



ASSAM®
Adaleti Savunanlar
Stratejik Araştırmalar Merkezi
Derneği

ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD)
ASSAM International Refereed Journal
ISSN: 2148-5879

İmtiyaz Sahibi/Publisher

Adaleti Savunanlar Stratejik Araştırmalar Merkezi Derneği
adına
Adnan TANRIVERDİ

Sorumlu Müdür/Managing Director

Mehmet Abdullah KAPLAN

Editör/Editor

Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE

Editör Yardımcıları/Sub Editors

M. Abdullah KAPLAN
Melih TANRIVERDİ

Yayın Kurulu/Editorial Board

Prof. Dr. Mehmet Zelka
Prof. Dr. Nevzat Tarhan
Prof. Dr. İskender Pala
Prof. Dr. Veysel Bozkurt

Dizgi ve Baskı/Type Setting and Published By

Prestij Grafik, Reklamcılık Matbaacılık San ve Tic Ltd Şti
Mustafa KARADEMİR

Yenibosna, Merkez Mah. Atatürk Cad., Göl Sk. No: 1 Bahçelievler - Yenibosna - İstanbul

Adaleti Savunanlar Stratejik Araştırmalar Merkezi Derneği, Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD / ISSN: 2148-5879) Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki sayı olarak yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Derginin ismi olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez.

HAKEMLİ DERĐİ KURULLARINDA GÖREVLİ AKADEMİSYENLER

Prof. Dr. Nevzat Tarhan, Üsküdar Üniversitesi
Prof. Dr. Hamit Okur, Medeniyet Üniversitesi
Prof. Dr. Hanifi Aslan, Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Prof. Dr. Veysel Bozkurt, İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf Özertürk, Kartal Arş. Hastanesi
Prof. Dr. Ramazan Ayvalli, Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Zelka, Üsküdar Üniversitesi
Prof. Dr. İskender Pala, Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Rahmi Güçlü, Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Ferit Uslu, Hitit Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hiroki Wakamatsu, Hitit Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Edgardo Sica, Foggia Üniversitesi

BİLİM VE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Nevzat Tarhan, Üsküdar Üniversitesi
Prof. Dr. Hamit Okur, Medeniyet Üniversitesi
Prof. Dr. Hanifi Aslan, Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Prof. Dr. Veysel Bozkurt, İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf Özertürk, Kartal Arş. Hastanesi
Prof. Dr. Ramazan Ayvalli, Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Zelka, Üsküdar Üniversitesi
Prof. Dr. İskender Pala, Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Rahmi Güçlü, Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Fuat Gökçe, Kilis 7 Aralık Üniversitesi



İletişim Adresi

Adres: Yakuplu Mah Hürriyet Bulvarı Newport Sitesi No:155 1. Blok Kat:7 D:55
Beylikdüzü İstanbul / Türkiye
Tel ve Faks: +90 212 8551975 <http://www.assam.org.tr> e-posta: info@assam.org.tr

SUNUŞ

ASSAM-UHAD'ın yedinci sayısı Haziran 2017'de yayınlanmıştır. Bu sayımızın çıkmasında katkılarında dolayı başta ASSAM Yönetim Kurulu Başkanı ve üyelerine olmak üzere tüm yazar ve hakemlerimize teşekkür ederiz.

Bu sayımızda;

Zehra Ulucak tarafından yazılan “AVRUPA'DAKİ TÜRKLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN ÇATIŞMA KURAMI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ” başlıklı makalede, çalışmada 1960'lı yıllarda çeşitli Avrupa ülkelerine göçen Türk vatandaşlarının Avrupa'da doğan çocuklarının günümüzde, Türk ve Müslüman olmaları dolayısıyla yaşadıkları toplumda karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir.

Mürşit Işık tarafından yazılan “YEREL YÖNETİMLERDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI (BURDUR İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ)” başlıklı makalede, örgütsel adalet kavramı tartışılmış ve Burdur il özel idaresi çalışanlarının örgütsel adalet algısının ölçülmesine yönelik çalışma yapılmıştır

Mustafa Taşlıyan ve Bengü Hırlak tarafından yazılan “OTANTİK LİDERLİĞİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: HASTANELERDE BİR UYGULAMA” başlıklı makalede, Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde faaliyette bulunan hastanelerdeki otantik liderlik boyutlarının insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanların işten ayrılma niyetleri ve performansları üzerindeki etkisinin belirlenmesi incelenmiştir.

Ela Bulut ve Taner Akçacı tarafından yazılan “ENDÜSTRİ 4.0 VE İNOVASYON GÖSTERGELERİ KAPSAMINDA TÜRKİYE ANALİZİ” başlıklı makalede, dördüncü sanayi devrimi temel kavramları ile açıklanmaya çalışılmıştır, Ar&Ge ve iletişim göstergeleri kapsamında Türkiye ekonomisi Endüstri 4.0 açısından incelenmiştir.

Kazım Sarıçoban ve Levent Kösekahyaoglu tarafından yazılan “TÜRKİYE'NİN TARIMSAL ÜRÜNLERDEKİ İHRACAT REKABET GÜCÜNÜN ÖLÇÜLMESİ: 1996-2015 DÖNEMİ ÜZERİNE BİR ANALİZ” başlıklı makalede, Türkiye'nin tarımsal ürün gruplarındaki ihracat rekabet gücünün Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlük (RCA) yöntemi ile ölçülmesi amaçlanmıştır.

Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE

BAŞEDİTÖR

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	3
İÇİNDEKİLER.....	4
AVRUPA'DAKİ TÜRKLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN ÇATIŞMA KURAMI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ.....	5
YEREL YÖNETİMLERDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI	22
OTANTİK LİDERLİĞİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: HASTANELERDE BİR UYGULAMA.....	34
ENDÜSTRİ 4.0 VE İNOVASYON GÖSTERGELERİ KAPSAMINDA TÜRKİYE ANALİZİ .	55
TÜRKİYE'NİN TARIMSAL ÜRÜNLERDEKİ İHRACAT REKABET GÜCÜNÜN ÖLÇÜLMESİ: 1996-2015 DÖNEMİ ÜZERİNE BİR ANALİZ*	78

AVRUPA'DAKİ TÜRKLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN ÇATIŞMA KURAMI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Zehra Ulucak

zulucak84@gmail.com

Özet

Bu çalışmada 1960'lı yıllarda çeşitli Avrupa ülkelerine göçen Türk vatandaşlarının Avrupa'da doğan çocuklarının günümüzde, Türk ve Müslüman olmaları dolayısıyla yaşadıkları toplumda karşılaştıkları sorunlar, Türk örf ve adetlerini ne kadar yaşatabildikleri ve Türk vatandaşlarının Avrupa toplumunda kendi aralarında ne kadar örgütlenebildikleri çatışma kuramı bağlamında, odak grup görüşmesi tekniği kullanılarak incelenmiştir. Çalışma, Avrupa'ya göç eden Türklerin, göçün ilk yıllarındaki kadar çetin olmasa bile, dini yaşayış, kültürel tutum ve dil konusunda karşılaştıkları sorunun, ön yargıların ve yabancı düşmanlığının günümüzde hala devam ediyor olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Göç, Avrupa, Dil, Türk Vatandaşları, Önyargı

ANALYSIS OF THE CHALLENGES ENCOUNTERED BY THE TURKISH LIVING ABROAD WITHIN THE CONFLICT THEORY

Abstract

This study analyzed the problems which children of the Turkish citizens having migrated to European countries in 1960s face today because of being Turkish and Muslim, to what extent they keep the Turkish customs and traditions alive, and how Turkish citizens living in European societies are organized within themselves within the context of conflict theory by employing group-oriented interviews. The study reveals that while not being as challenging as the initial years of the migration, the challenges encountered in the fields of cultural attitude and language, prejudices and xenophobia are still surviving today.

Keywords: Migration, Europe, Language, Turkish Citizens, Prejudice

تدقيق المشكلات التي تواجه الأتراك الموجودين في أوروبا في إطار نظرية الصراع

زهرة أولوجاق

ملخص

تم في هذه الدراسة تدقيق وضع أبناء الأتراك الذين هاجروا الى مختلف دول أوروبا في الستينيات من القرن الماضي في يومنا هذا، المشاكل التي يعيشونها في المجتمع لكونهم أتراكا و مسلمين، و مدى استطاعتهم الحفاظ على عاداتهم و تقاليدهم و مدى قدرة المواطنين الأتراك على التنظيم فيما بينهم في المجتمع الأوروبي في سياق نظرية الصراع عن طريق تقنية لقاء مجموعة التركيز. هذه الدراسة تؤكد لنا أن العداء الأوروبي للأجانب و الرأي المسبق من ناحية اللغة و الثقافة و الحياة الدينية مازالت موجودة و لو لم تكن كما كانت عليه في الأعوام الأولى التي هاجر فيها المواطنون الأتراك الى أوروبا

الكلمات الرئيسية : الهجرة، أوروبا، اللغة، المواطنون الأتراك، الرأي المسبق

1. Giriş

II. Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle hızlı bir kalkınma sürecine giren Batı Avrupa ülkeleri, ülkelerinde giderek artan işçi açığını gidermek için daha ucuza işçi çalıştırma yoluna gitmiştir (<http://arsiv.ntv.com.tr>). Türkiye, göçmen işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarının karşılanması için Almanya ile 1961'de, Avusturya, Belçika ve Hollanda ile 1964'te, Fransa ile 1965'te ve Avustralya ile 1967'de işgücü anlaşmaları imzalamış ve böylece resmi Türk işgücü göçü başlamıştır (<http://www.mfa.gov.tr>). Her ne kadar 1974'teki petrol kriziyle başlayan ekonomik durgunluk göç hareketini bir süreliğine kesintiye uğratmış olsa da Batı Avrupa hükümetleri, yerel halkla uyum sağlamak için göçmen işçileri aileleriyle birleştirme kararı aldığı anda Türk göçmenlerin, gittikleri ülkelerde yerleşik hayata geçeceklerinin sinyalleri verilmiştir. Türkiye'den Avrupa'ya göç edenlerin sayısı 1973 yılında 775 bin kişi iken, 2011 yılı itibarıyla Avrupa'da yaşayan vatandaşların 5 milyon dolayında olduğu belirtilmiştir. TBMM verilerine göre, 2011 yılında, Almanya'da yaşayan Türklerin sayısı 2 milyon 700 bin dolayında olup bunlardan 950 bini Alman vatandaşıdır. Hollanda'da yaşayan 365 bin Türk'ün 266 bini Hollanda vatandaşı, Fransa'daki 380 bin Türk'ün 200 bini Fransa vatandaşı, Avusturya'daki 233 bin Türk'ün de 123 bini Avusturya vatandaşı olmuştur (www.tbmm.gov.tr).

