşı Direncin İktisat Tarihi” ISGUC The Journal of Industrial Relationsand Human Resources, 9(4), 19-41.
- -Brouwer, E., Kleinknecht, A., &Reijnen, J. O. (1993), “Employment growth and innovation at the firm level”, Journal of Evolutionary Economics, 3(2), 153-159.
- -Coad, A., &Rao, R. (2011), “The firm-level employment effects of innovations in high-tech US manufacturing industries”, Journal of Evolutionary Economics, 21(2), 255-283.
- -Crespi, G., &Tacsir, E. (2011, September), “Effects of innovation on employment in Latin America”, In Science and Innovation Policy, 2011 Atlanta Conference on (pp. 1-11).IEEE.
- -Çakır, M. (2018), Bilgi Toplumu Kuramları ve Prekarya Tartışmaları.
- -Evangelista, R. & Savona, M. (2002), “The impact of innovation on employment in services: evidence from Italy”, International Review of Applied Economics, 16(3), 309-318. Bilimler Dergisi, 1(2).
- -Feldmann, H. (2013) Technological unemployment in industrial countries. Journal of Evolutionary Economics 23 (5) 1099-1126.
- -Geray, H. (2003), İletişim ve Teknoloji Uluslararası Birikim Düzeninde Yeni Medya Politikaları, Ankara: Ütopya Yayınları, 120.
- -Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014), “Explaining job polarization: Routine-biased technological change and off shoring”, American Economic Review, 104(8), 2509-26.
- -Göktaş, Özlem (2005), Teorik ve Uygulamalı Zaman Serileri Analizi, İstanbul: Beşir Kitabevi.
- -Göktaş Yılmaz Ö. (2005), “Türkiye Ekonomisinde Büyüme ile İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi”, Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 2, 11-29.
- -Greenan, N., &Guellec, D. (2000), “Technological innovation and employment reallocation”, Labour, 14(4), 547-590.
- -Gujarati, D. N. (2009), Temel Ekonometri. (Cev. Şenesen, U. Ve Şenesen, G.G.). Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- -Harrison, R., Jaumandreu, J., Mairesse, J., &Peters, B. (2014), “Does innovation stimulate employment? A firm-level analysis using comparable micro-data from four European countries”, International Journal of Industrial Organization, 35, 29-43.
- -Işık, N., &Kılınç, E. C. (2013), “Bilgi Ekonomisi ve İktisadi Büyüme: OECD Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama”, Akdeniz İİBF Dergisi, 26, 21-54.
- -Johansen, Soren (1988), “Statistical Analysis Of Cointegration Vectors”, Journal of Dynamics and Control, Vol.12, No.2, pp.231–254.
- -Kargül, D. (1986), “Programlanabilir Otomasyon (PO) ve İnsan Kullanımı”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 44(1-4).
- -Krousie, C. (2018), “Technological unemployment in the United States: A State-Level analysis”, Major Themes in Economics, 20(1), 87-101.
- -Lachenmaier, S., &Rottmann, H. (2011), “Effects of innovation on employment: A dynamic panel analysis”, International journal of industrial organization, 29(2), 210-220.

- -Machlup, Fritz (1962), *The Production and distribution of knowledge in the United States*, USA Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- -Matuzeviciute, K., Butkus, M., & Karaliute, A. (2017), “Do Technological innovations affect Unemployment? Some Empirical Evidence from European Countries”, *Economies*, 5(4), 48
- -Michaels, G. Natraj, A. & Van Reenen, J. (2014), “Has ICT polarized skill demand? evidence from eleven countries over 25 years”, *Review of Economics and Statistics* 96(1): 60-77.
- -Mincer, J. & Danninger, S., (2000), “Technology, unemployment and inflation”, *Labor Economics*, 1-28.
- -Öcal, F. M., & Altıntaş, K. (2018), “Dördüncü Sanayi Devriminin Emek Piyasaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi ve Çözüm Önerileri”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları*. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/522860>
- -Ricardo, D. (2007), *Ekonomi Politikin ve Vergilendirmenin İlkeleri*. Belge Uluslararası Yayıncılık.
- -Schumpeter, J. A. (1939), *Business cycles*. McGraw-Hill, New York.
- -Schumpeter, J. A. (2014). *Kapitalizm Sosyalizm ve Demokrasi*. Hasan İlhan (çev.), Ankara: Alter Yayıncılık.
- -Smolny, W. (1998), “Innovations, prices and employment. A theoretical model and an empirical application for West German manufacturing firms”, <https://www.semanticscholar.org/paper/Innovations%2C-prices%2C-and-employment%3A-A-theoretical-Smolny/c49096c0b4f872b59fd70b0115f9d98cf14a7f80>
- -Stiglitz, J. E. (2014), “Unemployment and innovation”, NBER, 2670.
- -Pellegrino, G., Piva, M., & Vivarelli, M. (2017), “Are robots stealing our jobs?”, IZA, 10540.
- -Pini, P. (1995), “Economic growth, technological change and employment: empirical
  - evidence for a cumulative growth model with external causation for nine OECD
  - countries: 1960-1990.”, *Structural Change and Economic Dynamics* 6 (2): 185-213.
- -Piva, M., & Vivarelli, M. (2018), “Is innovation destroying jobs? Firm-level evidence from the EU”, *Sustainability*, 10(4), 1279.
- -Taymaz, E. (1998), “Türkiye imalat sanayiinde teknolojik değişme ve istihdam”,
  - *Teknoloji ve İstihdam Gelişme Dergisi*, 20 (4) 549-580.
- -Toffler, Alvin (1992), *Yeni Güçler Yeni Şoklar*, (Çev. Belkıs Çorakçı) Altın Kitaplar, İstanbul.
- -Tokol, A. (2000), “Yeni teknolojiler ve değişen endüstri ilişkileri”, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 2 (1), 0-0. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/iscguc/issue/25518/269163>
- -Ünlükaplan, İ. (2009), “Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde İktisadi Kalkınma, Rekabetçilik ve İnovasyon İlişkilerinin Kanonik Korelasyon Analizi İle Belirlenmesi”, *Maliye Dergisi*, Sayı 157, 235-250.
- -Van Reenen, J. (1997), “Employment and technological innovation: evidence from UK manufacturing firms”, *Journal of labor economics*, 15(2), 255-284.
- -Vivarelli, M. (1995), *The Economics of Technology and Employment: Theory and Empirical Evidence*. Elgar, Cheltenham.
- Vivarelli, M. (2012), “Innovation, Employment and Skills in Advanced and Developing Countries: A Survey of the Literature”, IZA DP No. 6291.
  - -Von Hippel, E., Thomke, S., & Sonnack, M. (1999), “Creating break throughs

- at 3M”, Harvard Business Review, 77, 47-57.
- -Yılmaz, Ö.G. (2005), “Türkiye Ekonomisinde Büyüme İle İşsizlik Oranları Arasındaki
  - Nedensellik İlişkisi”, Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 2: 11-29

## SİYASİ İSTİKRARIN EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİLERİ

(Sayfa 79-85)

**Prof. Dr. Ali Acar**

*Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü*

### Öz

Siyasal istikrar işleyen bir demokrasi kültürüne bağlıdır. İşleyen demokrasi ise sivil ve kurumsal (resmi) otoriteler arasındaki bütünleşme ve dengelerin sağlanmasına bağlıdır. Kurumlar arasındaki ahenk ise kültürel değerlerin dokusundan çıkarılabilecek, millet olmanın bilinciyle siyaset kültür ve zihniyet yapısının çağdaş düşünce sistemine dönüştürülmesi ile daha da pekiştiği görülmektedir. Nitekim son yıllarda görülen siyasi istikrarın ekonomiye olumlu etkisi toplumda sosyal kesimler arasında parçalanmaya götürmeden toplumsal bütünleşmenin sağlanması, gelir dağılımında iyileşmenin görülmesidir. Nitekim 15 Temmuzdan sonra “devlet ve millet” anlayışındaki homojenleşme sonucu algılama farklılıklarının yarattığı güvensizlik duygusu, orta ve uzun dönemde potansiyel bir istikrarsızlık beklentisini ortadan kaldırarak ekonomik yapıda büyüme oranlarında iyileşmeler, siyasi ve sosyal bütünleşirmeyi yeniden pekiştirmiştir.