Avrupa ülkelerinin zorlu iş koşullarında performans kaybı olmaması adına sıkı doktor kontrollerinden geçirilen göçmen işçi adayları para biriktirme hayaliyle Sirkeci garından yola çıkmıştır. II. Dünya Savaşı'nın derin izlerini taşıyan ülkelere ucuz işgücü oluşturan Türk göçmen işçiler, acımasız kapitalist sisteme bir şekilde eklenmiştir. Birkaç seneliğine çalışmak için yurtlarını terk edenler geri dönmediği gibi her sene gidenlere yenileri eklenmiştir. Sınır kapılarında sağcı, milliyetçi partilere oy veren gurbetçiler buldukları ülkelerde sol, sosyalist partilerden yana oy kullanmışlar ancak kendilerine vaat edilen şartları hiçbir zaman bulamamışlardır. Üstelik küreselleşmeyle birlikte Avrupa'ya hâkim olan muhafazakâr sağ ideolojinin hem ideolojik hem de politik suçlamalarına maruz kalmışlardır (Varlı, 2010).

Avrupa'ya göçen ilk kuşak para biriktirip Türkiye'de yatırım yapmayı planlasa da yurt dışında bulunma amaçları nesilden nesile farklılaşmış ve günümüzde yeni nesil Türkler, göç ettikleri ülkelere yerleşerek o ülkelerde vatandaşlık hakkı kazanmaya başlamıştır (Karabağ, 2006: 18-21). Federal Göç ve Mülteciler Dairesi'nin (Bamf) verilerinde, Almanya'da yaşayan göçmenler arasında Türkiye kökenlilerin sayısı yaklaşık 2 milyon 900 bin ve bunların yaklaşık yarısı Alman pasaportuna sahip olduğu görülmektedir. Bamf'a göre, 2014 yılında 22 binden fazla Türkiye kökenli göçmen Alman vatandaşlığı aldı ve bu Federal Almanya vatandaşlığına geçenlerin tümünün beşte birine denk düşmektedir (<http://www.dw.com/tr>).

İltica ettikleri ülkelerin ekonomik kalkınmalarına önemli katkıda bulunan Türk göçmenler, iki kuşak sonra sadece işçi konumunda kalmayıp, akademisyen, bilim adamı, doktor, mühendis, avukat, gazeteci, iş adamı, sanatçı, politikacı, sporcu gibi çeşitli sahalarda meslek sahipleri olarak buldukları ülkelerin siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel hayatında kendilerine yer bulmuştur (<http://www.mfa.gov.tr>). Ancak bu gelişmeler, Türk vatandaşlarının ister istemez anadillerinden ve öz kültürlerinden uzaklaşmalarını da beraberinde getirmiştir. Türkler uzun yıllar yaşadıkları yabancı ülkelerin toplumunda uyum problemi yaşamış ve yabancılara yönelik ayrımcılık ve önyargıların yanı sıra eğitim, istihdam, siyasi haklar konusunda da pek çok sorunla karşılaşmıştır. Türk göçmenlerin eğitim seviyesinin düşük, geleneksel değerlerine bağlılıklarının güçlü olması, göç ettikleri Avrupa ülkelerindeki sosyo-kültürel hayata uyum sağlamakta zorlandıkları yorumlarını beraberinde getirmiştir (Türkdoğan, 1977: 99).

İlk Türk göçünün başladığı yıldan itibaren yaklaşık 60 yıl geçmiş ve 2014 verilerine göre Türkler Almanya'nın nüfusunun yüzde 3,4'ünü oluşturmuştur. Avrupa Birliği sınırları içinde yaşayan yaklaşık 2,7 milyon Türkün yaklaşık yarısının Almanya'da doğduğu belirtilmiştir (Zerzavatçioğlu, 2014: 123-134). Yurtdışında yaşayan 5,5 milyonu aşkın Türkün yaklaşık 4,6 milyonu Batı Avrupa ülkelerinde, geri kalanı Kuzey Amerika, Asya, Orta Doğu ve Avustralya'da yerleşmiştir (www.mfa.gov.tr).

Makalenin içeriğine ilişkin olarak Fransa örneğini verebiliriz. Ülkenin hemen hemen dört yanında Türkleri tek çatı altında toplayan dernekler, Türkler arasında milli birlik ve beraberlik ruhunu koruyor. Cezayirli ve Faslı gibi diğer azınlık grupları kısmen de olsa asimile etmeyi başaran Fransızlar ise ülkedeki Türklerin dayanışma içinde yaşamlarını sürdürmelerinden oldukça rahatsız oluyor.

Öte yandan, eğitim alanında da pek çok dışlamaya maruz kalan Türk öğrencilerin iyi bir eğitim almasının önüne geçiliyor. Fransa'da Türk gençlerinin çoğu orta okuldan sonra okumayı bırakıp, çalışmaya başlıyor. Bu, yabancı uyruklu gençlerin öğretmenleri tarafından yanlış yönlendirilmiş olmasından kaynaklanıyor. Örneğin, okulda diğer öğrencilere göre derslerinde zorlanan kişi bir Türk olduğunda hocalar öğrenciye gayret etmesi için destek vermek yerine daha alt seviyede bir bölüme yönlendiriyor. Bu ve benzeri girişimlerle Türklerin üst düzey eğitim almaları engellenmeye çalışılıyor. Diğer taraftan, yıllardır Türk kültürünü, tarihini ve atalarını Fransa'da verilen Türkçe derslerinden öğrenen "Fransız Türkleri", bu geleneğe son vermek isteyen Fransız hükümetinin girişimiyle dilini ve kültürünü unutma riskiyle karşı karşıya bırakılıyor.

1.2. Yöntem ve Hipotez

Araştırmada, "çatışma teorisi" ve bu teorinin ana çerçevesini oluşturan "çifte standart, ön yargı, dışlama ve uyuşmazlık" kavramları temel alınarak hipotezler oluşturulmuştur.

Araştırmanın temel hipotezi, Türk-Avrupalı ilişkilerindeki çatışmanın temelinde ön yargının ve öteki algısının yer almasıdır. Diğer bir hipotez detoplumu oluşturan farklı yapılarıdaki öğeler arasında görece bir çatışma olduğudur.

Araştırmanın uygulama aşamasında odak grup görüşmesi tekniği kullanılarak, görüşmecilere, Avrupa toplumunda maruz kaldıkları sorunlarla ilgili bir takım sorular yöneltilmiştir.

2. Avrupa'daki Türklerin Karşılaştıkları Sorunlar

2.1. Göç ve Asimilasyon

Sanayileşme sonrası ortaya çıkan ulus devlet anlayışının beraberinde gerektirdiği siyasi sınırlar, ülkeler arası nüfus hareketliliğine engel oluşturmuş olsa da sosyo-ekonomik yapının zayıf olduğu ülkelerde çok sayıda insanın yasal veya yasal olmayan yollardan başka ülkelere göç etmesinin önüne geçememiştir (Yavuz, 2013).

Temelinde itici güçlerin olduğu, genellikle siyasal veya dinsel bir takım nedenlerle, savaş, sel, yangın ve deprem gibi doğal felaketlere bağlı olarak yaşanan zorunlu göçler, ideolojik baskılardan kurtulma, düşünce ve fikir hürriyeti elde etme gibi sebeplerle isteğe bağlı da gerçekleşebilmektedir. Diğer taraftan temelinde çekici faktörlerin yattığı daha iyi yaşam koşullarına sahip olma amacıyla gerçekleşen isteğe bağlı/gönüllü göçlerin sebebinin dört maddede sınıflandırmak mümkündür. "Bunlardan ilki kazanç, kar ya da ticari amaç taşıyan göçler; ikincisi, sistematik kolonizasyon nedeniyle gerçekleşen göçler; üçüncüsü; göç rekabeti sonucu gerçekleşen; sonuncusu ise çalışma ve istihdam amaçlı göçlerdir." Amerika'ya 19. yüzyılda yapılan ya da yakın geçmişte Türkiye'den Batı Avrupa ülkelerine gerçekleşen göçler dördüncüye maddeye örnek olarak gösterilebilir (Oran, 2001:70).

Yakın geçmişte, hızlı şehirleşme ve sanayileşme sayesinde artan refah ve istihdam imkânları özellikle alt gelir grubu ve kırsal kesimden pek çok kişinin köy, kasaba veya ilçe merkezlerinden kent merkezlerine iç göç etmelerine neden olmuştur. Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerden daha gelişmiş olarak nitelendirilebilecek ülkelere doğru gerçekleşen dış göç hareketinin ülkemizdeki yansıması işgücü göçü şeklinde olmuştur. Bu anlamda gelişmiş ülke sayılan Avrupa ülkeleri ve ABD başlıca göç merkezleri haline gelmiştir (Kocabıyık, 2006: 70). Türkiye’de genel olarak 1950’li yıllarda başlayan iç göç hareketleri, 1960’lı yıllarda da dış göçle devam etmiştir (Altıntaş, 2008:25). İstatistikler, dış göçün çoğunlukla kırsal yerleşim yerlerinden gerçekleştiğini ortaya koymuştur (Eren, 2007: 274). Bu durum göçmenlerin, göç alan ülkelerin kent merkezlerinde daha fazla uyum problemi yaşamalarını da beraberinde getirmiştir.

Yurtdışına işçi göçünün en yoğun olduğu 1960’lı yıllarda Türkiye’deki yaklaşık 28 milyon nüfusun büyük bir bölümünün kalifiye olmayan iş gücünden oluştuğu görülmektedir (Suğanlı, 2003:35). Dolayısıyla Türk işçiler, önceleri “misafir işçi” (Bedirhan, 2009:3) olarak görüldükleri Avrupa ülkelerinde, ev sahibi ülkenin vatandaşları tarafından rağbet görmeyen, ağır fiziki güç gerektiren ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmişlerdir (Suğanlı, 2003:34).

Türkiye’den 1961-1973 yılları arasında yurtdışına göç eden yaklaşık 780 bin işçinin yüzde 82’si Batı Avrupa ülkelerine, bunların da yaklaşık yüzde 84’ü Almanya’ya göç etmiştir (Mütevellioglu, 2000:71-72). Günay’ın çalışmasına göre, 2000’li yılların başlarında Almanya’da bulunan Türk işçi sayısı yaklaşık 326 bin, Hollanda’da 309 bin, Avusturya’da 134 bin, İsviçre’de 80 bin, İngiltere’de 79 bin ve Belçika’da 70 bin civarındadır. İsveç, Danimarka, İtalya, Norveç ve Finlandiya’da ise sayı daha da azdır (Günay, 2014:35-64). “Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 31.12.2010 verilerine göre de AB ülkeleri arasında en çok Türk vatandaşı bulunan ülke Almanya’dır, ardından sırasıyla Fransa, Hollanda, Avusturya, İngiltere, Danimarka, Yunanistan ve Belçika gelmektedir (Yavuz, 2013).