**Anahtar Kelimeler: İstikrar, Ekonomik Büyüme, 15 Temmuz**

### Absract

Political stability depends on a functioning culture of democracy. On the other hand, functioning democracy depends on the integration and balances between civil and institutional (official) authorities. The harmony between the institutions can be extracted from the fabric of cultural values and it is seen that the political culture and mentality structure is transformed into a contemporary thinking system with the awareness of being a nation. As a matter of fact, the positive effect of the political stability seen in recent years on the economy is to achieve social integration without leading to disintegration among the social segments of the society and to see an improvement in income distribution. As a matter of fact, the sense of insecurity caused by the homogenization in the “state and nation” understanding after July 15 created a sense of insecurity, eliminating the prospect of a potential instability in the medium and long term, and the improvement in the growth rates in the economic structure, reinforcing political and social integration.

**Key Words:Stability,Economic Growth, 15 July**

## Giriş

Siyasette istikrar ile ekonomi ilişkisi incelendiğinde; ekonomik büyüme siyasi istikrarın olduğu ülke ya da toplumlarda somut olarak görülmektedir. Ülkelerin gelişimlerine ve geri kalmalarına yol açan üç nemli yapının önemli yeri vardır. Bunlar ekonomik, siyasi ve Toplumsal yapı unsurlarından oluşmaktadır. Bu üçlü yapının enazından iki yapısının sağlam olan ülkelerde ve toplumlarda yükseliş trendleri görülmektedir.( Acar,2019:56) Dolayısıyla Siyasi istikrara sahip ekonomilerin, istikrarsız ekonomilere göre daha hızlı büyüme gösterdikleri, tüm ekonomistlerin ortak görüşüdür

Siyasi istikrarsızlık; demokratik bir süreçte, hukuk kuralları dâhilinde etkili ve verimli bir siyasi yapının oluşturulamaması şeklinde tanımlanmıştır.

Gelişen ekonomilerde, büyüme sürecinde siyasi istikrarsızlığın büyümeyi etkileyen en önemli değişken olarak ortaya çıktığını görmekteyiz.

Siyasi istikrarsızlığın ekonomik büyüme açısından önemi, ülkelerin büyüme süreçlerine tarihsel bir açıdan bakıldığında, daha iyi anlaşılabilir. Japonya ve Arjantin ekonomisi bu durum için iyi bir örnek oluşturmaktadır. 1960'lı yıllarda Arjantin ekonomisinde kişi başına düşen milli gelir Japon ekonomisinden çok yüksekti. Fakat aynı yıllarla başlayan ve Japonya'nın aksine, Arjantin'in siyasi tarihinde eksik olmayan siyasal şiddet, darbe ve istikrarsızlık, Arjantin ekonomisini Japon ekonomisinin çok gerisinde bırakmıştır.

Özellikle gelişmekte olan ülkeler için istikrar çok önemlidir. Özellikle de bizim ülkemiz gibi, sanayileşme ve ekonomik kalkınmasını tam tamamlayamamış devletler için siyasi istikrar çok önemlidir. Çünkü ekonomik kalkınma siyasi istikrar sayesinde gerçekleştirilebilir. Siyasi istikrarın olmaması, ülkelerin ekonomik kalkınmaları üzerinde olumsuz etkiler meydana getirmektedir. Ülkeler ekonomik kalkınmalarını siyasi istikrar içinde daha hızlı ve daha kısa bir sürede gerçekleştirme imkânına sahip olabilirler.

Siyasi istikrarın büyüme sürecinde bu denli belirleyici olmasının, Türkiye'nin büyüme süreci açısından da önemi büyüktür.