2.2. Sosyo-Kültürel Entegrasyon

Hem göç eden kişiler hem de göç alan toplum arasındaki uyum sorunlarını açıklamak için bir takım kavramlardan bahsedilmektedir. Bütünleşme (integration), toplumu meydana getiren bireylerin ve çeşitli öğelerin birbirini tamamlayarak, karşılıklı bağımlılık ve düzen oluşturmaları sürecidir. Bu süreç bireylerin içinde buldukları toplumun hâkim değerleriyle özdeşleşerek toplumun sosyo-kültürel değerlerini benimsemek şeklinde ortaya çıkmaktadır (Altıntaş, 2008:38-39).

Aynılışma-benzeşme yani a-kültürasyon (acculturation), egemen bir kültüre benzeyerek onunla “aynılışma” anlamına gelir (Günay, 2003:35-64). Göçmen işçilerin, göç ettikleri ülkenin dilini ve kültürünü öğrenmeden o ülkenin toplumuyla bir arada yaşaması zor görünse de, kendi dillerinden ve kültürlerinden uzaklaşmalarını beklemek de elbette kabul edilemez bir durumdur. Sosyalleşme süreciyle egemen kültürün içselleştirilmesi aynılışma, benzeşme kavramıyla ifade edilmektedir. Sosyalleşmenin belli bir seviyede benzeşme veya aynılışma göstermesi “a-kültürasyon” şeklinde tanımlanırken, benzeşmenin ya da aynılışmanın ileriki aşaması ise “asimilasyon” olarak nitelendirilmiştir (Nuran ve diğerleri: 2005). Göç alan ülkedeki egemen kültürün, göç eden azınlığın kültürüyle etkileşimi sonucu zayıf kültürün yok edilmesine asimilasyon denilmektedir. Asimilasyon, bireyin, mensubu olduğu azınlıktaki topluluğun egemen bir toplumla etkileşimi sonucunda kendi sosyo-kültürel kimliğini tamamen kaybetmesidir (Yavuz, 2013).

2.3. Çatışma Kuramı

Uluslararası hukuk açısından “uyuşmazlık” ifadesinin taraflar arasında hak ya da çıkarlara ilişkin karşıt istek ya da görüşlerin varlığı; “çatışma” ifadesinin ise daha çok silahlı çatışmalar için kullanıldığı görülmektedir (Pazarıcı, 2004:443). Uyuşmazlık, genellikle bir konu ile ilgili olarak tarafların görüş ayrılıklarının olması ya da çıkarlarının çelişmesi şeklinde tanımlanırken; çatışma, *“tarafların potansiyel tutum ve durumlarının bağdaşmaması veya gelecekte de bağdaşmayacağına öngörülmesiyle güç, çıkar ya da değerler üzerinden avantajlı duruma gelme amacındaki grupların aralarındaki rekabetin giderek artması ayrıca taraflardan en az birinin ilişkilerinin bağdaşmayacak amaçlar üzerinden yürüdüğü inancında olması”* olarak tanımlanmaktadır (Mengiler: 2005:17).

Çatışma türleri üzerindeki ayrışmayı gerçekçi ve gerçek dışı uyuşmazlıklar olarak ikiye ayırmak mümkündür. Gerçekçi uyuşmazlık türleri daha çok çıkar, kültürel ya da politik haklar, iktidarın ve ekonomik kaynakların dağılımı ile dinsel, ideolojik, etnik ya da cinsiyetçi taleplerin çakışması gibi kimliksel anlaşmazlık konularını içermektedir. Daha çok psikolojik kökenli olan ve mutlak somut sebeplerden kaynaklanmayan gerçek dışı uyuşmazlıklar ise önyargular, etnosentrik ve algısal tutumlar, geçmişte yaşanmış travmalar, ideolojik, dinsel veya kültürel değerlerin çakışması şeklinde tanımlanabilmektedir. Çatışma kuramları ile ilgili çalışmalarda, çatışmaların temelinde sosyal, psikolojik ve biyolojik unsurların olduğu ileri sürülmektedir. Yapısal sorunlarla ilişkili olan çatışmalar, farklı grupların sosyo-ekonomik şartlar dolayısıyla karşı karşıya gelmesi olarak tanımlanırken, psikolojik araştırmalarda bunların gruplar arası etkileşimden kaynaklı olduğu söylenmektedir. Gruplar arası çatışmanın temelinde toplumsal imkanların, tarihsel gelişmelerin, ekonomik ilişkilerin, siyasi hiyerarşinin, grupların statüsünün, kaynakların ve gücün adaletsiz dağılımının da etkisi olmaktadır (Şahin, 2013:35).

Çatışma kuramının kökeninde Karl Marx’ın ekonomi politiği ve sosyal felsefesi vardır. Toplumsal örgütlenmenin üretim ve mülkiyet ilişkilerine dayandığını ve toplumun temelini ekonomik yapı olduğunu söyleyen Marx, “sosyal, siyasal ve zihinsel yaşam sürecinin, maddi üretim şekli tarafından tayin edildiğini” ileri sürmüştür (Marx, 1962:362-363). Marx’a göre, toplumsal örgütlenmenin belirleyicisi olan üretim ilişkileri, mülkiyet dağılımı ve sermaye yapısı beraberinde çatışmayı getirmektedir. Marx, aynı sınıfa mensup kişilerin birlikte hareket etme eğiliminde olduklarını; ekonomik sınıfların toplumun şekillenmesinde en önemli etken olduğunu ve bu sınıfların diyalektik ilişkilerinin insanlık tarihini oluşturduğunu; doğal olarak çatışan bu sınıflar arasında gelişen sürecin toplumsal örgütlenmenin gelişim yönünü belirlediğini, ifade etmiştir (Mavi, 2011).

Marx’dan sonra gelen çatışma kuramcılarında Georg Simmel, çatışan kişi ve gruplar arasındaki ilişki biçimlerini incelemiş, *“ortak çıkarlara sahip dost topluluklarla farklı çıkarlara sahip hasım topluluklar arasında net bir ayırım yapılamayacağını ve birbirleriyle bazen kesişen, bazen örtüşen, çatışanlarla çatışmayanların aynı grubun üyesi olduğu bütünleşmiş bir toplumsal yapı”* olduğunu ifade etmiştir. Çatışmayı süreklilik arz eden bir durum olarak niteleyen klasik çatışmacılara karşı çıkan Simmel, “toplumsal eylemin daima ahenk ve çatışma, sevgi ve nefret” içerdiğini vurgulayarak, toplumdaki karşılıklı bağımlılığın farklı boyutlara ulaşmasının çatışma sürecini doğrudan etkilediğini ifade etmiştir (Wallace ve Wolff, 2004:91-92). Çatışma kuramı temelini atan Marx, toplumsal sistemlerdeki değişimin asıl kaynağının çatışma olduğunu vurgularken, Simmel, çatışmanın toplum için kaçınılmaz olduğuna dikkati çekmiştir (Kızılcıkelik, 2002:112).

Marx, sınıflı bir toplumunda insanların, doğru olmayan ama asıl amacı egemen sınıfın statüsünü meşrulaştırmak ve korumak olan ideoloji sayılabilecek pek çok şeye inandığını,

böylece bir ideolojinin, insanların kendi gerçek çıkarlarını anlamalarını engellediğini öne sürmektedir (Wallace ve Wolf: 2012,133).

Çatışma kuramının önde gelen isimlerinden TalcottParsons ise toplumsal yapıyı, birbirinden bağımsız parçaların birbirinin içine geçerek oluşturduğu bir sistem olarak formüle eder. Düzeni, sistemin normu olarak gören Parsons'a göre, bir dengeye varma veya istikrara ulaşma eğiliminde olan toplumsal sistemde, normdan bir sapma ya da düzensizlik olduğunda, sistem kendini toparlayarak asıl konumuna dönmeye çalışmaktadır(Poloma, 1993:150-151). En önemli işlevi bütünleşme olan toplum, üyeleri arasındaki değerlerin uyumuna dayanmaktadır(Kızılçelik, 2002:109).

Çatışma kuramının en temel yönlerinden biri ideal toplum görüşüdür. İdeal bir toplum düzeninin olacağına inanan ve mevcut toplumsal düzeni mantık dışı bir kategoriye koyan çoğu çatışma kuramcısı, toplumu, güçlü bir topluluk tarafından sömürülen kitle olarak ideal düzenle karşılaştırır. Çalışmalarında, tahakküm ve yabancılaşma kavramlarını esas alan çatışma teorileri, sosyal yapının, içindeki üretim ilişkilerin sahipliğinden kaynaklanan çatışmalarla kişiler arasındaki ilişkilerin niteliğini belirlediğini varsaymaktadır (Aron, 1989:109-110).

Çatışma kuramı için birbiriyle iç içe geçmiş üç kabulden bahsedilebilir. Bunlardan ilki, toplum tarafından belirlenmemiş ancak insanların hepsinin arzu ettiği temel çıkarlara sahip olmalarıdır. İkincisi, toplumsal ilişkilerin çekirdeği olarak görülen güç kavramına atfedilen önemdir. Güç, eşitsiz bölünmüş ve çatışma kaynağı olarak değil zorlayıcı olarak görülmektedir. Bu tanımlama, insanların güç veren kaynakların dağılımı ile ilgilenmesine yol açmıştır. Üçüncüsü, değerlerin ve düşüncelerin, bütün toplumun kimliğini ve amaçlarını belirleyen araçlar olmaktan çok farklı toplumların kendi hedefleri için kullandığı aygıtlar olarak görülmesidir (Wallece-Wolf, 2004:82).

Toplumun bir çatışmalar bütünü olarak değerlendirildiği çatışma teorisine göre, toplumsal dinamizm, toplumun bir takım öğeleri arasındaki çatışmalar tarafından belirlenir. Fiziksel şiddetin ve rekabetin olmadığı bir toplumda, çatışma, başkalarının elde etmek istediği avantajların ya da kaynakların kontrolü konusunda ortaya çıkmaktadır (<http://ulusaltezmerkezi.com>).

Toplumsal düzenin, toplumların tarih boyunca süregelen çatışmalarının sonucu oluştuğuna savunan çatışma kuramcıları, toplumsal düzenin sağlanmasında çatışmanın önemine vurgu yapmıştır. Çatışma kuramı toplumu, temel değerler için mücadele eden karşıt gruplar sistemi olarak değerlendirmektedir (Kızılçelik, 1994:263). Toplumsal bir sınıf içinde birbiriyle ilişkisi olmayan veya birbirine rakip olan bireyler, farklı bir sınıfa yönelik ortak mücadele vermek zorunda kaldıkları zaman bir sınıf oluşturmaktadır (Coser, 2008:62).

Lewis Coser, çatışmanın çok önemli olmasının yanı sıra, toplumsal hayatın sadece bir yönünü oluşturduğunu ve uzlaşma kadar önemli olmadığına dikkati çekmektedir. Sosyal birliğin korunmasında çatışma sürecinin önemi üzerinde duran Coser, dış çatışmanın, "*topluluk bilincini ve topluluklar arasındaki ayrılık duygusunu kuvvetlendirdiğini, bir toplumsal sistem içinde topluluklar arasına sınırlar koyduğunu ve sistem içinde topluluk kimliğini pekiştirdiğini*" ifade etmektedir. Çözümle yaşanmadığı sürece çatışmanın işlevsel bir süreç olduğuna inanan Coser'a göre, çatışma, insanların önüne "negatif bir referans grubu" koyarak bireylerin kendi kimliklerinin bilincine varmasını sağlamaktadır. Sosyal sistem içindeki küçük çatışmalar, kişi ve grupları meşgul ederek sistemin bütünü bölmesini ve büyük çatışmalara yönelmesini engellemekte ve de toplumda dengeyi sağlamaktadır (Wallace ve Wolf, 2012:191).

Bu makalede ele alınan başlıca konu, yurtdışına çalışmaya giden Türklerin, gittikleri ülkelerin toplumuyla genelde belirgin bir uyum sağlayamamış olmasıdır. Türkiye'ye geri dönecekleri günü bekleyerek yaşayan Türkler genelde içe dönük bir hayat yaşamış, içinde buldukları toplumdaki uzak durup, onlarla kaynaşmak istememişlerdir. Yurtdışına göçen birinci kuşağın, göçtükleri ülkenin halkı ile etkileşimi son derece mesafeli olmuş yaşadığı ülkenin ana dilini "kulaktan dolma" öğrenen bu kuşağın halkla ilişkisi de sınırlı olmuştur (Aksoy, 2010:7-38). Göçtükleri ülkelerde içe dönük bir hayat yaşayan Türklerin, Türkiye'ye geri dönme planları zamanla ortadan kalkınca sosyal anlamda zorluk yaşamaya başlamışlardır. Uzun yıllar kendi kültürlerinden uzak kalan ve içinde buldukları toplumunun kültürünü ve dilini öğrenmeye gayret etmeyen Türk vatandaşlarının çocukları daiki kültür arasında bocalamıştır. Küçük yaşlarda yurtdışına giden ya da yurtdışında doğan çocuklar her türlü kültürel etkiye açık olarak yetişmiş ve buldukları yabancı toplumun değer yargılarını ve yaşama biçimini benimsemeye başlamıştır. Türklerin, kendi toplumlarına entegre olması adına herhangi bir çözüm üretmeyen yabancılar için Türkler genellikle, kendilerinin tercih etmediği işlerde çalışan, ekonomiye katkı sağlayan geçici işçiler olarak görülmüşlerdir. Bilhassa Almanya'da Türk gençlerine yönelik dışlama, ötekileştirme, ayrımcılık ve akabinde Alman partilerinin izlediği Türk karşıtı politikalar zaman içinde yabancı düşmanlığına dönüşmüştür.

3. Araştırmanın Bulguları ve Tartışma

Bu çalışmada odak grup görüşmesi tekniğinden yararlanılmıştır. Görüştüğümüz kişiler, ailelerinin göçtüğü Avrupa ülkelerinde doğmuş, büyümüş ve yaşadıkları ülkelerde bir takım sorunlarla karşılaşmış kişilerdir.

Görüşmeler internet üzerinden mesajlaşarak ve telefonla görüşülerek yapılmıştır. Çalışma kapsamında görüşülen 9 kişiye, yurtdışında maruz kaldıkları adaletsizlik, ayrımcılık, dışlanma ve kültürel olarak kabul görmeme noktasında Türk-Avrupalı farklılaşması ve çatışmasına ilişkin sorular, çatışmanın nedenlerini ortaya koyabilecek şekilde yöneltilmiştir.

Katılımcılardan 1980 doğumlu Medine Mus, Almanya'nın Hamburg kentinde dünya gelmiş. Türk ve Müslüman olması dolayısıyla bugüne kadar hiçbir sıkıntı yaşamadığını belirten Medine, Türk örf ve adetlerini Almanya'da da devam ettirdiğini ve kendi kültürüne göre yaşarken toplumdaki tepki almadığını söyledi. Avrupa toplumuna uyum sağlamak adına özel bir gayret sarf etmediğini dile getiren Medine, yaşadığı şehirde Müslüman Türklerin kendi aralarında örgütlenmeleri gibi bir durum söz konusu olmadığını belirtti.

Fransa'nın Montmorency kentinde dünya gelen, 1993 doğumlu Nisanur Tokbilgin, Türk olması dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalmadığını ancak lise zamanlarında, Katolik lisesinde okuduğu için öğretmenleri tarafından ayrımcılığa uğradığını ancak çok ağır muamele görmediğini söyledi. Müslüman olduğu için (okulda, restoranlarda vs.) helal yiyecek bulmakta zorlandığını belirten Nisanur, genelde balık yemeyi tercih ettiğini ifade etti.

Türk kültürünü tamamen devam ettirdiklerini vurgulayan Nisanur, eve geç gitmesinin veya geceleri dışarıya çıkma izninin olmamasının, anne-babasının evinde kalıyor olmasının arkadaşlarını çok şaşırttığını belirtti. Fransız toplumunun soğuk bir yapısı olduğunu dile getiren Nisanur, Avrupalıların Türk yemeklerine hayran olduğunu ve Türk kültürüne, Türklerin samimiyetine, sıcaklığına ve korumacılık anlayışına şaşırdığını anlattı.

Nisanur, "Avrupa toplumuna entegre olmak adına özel bir gayret içinde bulundunuz mu?" sorusuna, "Fransa'da doğup büyüdüğüm için, doğduğumdan beri hem Fransız hem Türküm. Daha doğrusu evde Türk kültürü, evin dışında da Fransız kültürüyle büyüdüğüm için Fransızca genel kültür seviyem çok düşüktü. Evde sadece Türkçe konuşuluyor ve Fransız kültürü

dışlanıyor. Dili okulda öğrendim ve haberleri, ülkenin tarihini, politikasını, müziklerini, genel anlamda Fransız kültürünü kavramak için çok çaba sarf ettim.” yanıtını verdi.

Müslüman Türklerin kendi aralarında örgütlenmeleri gibi bir durum söz konusu olup olmadığı ve bunun Avrupa toplumuna yansımaları ne şekilde olduğu sorusuna Nisanur, “Maalesef kendilerine bir duvar örüyor, dışarıyla ilişkilerini kesiyorlar. Aslında elbette Türklerin birbirleriyle kaynaşmasını destekliyorum fakat sadece kendi aralarında olmayıp, dışarıya da açık olmaları gerektiğini düşünüyorum. Başka kültürlerden, başka dinlerden gelen insanlar ancak ufkumuzu acar ve kültürü tanıtmayı sağlar. Fransızlar, Türklerin içe kapalı bir toplum olduğunu ve kimseyle karışmadığını söylüyor. Ayrıca, Türklerin sadece kendi aralarında evlenme nedenlerini soruyorlar.” şeklinde cevap verdi.

Görüşmeye Fransa’nın Paris kentinden katılan 1995 doğumlu Beyzagül Tokbilgin, Katolik bir okulda okumuş olmasına rağmen her hangi bir ayrımcılığa maruz kalmadığını aksine arkadaşlarının kendisine karşı çok anlayışlı olduğunu söyledi. Müslümanlar konusunda önyargılı olan arkadaşlarının kendisine sorular yönelterek bu konudaki yanlış fikirlerinden arındığını dile getiren Beyzagül, Türk örf ve adetlerini ailesinden öğrendiği şekilde devam ettirdiğini belirtti. Hem Türk hem Fransız kültüründen etkilenecek büyüdüğünü söyleyen Beyzagül, farklı kültürden olması dolayısıyla Fransızlardan tepki gördüğünü ancak onların da Türk kültürünü tanımasıyla sorun kalmadığını anlattı. Beyzagül, özel bir gayret sarf etmemiş olsa da içinde bulunduğu yabancı topluma entegre olmak için ister istemez çaba gösterdiğini söyledi.

Müslüman Türklerin kendi aralarında toplandıklarını belirten Beyzagül, “Türk toplumu çok kapalı bir toplum olduğu için sadece kendi aralarında toplanıyor ve diğer insanlarla az irtibat kuruyor. Bu durum iki ayrı toplumun birbirini tanımasına ve Türk kültürünün tanıtılıp yayılmasına engel oluyor.” dedi.

Araştırmaya Belçika’dan katılan Şerife Çayırılı, 1971 Ankara doğumlu lakin küçük yaşta, iki kuşaktır Gent kentinde yaşayan göçmen bir aileye gelin olarak gitmiş. Şerife, ev hanımı olması, iş ve çalışma ortamından uzak yalıtılmış bir hayat yaşaması dolayısıyla herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadığını söylese de (“Bu haksızlıklara karşı çıkan çok sayıda ahlaklı Flamanı tenzih ederek söylüyorum” diyerek) eşinin ve Belçika doğumlu çocuklarının hem iş hem okul ortamında gizli yahut aşikâr çeşitli ayrımcılıklarla karşı karşıya kaldığını belirtti.

“Elimizden geldiğince Müslümanca yaşamaya, örf ve geleneklerimizi yaşama yaşatma çabası içinde olduk. Tepki aldığımızı söylemek insafsızlık olur. Toplumun alışık olmadığı farklılıklar, zaman içindesebepler anlatıldığında kabul gördü. Buna en çarpıcı örnek Kurban bayramıdır. Kurban ibadet kesimyerleri olmadığı için önceleri problem olmuş, şimdi ise bayram öncesi özel broşürlerle belediyeler ve çiftlik sahipleri kesim yerleri ilan ediyor. Esasen zamanında yaşanan problemler iletişim kazası da diyebiliriz. Bayram kutlamaları, şölenler tanıtım çalışmaları sivil kuruluşlarca destekleniyor. Şu an Hıdırellez şenliklerimiz bile ortak programlarla kutlanıyor. Aslında sorun resmî sistem ve ırkçı faşist zihniyetli insanların davranışlarının bir araya geldiği yerlerde karşımıza çıkar genellikle burada. Sivil toplumda öyle abartılacak hoşgörüsüz bir ortam yoktur.”

Kendisinin ve yakın çevresinin bütün mücadelesinin yıllarca entegre bir toplum olmak olduğunu dile getiren Şerife, şimdiki zamanda elli yıllık geride bırakmış ve dördüncü nesli dünyaya gelmiş bir toplum olarak artık kendi içlerinde değer kaybı yaşanmadan yeni nesilleri koruma çabasına düştüklerini söyledi. Flaman toplumuyla asgari müşterekteki ortak değer yargılarıyla birlikte yaşamak konusunda yapılmadık bir şey kalmadığını belirten Şerife, “Bugünkünden farklı ne uzayacak ne de kısılacak bir çalışma olamaz.” dedi.

Türklerin kendi arasında örgütlenmesiyle ilgili soruya yanıt veren Şerife, “Çalınacak kapıları bildikten sonra legal olan her türlü faaliyet, belediye ve sivil toplum kuruluşları tarafından destek görüyor. Lobicilik çalışmaların negatif bir yansıması olduğunu düşünmüyorum. Bu konuda gayet olumlu tepkiler alıyoruz çevremizden. Bu şimdilik böyle ama ilerleyen zaman ne getirir bilinmez.” ifadesine yer verdi.