Dünya da olduğu gibi Yakın tarihimize dönüp de bir baktığımızda; Türkiye'nin siyasi istikrarsızlıktan dolayı ağır sosyal ve ekonomik faturalar ödediğini hepimiz biliyoruz.

Türkiye'nin siyasi tarihi darbeler, muhtıralar veya daha genel bir ifadeyle, anayasal olmayan yollarla iktidara gelme veya iktidardan uzaklaşma girişimleri ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilemiştir.

Dolayısıyla, hükümetlerin uygulayacağı ekonomi politikalarında bir belirsizlik olarak en başta yatırım, sermaye birikimi, ekonomik büyüme gibi birçok ekonomik değişken üzerinde etki yaratmış ve yaratmaya da devam etmektedir.

Türkiye'de hükümetlerin iktidarda kalma süreleri, programlarını yürütebilme yeteneği ve seçimle işbaşına gelmeleri, ekonomik gelişmişlik düzeyi tarafından belirlenebilmektedir. Türkiye için belirtilen bu sonuçlar başka ülkeler için de geçerlidir. Özellikle; "yüksek ekonomik gelişmişlik düzeyi veya büyüme oranlarının yönetim değişikliğini azaltacağı" şeklindeki düşünce Türkiye için de geçerli görülmektedir.

Siyasi istikrarsızlığın siyasi yozlaşmayı beraberinde getirdiğini, ekonomik yolsuzlukları artırdığını, siyasete ve siyasi kurumlara olan güveni azalttığını dünyada da gözlemlemekteyiz.

Bir ülkenin, istikrarlı bir ekonomik büyümeyi yakalayabilmesinin temel koşulu, güçlü ve istikrarlı bir siyasi yapıdır. Güçlü, ne yaptığını bilen ve çevresine güven veren bir siyasi otorite, geleceğe yönelik birçok belirsizliği de ortadan kaldıracaktır. Ancak, böylesine güçlü bir siyasetin desteğinde ekonomi istikrarlı bir büyüme sağlayacaktır. Siyasetteki istikrarsız yapı, şüphesiz ki, ekonomik istikrarı etkileyen en önemli faktördür. Siyasete dair belirsizlikler, sanayicinin ve işadamlarının en çok şikâyet ettikleri konulardan biridir. Çünkü yatırım yapmak isteyen işadamı önünü görmek ister, geleceğe yönelik belirsizliklerin en aza inmesini ister.

### **Ekonomik Büyüme Ölçütleri**

Ekonomik büyüme çeşitli kriterlere göre ölçülebilir. Yani bir ulusal ekonominin ne ölçüde büyüdüğünü matematiksel olarak ifade etmek mümkündür. Ama böyle bir ifade bulmak için sağlam istatistiki bilgilere gereksinme vardır. Bir ekonomideki yıllık GSMH (Gayri Safi Milli Hasıla) artış oranı, SMH (Safi Milli Hasıla) artış oranı büyüme hızını ifade etmek için kullanılır. Yine aynı şekilde kişi başına tüketim harcamalarındaki yıllık artış oranı büyüme hızını belirtmek için kullanılabilir. Bütün bu kriterlere rağmen genel kabul gören ölçü kişi başına düşen reel milligelirdeki artıştır. Büyüme hızı, bir önceki yıla kıyasla reel milli gelirin yüzde hangi ölçüde arttığını gösteren bir orandır

Her canlı varlık gibi milli ekonomi de büyüyen, genişleyen bir varlıktır. Bir ülkedeki sermaye stoku, nüfus miktarı, işgücü, doğal kaynaklar bazen dengeli bazen de dengesiz bir biçimde büyürler. Ana amaç, üretimi sağlayan bu faktörlerin ahenk içinde gelişmeleri, birbirini frenlemeden kişi başına milli geliri en yüksek düzeye çıkaracak bir akım sağlamalarıdır. O halde bu büyüme ve gelişmeyi sağlayan dinamik güçlerin tespiti, gözlemi ve denetimi hayati önem taşır. Bu dinamik kuvvetlerin en önemlisi de yatırımlardır. Yukarıda da belirtildiği gibi üretim faktörlerinin kişi başına reel milli geliri yükseltecek şekilde sürekli artışlarına ekonomik büyüme denilmektedir. Bunu yaratan ise yatırım, işgücü, doğal kaynaklar, teknolojik düzey, örgütlenme biçimi gibi makro değişkenlerin düzeyindeki yükseliştir (Güven1995:75)