Belçika'nın Limburg kentine bağlı Leopoldsburg semtinde, 1994'te doğan Betül Başlık, “Türk ya da Müslüman olmanız dolayısıyla, bugüne kadar her hangi bir ayrımcılığa maruz kaldınız mı?” sorusuna, bunun sıklıkla karşılaştıkları bir durum olduğunu, bilhassa iş başvurularında dini sembol olarak görülen başörtüsüyle iş yerlerine kabul edilmediklerini söyledi. Betül, “Bunun sadece Müslümanlara özgü bir kural olmadığını, haç işareti takan bir Hristiyan'a da aynı şekilde muamele ettiklerini söylüyorlar. Fakat bunun bahane olduğunu düşünüyorum. Türk olduğum için değil Müslüman olduğum için ayrımcılığa maruz kalıyorum. Diğer yandan, Türklere ev kiraya vermek istemediklerini duyuyoruz.” ifadelerine yer verdi.

Betül, “Türk örf ve adetlerini yaşadığımız ülkede devam ettirdiniz mi? Kendi kültürünüze göre yaşarken Avrupa toplumundan tepki aldınız mı?” sorusuna, “Biz Türk örf ve adetlerimize göre yaşıyoruz ve bunu Avrupalılar görüyor, hissediyor. Bazen tepki alıyoruz. Düşünce ve tarz farkımız oluyor. Bazen de Türkçe konuştuğumuz için bize tepki gösteriyorlar. Çoğunlukla ‘Eğer bize uyum sağlamayacaksanızülkenizedönseniz sizin için daha iyi olmaz mı?’ şeklinde yorumlar alıyoruz. Kimisi laf arasında, kimisi direkt yüzümüzü karşı söylüyor.” cevabını verdi.

“Avrupa toplumuna entegre olmak adına özel bir gayretiniz oldu mu?” sorusuna, Betül, “Ben bir öğrenci olarak sürekli Avrupalıların içindeyim. Onların düşünce yapısını, ülke gidişatını ve toplumda nelerle uğraştıklarını takip etmek için onların toplantılarına katılıyorum yahut onlarla bir arada oluyorum. Yani elimden geldiği kadar toplumun içine karışmaya çalışıyorum. Onlarda bu gayretimi (zi) pozitif olarak yorumluyorlar. Böylelikle biz onlara onlarda bize uyum sağlamak için elinden gelenini yapıyor. Her toplumda böyle olduğunu söyleyemem fakat okul çevremden ve yabancı arkadaş çevremden güzel tepkiler alıyorum.” yanıtını verdi.

Müslüman Türklerin kendi aralarında örgütlenmeleri gibi bir durum söz konusu olup olmadığı sorusuna, Türklerin her fırsatta bir araya geldiğini, birbirlerini gurbette kardeş gibi gördüğünü ve Türklerin genellikle aynı mahallelerde oturmaya gayret ettiğini, Avrupalıların ise bu durumu fark ettiklerinde kendilerini sürekli diğer milletlerle iç içe olmaları gerektiğini söylediğini dile getirdi.

Belçika'nın Limburg vilayetine bağlı Genk kentinden Talia Özçelik, 1994 doğumlu. Avrupa'nın ilk İmam Hatip Lisesi mezunlarından. Yöneltiltiğimiz soruların hepsine sırasıyla, “Türk veya başka bir ırktan olmak pek önemli olmuyor; önemli olan yabancı ve Müslüman olmak. Türk veya Arap veya Afrikalı buradaki insanların gözünde yabancı ve Müslüman olmak için yeterli. Evet, maalesef burada, Müslüman olduğumuz için zaman zaman ayrımcılığa uğruyoruz. Bu hastanede, okulda, üniversitede, çarşıda, mağazada her tarafta karşımıza çıkabiliyor. Buraya gelen ilk nesil örf ve adetleri devam ettirmeye çalışmışlar, cami, cemiyet ve dernekler kurup bunları koruyup ileriki nesillere aktarmaya çalışmışlar. İkinci nesil de biraz bozulma ile beraber de olsa birinci neslin ardından gitmiş diyebiliriz. Üçüncü nesil için aynı şeyleri söylemek biraz daha zor. İlk nesillerde ne kadar örf, adet ve dine bağlılık varsa bu da genelde aileden aileye geçmiş ve bir şekilde korunmaya çalışmış. Ama bozulan ailelerden sonraki kuşaklara çok fazla şey geçmemiş. Kültürümüz burada Avrupalıların, tabi ki ırkçı olmayanların genelde ilgisini çekiyor ve Türkler de her fırsatta onlara ellerinden geldiğince kendi örf ve adetlerini tanıtmaya çalışıyor. Entegre olmak için

özel bir gayrete gerek kalmıyor son zamanlarda. İster istemez şimdiki kuşaklar çoktan entegre oldular bile. Türkiye'de olduğu gibi burada da çeşitli cemiyetler ve dernekler var bunlara ne kadar örgüt demek doğru olur bilemiyorum. Çeşitli cemaatler, kültür dernekleri, kahveler veya aynı memleketten olan insanların oluşturduğu dernekler hatta futbol kulüpleri de mevcut. Şahsım adına, normal bir Avrupalı Türk ve başka Müslüman ırk arasında ki farkı dahi ayırt edemiyorlarken, Türklerin kendi aralarındaki farklı toplulukları ayırt etmeleri pek mümkün gibi gözüküyor.” yanıtlarını verdi.

Belçika'nın Limburgeyaletine bağlı Lommel şehrinden, 1980 yılında dünyaya gelen Turgay Birinci, sadece isminin yabancı olmasının bile dışlanmaya maruz kalması için yeterli olduğunu söyledi. Yaşadığı bir olayı örnek veren Turgay, “Bir iş başvurusunu kendi ismimizle yaptığımız zaman aldığımız ret cevabına karşılık, aynı başvuruyu (denemek için) sadece ismimizi değiştirerek (yerli isimle) yolladığımızda olumlu cevap alabiliyoruz.” dedi.

Türk örf ve adetleriyle ilgili soruya cevap veren Turgay, bazı dinimizde de yeri olmayan örf ve adetlerin Müslümanları zor durumda bıraktığını belirterek, “Zira bir Avrupalıya göre yaptığımız her hareket inancımızdan kaynaklanıyor.” ifadesine yer verdi.

Turgay, sorduğumuz sorulardan yola çıkarak, kendi değerlerinden ödün vermeden her ortama girdiğini ve kendini kabullendirdiğini belirtti. Sadece Müslüman Türklerinin değil her etnik topluluğun guruplaştığını söyleyen Turgay, “Bizleri tanımadıkları için entegreolamadığımızı, sosyal topluluklar olduğumuzu düşünüyorlar. Ve bazen de maalesef kötü örneklerden yola çıkarak bizim onlar için tehdit oluşturabileceğimizi düşünüyorlar ama bizi tanıdıklarında bu önyargılarının çoğu ortadan kalkıyor. Bu sebeple biz Türklerin (Müslümanların) hem kendimizi hem de dinimizi onlara doğru tanıtabilmek için kendi değerlerimize sahip çıkarak onlarla iç içe yaşamayı öğrenmemiz gerekiyor. Şu anda Avrupa'da yaşanan en büyük sıkıntılardan birinin bu olduğunu düşünüyorum.” dedi.

Belçika'nın Limburg eyaletine bağlı Maasmechelenşehrinden, 1985 yılında doğan Muzaffer Turan, Belçika'da aşırı sağcılık ve tahammülsüzlük çoğaldığından dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını söyledi. Müslüman bir Türk genci olarak toplumda her zaman kendimizi kabullendiremediklerini belirten Muzaffer, sorunun aslında ırkçılıktan ziyade daha çok anti din anlayışı olduğunu dile getirdi. “Asimile olmadıktan sonra Belçika'da yerlilerin bence yaklaşık yüzde 25'i tarafından kendini kabul ettiremiyorsun.” dedi.

Türk örf ve adetlerini Avrupa toplumu içinde sürdürmeye gayret ettiklerini söyleyen Muzaffer, Türklerin çoğunlukta olduğu bir semtte yaşadıkları için bu konuda çok sıkıntı çekmediklerini, Flaman komşularına kendi örf ve adetlerini öğrettiklerini ve bazen ciddi tepkilerle karşılaştıklarını kaydetti.

Muzaffer sorularımıza şöyle cevap verdi: “Yaşadığımız ülkeye entegre olmak için özel bir şey yapmaya gerek yok. Ülkenin lisanını ve kültürünü öğrenmek her ülke vatandaşın yapması gereken bir şey. Tabi kültürü öğrenmek o kültürden olmak anlamına gelmez. Topluma faydalı olabilmek, ırk din mezhep vs. ayrımı yapmadan, her bireyin görevidir. Müslüman Türk sivil toplum kuruluşları gün geçtikçe büyüyor çünkü Avrupa'da Müslüman nüfus çoğalıyor. Bu kuruluşların ayrı ayrı hedefleri olsa bile, asıl gayeleri dinimizi ve kültürümüzü gelecek nesillere öğretmek. Buda Avrupa'da zaman zaman hoş karşılanmıyor. Maalesef Türk sivil toplum kuruluşları henüz bir araya gelip bilhassa dinimizi rahatça yaşamak için ele ele verip beraber çalışma yapamadılar. Bir kız evladımız okula başörtüyle gidemiyor. Bir Müslüman bayan iş yerinde başörtüsü takamıyor. Bir işçi veya memur namazlarını rahatça kılamıyor. Bu tür sıkıntılara çözüm bulmak isteyen kuruluşlar var fakat tek başlarına hareket ettikleri için başarılı olamadılar. Bu tür sıkıntıları gidermek için yerel lisanı düzgün şuurlu encümenler veya milletvekilleri henüz yok gibi.”

Son olarak, çalışma kapsamında hazırladığımız sorulara yanıt veren Eğitimci Ramazan Başlık, 1989 yılında 27 yaşındayken, İskenderun'daki öğretmenlik görevinden istifa ederek gittiği Belçika'da, kendisinin ve orada doğan 4 kızının karşılaştığı zorlukları, Avrupa ülkelerinin ilk göç aldığı yıllardan bu yana yaşanan konjonktürel dalgalanmaları cevaplarıyla özetledi.

Soru – 1: Türk ya da Müslüman olmanız dolayısıyla, bugüne kadar her hangi bir ayrımcılığa maruz kaldınız mı?