Milli gelir artışı ekonomik büyüme açısından en önemli göstergedir. “Milligelir”, bir ülke ekonomisinde ekonomik faaliyetlere katılan üretim faktörlerinin belirlenmiş bir sürede, genel olarak bir yıllık süre içinde, elde ettikleri gelirler toplamını ifade eder. (Ülgener,2003:196)). Milli gelir, bir ülkenin ekonomik refah düzeyini gösterir.

Her ülkede büyüme sürecinde temel önemi olan dört etmen vardır. Bunlar, işgücünün nicelik ve niteliği, doğal kaynakların nicelik ve niteliği, gerçek sermayesinin nicelik ve niteliği ve toplumun eriştiği teknolojik düzeydir. Bunlar ekonomik büyümenin “temel” unsurlarıdır. Bu etmenler temel bir anlamda her ekonominin üretim potansiyelini tanımlarlar, teknoloji üretim sürecinde emek, doğal kaynaklar ve sermayenin birleştirilmelerindeki etkenlikle ilgilidir. Pratik açıdan, teknolojiyi kaynakların kendinden ayırmak oldukça güçtür, çünkü kaynakların niteliği bir toplumun ulaştığı teknolojik düzeyin yansımasıdır (Peterson, 393)

### **Güven İstikrarın Temelini Oluşturur**

Halka ilişkin kararların alınmasında ve değerlendirilmesinde yasal ve idari düzenlemelerdeki değişikliklerinde öngörülebilir ve tutarlı şeffaflık içerisinde olunması siyasi idarenin istikrarını artırmaktadır. Karar verme sürecinin her adımında tutarlı bir içeriğe sahip olunması halkın güvenini olumlu yönde etkilemektedir. Alınan kararlarda siyasi idarenin açıklığı ve şeffaflığı, halkın siyasi idareye güvenilirliliğini kat kat artırmaktadır.



Siyasi idareye kaosa sürüklemek için uluslararası kredi derecelendirme kuruluş Moody's'in ve Fitch'in aldığı ekonomiye ilişkin kararlar objektiflikten uzak ve siyasi değerlendirmeler içermesi güçlü bir olasılık olarak görülmektedir. Bu karara rağmen, yerli ve yabancı yatırımcılar ülkemize ve ekonomimize güvenmektedirler. Dışardan gelen bu olumsuz şoklara karşın 15 yıldan beri %5 in üzerinde ekonomik büyüme devam etmektedir. Bu gelişmeler dikkate alınmadan siyasi istismar için kredi notumuz olumsuz yönde değerlendirilmektedir. Bunun amacı yabancı yatırımcının ülkemize gelmesini engellemek. Ama ülkemizde olduğu gibi yabancı yatırımcı da siyasi istikrara ve ekonomik yapıya güvenmektedir. Gün geçtikçe yabancı yatırımcı sayısında artışlar görülmektedir. Ülkemize düşen, ekonomimiz için gerekli olduğuna inandığımız yapısal reformları kararlılıkla ve hızlı bir şekilde hayata geçirerek, tüm dünyaya en güzel cevabı bu şekilde vermek olmalıdır.

Ekonomik büyümede ilk olarak yerli ve yabancı yatırımların ekonomik teşviklerle cazibe merkezi haline dönüştürülmesi, ikincisi geleceğe ilişkin belirsizliğin ortadan kaldırılarak geleceğe güvenle bakılmasını sağlamasıdır. Dolayısıyla ülkemizde yatırımların azalması ve halkın hükümete güveninin azaltılmasına (Asteriou ve Price, 2001:386) ilişkin siyasal istikrarsızlığa yol açabilecek senaryoların önü tıkanmış oldu.