Cevap – 1: Aslına bakarsanız maalesef buraya geldiğimden beri kendimi hiç bir zaman kabul edilmiş hissetmedim. Bazen kendi kendime bende mi problem var acaba diye düşünmekten geri kalmadım. Ama gittiğiniz yerde size sürekli yabancı davranılıyor ve ayrımcılık yapılıyorsa siz de artık mecburen kendinizi yabancı hissediyorsunuz. Biz oturduğumuz mahallede yabancı, çarşıda pazarda yabancı, çocuğumuzun okulunda yabancı olmaktan bir türlü kurtulamadık. Buraya göç edeli yarım asır olmasına rağmen hala ülkenin insanları tarafından kabul edilmiş değiliz.

Ayrımcılıkla ilgili başımıza bir değil, onlarca olay geldi elbette. Ancak bunlara alıştık artık. Buna rağmen yine de insanı derinden etkileyen olaylarda olmuyor değil. Bugüne kadar beni derinden etkileyen ayrımcılığa maruz kalma olayını sizinle paylaşmak isterim. Çünkü bu mesele benim için boş ver diyebileceğim bir mesele değil. Çocuğumun, dolayısıyla geleceğimin etkilendiği bir olay olduğu için beni derinden üzmüştür.

Kızım anaokulunun son sınıfına gidiyordu. Okulun sonuna doğru bir gün arabayla yolda giderken kızımın trafik tabelalarını okuduğunu gördüm. Annesine: “Sen harfleri öğrettin mi?” diye sordum, “hayır” dedi. Meseleyi öğretmenine açtık; “Olamaz, siz yanlış değerlendirmişsinizdir” dedi. Ama sonunda o da kabul etti. Anaokulunun diploma şöleninde kızımın sınıfındaki çocukları masal dinleyen, kızımı da masal okuyan olarak hazırlamışlar. Kızım kitaptan masal okudu, arkadaşları dinledi. Program sonunda okul müdürü gelen ailelere kızımın ezbere masal anlatmadığını, kitaptan okuduğunu söylediğinde çok istekli olmayan bir alkış aldı. Normal şartlarda böyle bir çocuk özel ilgilenilecek çocuklar arasına alınarak eğitilmelidir. Bütün ülkelerin eğitim sisteminde bu böyledir. Ama ben başımıza geleceği tahmin ederek hanımına kızımın gideceği ilkokula giderek müstakbel öğretmeniyle görüşmemiz gerektiğini, çünkü bu durumu bilmezse kendisini rahatsız edebileceğini ve kızıma karşı yanlış bir harekette bulunabileceğini söyledim. Hanımım anaokulundan mutlaka bilgilerin ulaştırılacağını düşünüyordu. Buna rağmen benim ısrarımla öğretmenle konuşmaya gittik. Öğretmen hanıma durumu izah ettiğimde küçümseyen bir eda ile kendisine bir bilgi verilmediğini, bizim de yanlış görmüş olabileceğimizi söyledi. Şahsımın da bir eğitimci olduğumu söylemem rağmen maalesef sadece dinledi. Okul başlamasından sonra ise kendisi bizi arayarak kızımı ikinci sınıfların Hollandaca dersine vereceğini ve bununla ilgili müsaade istediğini, bir ay sonrasında ise ikinci sınıfta düşük seviye geldiğini, üçüncü sınıflarla birlikte ders göreceğini söyledi. Ama bütün bunlara rağmen kızım özel bir ilgi görmedi. Acaba bir Belçikalı çocuk olsaydı böyle mi davranırlardı? Siz de bilirsiniz ki, bu tip öğrenciler yetenekleri keşfedilerek ona göre eğitim görmezlerse sonradan çok kötü bir duruma düşebilirler. Onca müdahalemize rağmen maalesef korktuğumuz başımıza geldi.

Soru – 2: Türk örf ve adetlerini yaşadığınız ülkede devam ettirdiniz mi?

Cevap – 2: Şahsım, ailem ve çevrem olarak inanç, örf, adet ve anelerimizi korumak için bütün gücümüzle gayret gösteriyoruz. Bunun bizim kimlik ve kişiliğimiz olduğunu ve kaybettiğimiz takdirde asimile olacağımızı biliyoruz. Bu nedenle geldiğimizden beri hiçbir zaman değerlerimizden taviz vermedik ve çocuklarımıza da değerlerimizi aktarmak için gerekli tedbirleri almaya gayret gösterdik.

Soru – 3: Kendi kültürünüze göre yaşarken Avrupa toplumundan tepki aldınız mı?

Cevap – 3: Bu tepkiyi sadece bakışlarla izah etmek mümkün değildir. Demokrasi ve özgürlüğün beşiği olduğu ülkeler diye bilinen Avrupa ülkelerinde insanların inançlarının kanunlarla kısıtlanması bunun kesin bir delili değil midir? Bir tarafta bütün çıplaklığını ortaya koyan insanların özgürlüğü olduğu iddia edilerek yolları açılırken, inandığı için burka giyen insanların giydiği elbise nedeniyle cezaya çarptırılması, inandığı gibi giyinen Müslümanların okullara ve çalıştıkları iş yerlerine kendi kıyafetleriyle giyimlerinin yasaklanması bunun en büyük örnekleri değil midir? İnsan hakları sadece Avrupalılar için mi var?

Soru – 4: Avrupa toplumuna entegre olmak adına özel bir gayret göstermeniz gerekti mi?

Cevap – 4: Avrupa’da entegre ve asimile kelimeleri kasıtlı olarak hep oynandı ve yer değiştirdi. Biz entegrenin insanların kendi inanç ve kültürleriyle birlikte yaşarken, hangi inanç ve kültürden olurlarsa olsunlar içinde bulunduğu toplumun insanlarıyla karşılıklı saygı ve anlayış içinde birlikte yaşaması olduğuna inanıyoruz. Ama burada entegre böyle algılanmıyor. Buradaki algılama ise kişi Avrupa’nın inanç ve kültürünü kabul ederek yaşarsa entegre olmuş demektir. Aksi takdirde hep öteki olarak kalmaya mahkûmdur. Bunun entegre değil, asimile olduğu da açıkça görülmektedir. Kısacası Avrupa bizim ülkelere entegre olmamızı isterken aslında mutlaka asimile olmamız gerektiğini söylemeye çalışmakta ve bunun için de gelecek nesillerimiz üzerinde planlar ortaya koymaktadır. Bu nedenlerden dolayı entegre olmak için özel bir gayretimiz hiç olmadı. Çünkü biz asla kendimiz olarak kabul edilemeyeceğimizi anladık.

Soru – 5: Müslüman Türklerin kendi aralarında örgütlenmeleri gibi bir durum söz konusu oluyor mu?

Cevap – 5: İnsan sosyal bir varlıktır. Nerede yaşarsa yaşasın mutlaka birlikte yaşama ihtiyacı hisseder. 1960’larda Avrupa’ya gelmeye başlayan Türkler de belli bir dönem yalnız yaşamış, ihtiyaçlarını kendileri karşılamaya çalışmışlar. Ama bunun olamayacağını görmek kısa bir süre almış. Düşünce yapılarına göre kendi örgütlerini kurmaya başlamışlar. Şu anda Avrupa’daki Türklerin küçüklü büyüklü birçok örgütü bulunmakta, bu örgütler kuruluş amaçların uygun olarak faaliyet yapmaktadır.

Soru – 6: Oluyorsa, bunun Avrupa toplumuna yansımaları ne şekilde oluyor?

Cevap – 6: Avrupa ülkeleri kurulan her örgütü yakından izlemeye almaktadır. Bunların içindeki özellikle dini yapılanmaları olan güçlü olanlarını daha yakından izleme ihtiyacı hissetmektedir. Aslında bana göre bunu çok fazla da yadırgamamak gerekir. Her ülke kendi içindeki bu türlü yapılanmaları ülkelerini korumak adına izlemek zorundadır. Ancak bunu yaparken olmayan fiilleri olma tehlikesi varmış gibi göstererek bu örgütlere baskı yapmak doğru değildir. Maalesef özellikle destekçileri güçlü dini kuruluşlar üzerinde bu baskıların yapıyor olduğunu görmek düşündürücüdür.

4. Sonuç

İleri sürülen hipotezdeki savların doğruluğu, odak grup görüşmesi tekniğiyle görüşleri alınan kişilerin verdiği bilgilere dayanılarak doğrulanmıştır.

Görüşmecilerin verdiği bilgiler, Avrupalılarla sosyalleşme yolunu tercih etmeyen Türklerin, onlar hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıkları, diğer yandan Avrupalıların da yeterince tanımamaları dolayısıyla Türklere karşı ön yargılı yaklaşıtlarını düşündürmektedir. Bu durum kentsel ortamlarda ekonomik rekabetin de etkisiyle zaman zaman gerilimlere, çatışmalara yol

açmaktadır. Durumun düzeltilmesi her iki toplumun birbirlerine bakış açılarını gözden geçirmesiyle mümkündür.

Çalışma, Avrupa’da Türk geçlerinin çocuklarını geçirdikleri aile ile gençliklerini geçirdikleri okul ve dış çevre arasındaki farklılıklar, toplumsallaşma sürecinde bazı sorunlara yol açtığını ortaya koymaktadır. Yeni nesil yaşadığı yabancı toplumun değerlerini, normlarını, yaşama koşullarını öğrenirken, bunlardan farklı olan ailelerinin değer ve semboller sistemi arasında zaman zaman problem yaşamaktadır (Perşembe, 2006:82).

LewisCoser’a göre çatışma, insanların önüne “negatif bir referans grubu” koyarak kendi kimlikliklerinin bilincine varmasını sağlamaktadır. Coser, sosyal sistem içindeki küçük çatışmaların toplumu dengede tuttuğunu ve küçük çatışmaların, kişi ve grupların sistemin bütününe tahrir edecek büyük çatışmalara girmesine mani olduğunu belirtmektedir.

Diğer yandan, toplumsal sınırları belirgin hale getiren din, kültürel yapıyı inşa eden en önemli faktörlerden biridir. Dil, taşıdığı sembol ile pratiklerle ve dahi ortak tarih, etnisite ve coğrafyayla toplumların kültürel kimliğinin vazgeçilmez unsurudur (Fox ve Sandler, 2005:294).Avrupa toplumu ile Müslüman Türkler arasındaki en belirgin ayrım “din” olmuştur. Toplumların kimlik ve özel mensubiyet duygusu geliştirmelerinde en önemli faktörlerden biri olan din, topluluk ile o topluluğun dışında kalan bireyler arasına esnek yahut keskin sınırlar koymaktadır(Aydınalp, 2010:187-215).

Günümüzde her ne kadar, Avrupa’ya göç eden Türklerin yaşadıkları uyum süreci, göçün ilk yıllarındaki kadar çetin değilse de yapılan çalışmalardaAvrupa toplumundaki Türklerin, dini yaşayış, ibadetler, kültürel tutum, ön yargılar, dil sorunu ve yabancı düşmanlığı gibi pek çok sorunla karşı karşıya kaldığıgörülmektedir.Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, asimilasyon, adaptasyon ve hatta marjinalleşme gibi sosyo-kültürel sorunların yaşandığı dönemlerde din unsuru daha da ön plana çıkmaktadır (Yavuz, 2013).