Geniş bir perspektiften bakıldığında bu güven ortamının özellikle son 10-12 yılda oluşan güçlü liderlik ve siyasi istikrar ortamında atılan adımlarla birlikte önümüzdeki dönemde de bu istikrarın ve yapısal reformların hiç hız kesmeden devam edeceğine duyulan güvenin bir sonucu olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle 65. Hükümet Eylem Planında yer alan reformlar ve yatırım ortamını iyileştirmeye yönelik atılacak adımlarla ilgili yatırımcılardan edinilen izlenimlere bakarak 2016 yılı için de uluslararası yatırımlarda pozitif bir seyir öngörülmektedir." Bunun temelinde siyasi ve ekonomi alanında görülen istikrar yatmaktadır. (Başbakanlık 2016:76)

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Avrupa İstatistik Ofisinden (Eurostat) derlediği verilere göre, Türkiye ekonomisi, yılın ilk çeyreğinde geçen yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 4,8 ile beklentilerin üzerinde büyüme kaydetti.

Aynı dönemde, 28 üyeli Avrupa Birliği (AB) ve 19 üyeli Avro Bölgesinde ortalama büyüme sırasıyla yüzde 1,8 ve yüzde 1,7 düzeyinde gerçekleşti.

Böylece Türk ekonomisi, küresel büyüme ve ticarete ilişkin tedirginliklerin sürdüğü son dönemde büyümesini sürdürerek, tüm Avrupa ülkelerini geride bıraktı. Bu sonuçla Türk ekonomisi, ilk çeyrekte AB ülkeleri arasında henüz sonuçları açıklanmayan Malta dışındaki 27 ülkenin tamamından da daha iyi bir büyüme performansı sergilemiş oldu.

Türkiye, kendisinden sonra en hızlı büyüyen İsveç ve Romanya'ya da 0,6 puanlık fark attı. Yılın ilk çeyreğinde İsveç ve Romanya, yüzde 4,2 ile Avrupa'nın en iyi büyüme performansını sergileyen ülkeler olarak kayıtlara geçti.

Söz konusu ülkeleri yüzde 3,7 ile Slovakya, yüzde 3,4 ile İspanya ve yüzde 3 ile de Çek Cumhuriyeti takip etti.

2019 yılı için Ekonomik aktivitenin önemli öncü göstergelerinden olan PMI (Satın Alma Yöneticileri Endeksi), 2019 yılı haziran ayında bir önceki aya göre 2,6 puan arttı. Yine ekonomik güven endeksinin de haziran ayında görülen %7,6'lık artışı önemli bir gelişme. Son iki haftada risk primindeki (CDS) 120 puanlık düşüş ve tahvil faizlerindeki hızlı düşüş de, olumlu gelişmeler için önemli göstergeler.

Avrupa'nın en büyük ekonomisi olan Almanya, bu yılın ilk çeyreğinde yüzde 1,6 büyürken, GSYH artışı İngiltere'de yüzde 2, Fransa'da yüzde 1,4 düzeyinde gerçekleşti. Bu dönemde Yunanistan ise yüzde 1,4

daralarak Avrupa'nın tek küçülen ekonomisi oldu.

Ekonomik büyüme ile siyasi istikrar arasındaki ilişkilerin somut uygulamaları sonucunda siyasi idarenin son yıllardaki düzenlemelerinde düzenlemesinde yapılması istenen reformlar vardı. Bunlar Şeffaflık, açıklık katılımcılık başta olmak üzere halkın refah düzeyinde satın alma oranlarında gelişmeler sağlandı. Dolayısıyla Reformlar istikrar politikasının önemli bir kilometre taşı olarak esas alınmıştı. Bu uygulamaların çoğu yapılmaya çalışıldı. Bu girişimle bile ülkemizde istikrar sağlanmasını olumlu yönde etkilemiştir.

### **Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve Ekonomik Büyüme**

Siyasi istikrarın büyüme sürecinde bu denli belirleyici olmasının, Türkiye'nin büyüme süreci açısından da önemi büyüktür. Yakın tarihimize dönüp de bir baktığımızda; Türkiye'nin siyasi istikrarsızlıktan dolayı ağır sosyal ve ekonomik faturalar ödediğini hepimiz biliyoruz.

Türkiye'nin siyasi tarihi darbeler, muhtıralar veya daha genel bir ifadeyle, anayasal olmayan yollarla iktidara gelme veya iktidardan uzaklaşma girişimleri açısından zengindir. Söz konusu durum, hükümetlerin uygulayacağı ekonomi politikalarında bir belirsizlik ve en başta yatırım, sermaye birikimi, ekonomik büyüme gibi birçok ekonomik değişken üzerinde etki yaratmış ve yaratmaya devam etmektedir.

Gazeteci Serdar Turgut'a konuşan ABD'li eski diplomat, Erdoğan ile ilgili olarak "Bugüne kadar çalıştığımız tüm dünya liderleri bize kapalı kapılar ardında, 'Ben yurtiçi siyasetin gereği halka şöyle konuşuyorum. Ama siz bunlara fazla önem vermeyin, onlar iç politika gereğidir. ABD ile biz dış politikanın gereklerini yaparız' derdi. Bizler Erdoğan'dan bu tür konuşmanın ikinci bölümünü hiç duyamıyoruz. Yani halka ne dediyse dış politikasını da ona göre ayarlıyor ve böylece aramızda konuşma imkânı da kalmıyor." yorumunda bulundu.

Geçtiğimiz günlerde ABD'nin eski Ankara Büyükelçisi James Jeffrey'den ilginç bir açıklama gelmişti. Jeffrey bir gazeteye verdiği röportajda "Suudlar, Mısırlılar her koşulda bize yaltaklanıyor. Erdoğan ise bizimle çatışıyor, çelişkilerimizi yüzümüze vuruyor, dostumuz olmaya çalışmıyor. Bu yüzden Erdoğan Washington'da ve Avrupa'da sevilmiyor" demiş ve ardından "Bize yaltaklansanız böyle olmayacak" diye eklemiştir.(15.08.2016 Habertürk)

Politik istikrarsızlığı kapsamı içinde öne çıkan faktörlere bağlı olarak politik istikrarsızlık göstergeleri kurulan hükümetlerin dolayısıyla strateji ve politikalarının uygulama sürelerinin kısa olması ve koalisyon hükümetlerinde ortaya çıkan anlaşmazlıklar şeklinde de ortaya çıkmaktadır. (Brunetti, 2006:122-123).

Demokrasilerde politik istikrarlılığın aksine politik istikrarsızlık göstergeleri daha çok şu başlıklarda toplanmaktadır (Eren ve Bildirici, 2001:31).

1. Parlatonun kutuplaşması
2. Koalisyon hükümetleri
3. Seçmenlerin kararsızlığı
4. Seçimlerin idaresi ve zamanlaması
5. Hükümet değişikliklerinin sıklığı

Öte yandan Bat Dünyası ve AB Türkiye'nin kendi başına hareket eden güçlü bir oyuncu olmasını istememektedir. Zaten bu bölgede çok güçlü bir Türkiye kimsenin işine gelmez." .Bununla birlikte son

yıllarda Arap ülkeleri ve özellikle Arap halkları üzerinde modernizmin İslami versiyonunu sunmak gibi bir misyon da yüklenmiştir ve bir çok Arap halkı açısından Türkiye gıpta ile bakılan bir ülke konumundadır. Bu perspektif Arap dünyasının kendi diktatörya yönetimlerini sorgulamalarına, o ülkelerde de demokrasi kıvılcımlarının harekete geçmesine katkı sunmuştur. "Türkiye'de, demokratikleşmenin güçlü bir itici gücü vardır: Ülkeye çeki düzen vermeye zorlayan Avrupa Birliği'ne girme hedefi. Bunun da itici gücü Soğuk Savaşın sona ermesinden sonra oluşan paradigmanın Türkiye'nin salt güvenlik eksenli politikalarla etki altına alınamayacağı görülüyordu. Ama hala Türkiye AB ye girme konusunda gerekli kriterleri yapmaya çalışıyor Ama ya AB ne yapıyor.(Acar,2019:167)

Üye ülkelerine yapamadığı baskıyı yapmaya çalışıyor..