Özellikle 11 Eylül sonrasında, yabancı ve Müslüman düşmanlığı İslam karşıtlığı (İslamofobi) ile yeni bir boyut kazanmıştır. Bu durum Avrupa ülkelerindeki Müslüman nüfusun önemli bir bölümünü oluşturan Türk vatandaşlarını da doğrudan olumsuz etkilenmektedir.

“Avrupa’da ikamet eden bilhassa ikinci ve üçüncü kuşak göçmenler üzerinde yapılan bazı araştırmalarda, her ne kadar dini bilgilerindeki eksikliklerinden dolayı temel bazı dini ibadetleri yerine getiremeseler de büyük çoğunluğun din ve Allah inancına sahip olduğu ve kimlik referansları arasında dinin önemli bir yer bulduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada, dini inançların aktarılmasında aile ve yakın çevre birinci derecede önemli rol oynarken, medya ve kamuoyundaki olumsuz imajlar gençlerin İslam’a bakışını olumsuz etkilediği ve dindarlığın Türk gençleri arasında sembolik bir kavram olduğu belirtilmiştir.”(Kocabıyık, 2006)

Türk vatandaşlarının yaşadıkları ülkelerde karşılaştıkları en büyük problemlerden biri de dil sorunudur. Özellikle yeni neslin yaşadığı yabancı toplumun kültürüne uyum sağlaması, dile ait sorunların ortadan kaldırılmasına bağlıdır.Toplumları oluşturan bireylerin kendi öz kimlikleriyleyaşadıkları topluma uyum sağladıkları sosyo-kültürel bütünleşme sürecinde, buldukları toplumla ortak duygu ve değerler üretmesi bir takım çabalara bağlıdır.

Türklerin yaşadıkları topluma uyum sağlamaları ve küreselleşen dünya şartlarında donanımlı olmaları için hem anadilleri olan Türkçeye hem de yaşadıkları ülkenin diline aynı derecede hâkim olmaları gerekmektedir. Türk hükümeti, göç alan ülke makamlarıyla işbirliği çerçevesinde bu ülkelerdeki okullarda Türkçe anadili eğitimi vermek üzere Türk öğretmenler göndermektedir (www.mfa.gov.tr).

Türkiye'ye Avrupa Birliği'nin kapılarını açacak yollardan biri de ülkemizin savlarını, gerçeklerini uluslararası arenada doğru yöntemler kullanarak savunmak, karar alma mekanizmalarındaki kişileri ikna etmek adına göç alan ülkelerde lobicilik faaliyeti yürütmektir (Yılmaz, 2009).

Ortak hedeflerin belirlenmesi, ön yargıları yıkacak tanıtım faaliyetlerinin organize edilmesi ve lobicilik faaliyetlerinin artırılmasıyla Avrupa'nın Türklere bakış açısı büyük oranda değiştirilebilir. Müslümanların dinlerini diledikleri şekilde yaşama haklarının Avrupa toplumunda sağlanması için sivil toplum kuruluşlarının birlikte hareket edilmesi gerekmektedir. Türk Sivil Toplum Kuruluşlarının (STK) lobicilik faaliyetleriyle yaşadıkları ülkedeki karar alma mercilerini etkileyebilmeleri, Türk vatandaşların küresel anlamda söz sahibi olmasına ve dini vecibelerini özgürce yerine getirmelerine yardımcı olacaktır.

Avrupa'da yaşayan Türklerin Türkçeyi gelecek nesillere aktarabilmeleri için sadece okullarda verilen Türkçe dersleri yeterli değildir. Zaten tüm ülkelerde ve tüm okullarda Türkçe dersi de verilmemektedir. Örneğin Hollanda önce Türkçe öğretmenlerinin maaşlarını kendisi ödeyeceğini ilan etmiş ve bir süre bu şekilde çalışılmış, sonra da ihtiyaç olmadığı gerekçesiyle Türkçe derslerini tümüyle kaldırmıştır. Almanya'nın bazı eyaletlerinde de mevcut uygulamada Türkçe öğretmenlerinin maaşları eyalet eğitim bakanlıkları tarafından verilmektedir. Diğer bir sorun ise Türklerin Türkçe derslerine çocuklarını göndermemeleridir. Bütün bunlardan yola çıkıldığında aslında Türkçe konusunu Türkiye devletinin değil, Avrupa'da yaşayan insanlarımızın bir hakkı gereği STK'ların takip etmesi daha verimli bir çalışmayı ortaya koyacaktır. Aileler de STK'lar aracılığıyla Türkçe'nin önemi konusunda uyarılacak ve yönlendirilecektir.

Lobicilik faaliyetleri için Türkiye Devleti'nin veya STK'ların tek başına çalışmaları yetersiz kalmaktadır. Türkiye Devletinin lobicilik çalışmalarını yapabilecek STK'ları buna yönlendirmeleri ve desteklemeleri gerekir. Bunun için yapılacak ilk iş lobicilik faaliyeti yapabilecek kişilerin STK'larla birlikte tespit edilerek desteklenmeleridir. Sonrasında ise Avrupa'daki yeni nesillerimizin eğitim seviyelerinin artırılması için çalışma yapılmalıdır. Türkiye bu konuya maddi kaynak ayırmalı, STK'lar aracılığıyla zeki ve başarılı gençleri tespit ederek bunların eğitim süreçlerini desteklemeli ve takip etmelidir. Bu şekilde desteklenen gençlerin, buldukları STK'larda görev almalarına ve daha öğrenci iken birlikte yaşadığı toplumun ve devletin içinde söz sahibi olmalarına yardımcı olmalıdır. Belki biraz uzun sürebilecek bu sürecin sonunda yetişen gençler lobicilik faaliyeti için en uygun kişiler konumuna gelecektir. Yani bugün değil yarınlar düşünülerek planlama yapılmalıdır. Böylece gelecekte yarınlarda Avrupa'yı temsil edecek karar mercilerindeki kişilerle üzerinde çalışma yaptığımız Türkler aynı okullarda birlikte okuyan, aynı seviyede toplumu tanıyan ve aynı makamlarda çalışan bir topluluk olacaktır. Böylece, kendi toplumunun haklarını savunabilen, kimlik ve kişiliğini, ana vatanını ve geçmişini unutmadan yetişen, Türkiye'nin muasır dünya devletleri içinde gereği gibi yerini almasınayardımcı olan bir nesil yetiştirilmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

Aksoy, E. (2010). “Almanya’da Yaşayan Üçüncü Kuşak Türk Öğrencilerin Kimlik Algılamaları ve Buna Bağlı Olarak Karşılaştıkları Ayrımcılık Sorunları”, Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi.

Aron, R. (1989). Sosyolojik Düşüncenin Evreleri, (Çev.: Korkmaz Alemdar), İstanbul: Bilgi Yay., sy: 109-110. – Akt: Yaşar, M.R. “Çatışma Teorisi Bağlamında Depresyonun Sınıfsal Karakteri”. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, ISSN:1304-0278 Web: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/view/5000067906>

Aydınalp, H. (2010). “Sosyal Çatışma ve Din”. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2.

“Almanya’daki Türkiye kökenlilerin sayısı açıklandı”, Web: <http://www.dw.com/tr/almanyadaki-t%C3%BCrkiye-k%C3%B6kenlilerin-say%C4%B1s%C4%B1-a%C3%A7%C4%B1kland%C4%B1/a-19495964>

“Almanya’ya göçün 40. Yılı”, Web: <http://arsiv.ntv.com.tr/news/115944.asp>

Altıntaş, İ. (2008). Dış-Göç ve Din. İstanbul: Dem Yayınevi.

Bedirhan, Y. (2009). “Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaşayan Türk Çocuklarının Kültürel Uyum Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Akademik Bakış, S. 16.

Coser, L.A. (2008). Sosyolojik Düşüncenin Ustaları, (Çev.HimmetHülür-Serhat Toker-İbrahim Mazman), Ankara: De Ki Basım Yay.

Eren, S. (2007). “Göç, Toplumsal Değişme ve Din: Avrupa’ya Göç Eden Türkler Bağlamında Bir Değerlendirme”, C.Ü. İlahiyat Fak. Dergisi, S. 2.

Fox, J. –Sandler, S. (2005). “TheQuestion of Religionand World Politics”. TerrorismandPoliticalViolence, 17, pp.294 – Akt: Halil Aydınalp. (2010). “Sosyal Çatışma ve Din”. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 187-215.

Günay, Ü. (2003). “Göç, Din ve Değişme: Batı Avrupa’daki Türk İşçileri Örneği”. Bilimname (3), sy: 35-64.

Karabağ, S. – Şahin, S. (2006), “Avrupalı Türklerin Jeopolitiği”, Türk Yurdu, Sayı: 224, sy:18-21.

Kızıılçelik, S. (1994). Sosyoloji Teorileri I-II-III, Emre Yayınları: Konya, sy:263. – Akt: Mavi, İ. “Çatışma Teorisi – Neo Marsizm” Web: https://www.academia.edu/4873771/%C3%87at%C4%B1C5%9Fma_Teorisi

Kızıılçelik, S. (2002). Sefaletin Sosyolojisi. Ankara: Anı Yayıncılık. - Akt: Gölbaşı, H. - Mazlum, A. (2010). “Çatışma odağında Alevi-Sünni ilişkileri ve "öteki" algısı.” Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7:2. Web: <http://www.InsanBilimleri.com>

Kocabıyık, H. (2006). “Avrupa Birliği Süreci ve Batı Avrupa Türklerinin Türk-AB İlişkilerine Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Marx, K. (1962). “Prefaceto A ContributiontotheCritique of PoliticalEconomy”. Karl MarxandFrediric Engels-Selected Works, V.I., Lawrence andWishart, London, pp: 362-363.

Mavi, İ. (2011). “Çatışma Teorisi-Neo Marksizm” Web: <https://ibrahimmavi.wordpress.com/2016/02/04/catisma-teorisi-neo-marksizm/> / https://www.academia.edu/4873771/%C3%87at%C4%B1%C5%9Fma_Teorisi

Mengiler, Ö. (2005). Birleşmiş Milletler Çerçevesinde Uluslararası Uyuşmazlıkların Barışçı Çözümü. Ankara: Platin Yayınları, sy: 17.

Mütevellioğlu, N.S. (2000). “Yurtdışına İşçi Göçünün 40. Yılına Doğru: F. Almanya'daki Türklerin Değişen Profili ve Sorunları”, Mülkiye, S. 222, s 71-72.

Nuran, M. - Güneş, T. - Beder, R. - Güneş, Ş.S. - Kalaycı, A.R. - Kaplan, M. (2005). “Federal Almanya’da Yaşayan Türklerin Aile Yapısı ve Sorunları Araştırması”, Web: <http://www.athgm.gov.tr/upload/mce/eskisite/files/almanya.pdf>

Oran, B. (2001). Küreselleşme ve Azınlıklar. 4. Basım, Ankara: İmaj Yayınevi, sy:70.