Bazen gözdağı veriyor...

AB her ne kadar iyi görünürse de Türkiye'ye yanaşiyor gibi görünse de onun genlerinde ve idealinde her zaman Türkiye üzerinde büyük oynama, büyük oyuncu olma ruhu mevcuttur. Bu ruh siyasal istikrarın bozulmasını etkileyemeyecektir.(Acar,2002:45) İngiltere bile AB nin uygulamalarından rahatsız olmakta ve AB'den çıkmaya çalışmaktadır.

## Sonuç ve Değerlendirme

Demokratik uygulamalar ile insan hakları alanında da yeni dünya düzeni artık ülkelerin sınırlarını aşkın bir boyut kazanmıştır. Yüzyıllardır devletler sisteminin ana aktörü olan ulus devlet formunun temel varsayımı olan ulusal egemenlik ve içişlerine karışmazlık ilkesi artık küresel yeni düzende sorunlu hale gelmiştir. Şekillenen yeni normatif ve uluslararası yapı, ulusal devletlerin hem içerde izledikleri insan hakları politikasını etkilemekte, hem de dış politikalarındaki insan hakları sorunlarına duyarlılıklarının yansıtılmasını gerektirmektedir. Bunun devamı olarak yeni sistemin yeni sivil toplum olgusu da tek başına bu normatif yapı üzerinde tartışılmaz bir baskı unsuru olarak yer almakta ve AB başta olmak üzere diğer ülkelerin direktiflerine göre yeniden pozisyon almasında etkin rol oynamaktadırlar. Ama Türkiye bunların farkındadır.

Türkiye'de Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile siyasal istikrarsızlığa yol açan koalisyon ve kısa süreli hükümet sistemleri dönemi kapanmıştır. İstikrarı kalıcı hale getirecek Cumhurbaşkanlığı Hükümet sonra piyasalardaki güveni artırdı. Bu güven ortamı istikrarlı politikalarla doğrudan yatırımlara yansıdı. Adeta yatırımlarda bahar havası esmeye başladı. Bu tablo nisan ayı teşvik belgelerine ilişkin verilere yansıdı. Ekonomi Bakanlığı verilerine göre (TEB,2017)nisanda 12 milyar 243 milyon liralık yatırım için 664 yatırım teşvik belgesi düzenlendi. Bu yatırımların gerçekleşmesiyle birlikte yaklaşık 22 bin kişiye istihdam sağlanmış olacaktır. 2020 de enflasyon ve kredi oranlarının tek haneye düşmesi sonucunda yatırımlarda ve piyasalarda daha da olumlu gelişmeler görülebilecektir.

## Kaynaklar

- Acar,A.,(2019) *Siyasal ve Toplumsal Değişim, Billur Yay,Konya*
- Acar,A.,(2002)*Türkiye'nin Sosyal ve Ekonomik Durumu,Konya*
- Ülgener,F.S., (2003)*Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme,Der Yay.İst*

- Güven, Sami (1995) *Sosyal Politikanın Temelleri*, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa,
- Peterson, Wallace C.(Tarihsiz) *Gelir – İstihdam ve Ekonomik Büyüme*, Eskişehir İTİA Yayını,
- Başbakanlık (2016)*Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı*.
- Brunetti, Aymo, “*Political Variables in Growth Regressions*”, *Volatility, Uncertainty, Instability and Growth*, (<http://www.rrojasdatabank.org/borner/borner6.pdf>.erişim tar.15.12.2019)
- Eren, Ercan, Bildirici, Melike (2001), “*Türkiye’de Siyasal ve İktisadi İstikrarsızlık; 1980–2001*”, *İşletme ve Finans*, 187, 27–33.
- *TEB Ekonomi Bak. Verileri 2017*,Ankara
- *TÜİK, İstatistikleri,2017,2019*,Ankara