Pazarcı, H. (2004). Uluslararası Hukuk. Ankara: Turhan Kitapevi, sy: 443.

Perşembe, E. (2006). “Almanya’da Türk Varlığının Bugünkü Görünümü ve Geleceği”. Türk Yurdu, Sayı: 224, sy:82.

Poloma, M.M. (1993). Çağdaş Sosyoloji Kuramları, (Çev. H. Erbaş), Ankara: Gündoğan Yayınları, sy:150-151.

Suğanlı, M. (2003), “Almanya’da Yaşayan ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nda Hesabı Bulunan Türklerin Sosyo-Ekonomik Yapısı ve İşçi Dövizleri”, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İşçi Dövizleri Genel Müdürlüğü, (Uzmanlık Yeterlilik Sınavı), Ankara.

Şahin, Y. (2013). “Çatışma Kuramları ve Kimlik Temelli Çatışmalar; Teorik Bir Giriş”. Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi. Cilt 1, no:1, sy:35.

TC Dışişleri Bakanlığı, “Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşları”. Web: <http://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler.tr.mfa>

Türkdoğan, O. (1977). “Batı Almanya’da Türk İşçilerinin Sosyo-Ekonomik Yapısı”. Dede Korkut Yayınları: İstanbul, sy:99. – Akt: Bedirhan, Y. (2009). “Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaşayan Türk Çocuklarının Kültürel Uyum Sorunları ve Çözüm Önerileri”. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Sy:16. (Bu makale, 22- 23 Şubat 2008 tarihinde Belçika’nın Anvers şehrinde düzenlenen “I. Uluslararası Eğitim ve Kültür Bağlamında Avrupalı Türkler Kongresi”nde bildiri olarak sunulmuştur.)

Varlı, İ. (2010). “Asimilasyon mu, entegrasyon mu?” <http://www.birgun.net/haber-detay/asimilasyon-mu-entegrasyon-mu-12488.html>

Wallece, R.A.- Wolf, A. (2004) Çağdaş Sosyoloji Kuramları, (Çev. Leyla Elburz-Rami Ayaz) İzmir: Punto Yayıncılık – Akt: Mavi, İ. (2011). “Çatışma Teorisi-Neo Marksizm” Web: <https://ibrahimmavi.wordpress.com/2016/02/04/catisma-teorisi-neo-marksizm/> / https://www.academia.edu/4873771/%C3%87at%C4%B1%C5%9Fma_Teorisi

Wallace R.A.- Wolf, A.W. (2012). Çağdaş Sosyoloji Kuramları, (Çev. Leyla Elburz-Rami Ayaz), İzmir: Punto Yayıncılık, sy:191. ViaCoser, L. (1956). “TheFunctionous of SocialConflict”. New York: TheFreePress

Yavuz, S. (2013) “Göç, Entegrasyon ve Din: Avrupa’da Yaşayan Türkler Bağlamında Bir Değerlendirme”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi TheJournal of International SocialResearch Cilt: 6 Sayı: 26 www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

Yılmaz, T. (2009). “Türkiye’nin Kullanamadığı Stratejik Güç; Lobcilik...”. Web: http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/1109/turkiyenin_kullanamadigi_stratejik_guc_lobcilik

“Yurt dışına göç eden işçilerin ve ailelerinin yaşadıkları sorunların araştırılarak alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla Meclis araştırması açılmasına ilişkin önerge (10/276)”

Web: https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/Tutanak_B_SD.birlesim_baslangic?P4=21186&P5=H&page1=40&page2=40

Zarzavatçioğlu, E. (2014). “Scheinhardt’ın “DreiZypressen” Adlı Eseri Işığında Almanya’da Yaşayan Türk Gençlerinin Kimlik Problemleri ve Bu Problemlere Yönelik Çözüm Önerileri”. TÜRÜK Dil, Edebiyat ve Halkbilimi Araştırmaları Dergisi Yıl:2, Sayı:3, sy:123-134.

Zenooz, S.S.J. “Güney Afrika’daki topluluklarda bir çatışma çözme mekanizması olarak Kabile” Web: <http://ulusaltezmerkezi.com/guney-afrikadaki-topluluklarda-bir-catisma-cozme-mekanizmasi-olarak-kabile/10/>

YEREL YÖNETİMLERDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI (BURDUR İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ)

Murşit Işık
Yrd. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi
İİBF Çalışma Ekonomisi Bölümü
mursitisik@sdu.edu.tr

ÖZET

Örgütsel adalet, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde tüm çalışanlar için gerekli olan bir insan kaynakları uygulamasıdır. Bir örgütte çalışanlar arasında adaletsizliğin olduğuna dair bir algının oluşması, çalışanların performansları, motivasyonları, örgüte bağlılıkları, iş tatminleri açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu yapılan birçok bilimsel araştırmalarla tespit edilmiştir.

Kamu hizmetlerinin toplumun beklentisi doğrultusunda etkili ve verimli bir şekilde sunulabilmesi bu hizmetleri sunan çalışanların motivasyonlarıyla da ilintilidir.

Bu araştırmanın amacı Burdur il özel idaresi çalışanlarının örgütsel adalet algısını ölçmektir. Araştırma, ortaya çıkan sonuçlara göre yöneticilerin örgüt içerisindeki uygulamaları yeniden sorgulamaları ve gerekli önlemleri almaları açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetim, Örgütsel Adalet, Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti

THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN LOCAL GOVERNMENTS (THE SAMPLE OF BURDUR SPECIAL PROVINCIAL ADMINISTRATION)

ABSTRACT

Organizational justice is a human resource application that is necessary for all the employees in both public and private sectors. It has been determined by many scientific researches that the occurrence of a perception about the presence of an unfairness among employees in an organization has negative consequences for employees' performances, motivations, organizational commitment, job satisfaction.

The ability to present public services effectively and efficiently in the direction of community expectations is also related to the motivations of employees who provide these services.

The aim of this research is to measure the perception of organizational justice among Burdur Special Provincial Administration staff. The research is important in terms of administrators' re-questioning the applications in the organization according to the results and taking necessary precautions.

Key words: Local Government, Perception of Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice

مفهوم العدالة التنظيمية في الإدارات المحلية
(مثال الإدارة الخاصة لمدينة بوردور)
الاستاذ المشارك الدكتور
مرشد اشيق
جامعة سليمان دميرال
كلية العلوم الإدارية و الاقتصادية فرع اقتصاد العمل

ملخص

العدالة التنظيمية هي تطبيق من تطبيقات المصادر البشرية اللازمة للعاملين في قطاع الدولة و القطاع الخاص على حد سواء. لقد أثبتت معظم الدراسات و البحوث العلمية أن انتشار مفهوم الظلم بين العاملين في منظمة ما يؤدي الى نتائج سلبية من ناحية الانتاج و التحفيز و ولائهم للمنظمة و حب العمل

ان القدرة على تقديم الخدمات الحكومية بشكل مؤثر و مجدي وفقا لمتطلبات الشعب متعلقة بحوافز العاملين الذين يقدمون هذه الخدمات أيضا. هدف هذه الدراسة هي قياس مفهوم العدالة التنظيمية لدى العاملين في الادارة الخاصة لمدينة بوردور. هذه الدراسة مهمة من ناحية قيام الاداريين و المسؤولين بمسائله التطبيقات الموجودة ضمن المنظمة و اتخاذ التدابير اللازمة حسب نتائج هذه الدراسة

الكلمات الرئيسية: الادارة المحلية، العدالة التنظيمية، عدالة التوزيع، عدالة الاجراءات، عدالة التأثير

GİRİŞ

Kamu yönetiminde etkililiğin artırılması için hemen her ülkede çeşitli reformlar uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu anlamda “etkili kamu yönetimi” hedefinin gerçekleştirilmesi için, kamu kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılmasının yanı sıra, kamu hizmetinin sunulmasını sağlayan kamu personelinin de etkilibir şekilde çalışmasının sağlanması gerekmektedir.

Kamu hizmetlerinin verilmesinde merkezi yönetim kadar yerel yönetimlerde büyük rol oynamakta olup, bu hizmetlerde sonuçta çalışanlar yada insan gücü sayesinde verildiği için, hizmetlerin etkili ve verimli olarak sunumunda çalışanların sosyo-psikolojik durumları şüphesiz rol oynamaktadır.

Çalışanlar hangi kurumda çalışırsa çalışsın iş yükü, yetki, sorumluluk veya ödül ve cezalar konusunda kendilerini başka çalışanlarla kıyaslayabilmektedirler. Bu kıyaslamalar sonucunda adaletsizlik algısının oluşması çalışanı olumsuz yönde etkilemektedir. Adaletsizlik algısı çalışanın iş tatmininin azalmasına, örgüt içinde çatışmaya, işi aksatma yada yavaşlatma gibi davranışlara itebilmektedir. Bu da verilen hizmetlerin aksaması veya yeterince etkili verilmemesi gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Bu çalışmada bir yerel yönetim kuruluşu olan ve il halkının mahalli ve müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan Burdur İl Özel İdaresi çalışanlarının örgütsel adalet algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar şüphesiz yöneticiler tarafından değerlendirilerek gerekli eksikliklerin giderilmesi açısından önemlidir.

1.YEREL YÖNETİM KURULUŞLARI

Yerel yönetimler 1982 Anayasasının 126. ve 127. maddesinde düzenlenmiştir. 1982 Anayasası'na göre; “Türkiye, merkezî idare kuruluşu bakımından, coğrafya durumuna, ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre, illere; iller de diğer kademeli bölümlere ayrılmaktadır. İllerin idaresi yetki genişliği esasına dayanır. Kamu hizmetlerinin görülmesinde verim ve uyum sağlamak amacıyla, birden çok ili içine alan merkezî idare teşkilatı kurulabilmektedir. Bu teşkilatın görev ve yetkileri kanunla düzenlenmektedir”(1982 Anayasası, 126 md.).

“Mahallî idareler; il, belediye veya köy halkının mahallî müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir. Mahallî idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir” (1982 Anayasası, md. 127) hükmü ile 3 tip içinde yapılandırılmıştır. Bunlar il özel idaresi, belediye ve köydür. Bu çalışmanın konusu İl Özel İdaresi olduğu için sadece İl özel idaresi hakkında kısaca bilgi verilmiş, belediye ve köyler konusuna değinilmemiştir.

İl Özel İdaresi: İl özel idareleri, 22 Şubat 2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdareleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanunun 3'üncü maddesinde il özel idaresi, “il halkının mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi” olarak tanımlanmıştır (5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 3.md.).

İl özel idaresi teşkilatı; genel sekreterlik, malî işler, sağlık, tarım, imar, insan kaynakları, hukuk işleri birimlerinden oluşur. İlin nüfusu, fiziki ve coğrafi yapısı, ekonomik, sosyal, kültürel özellikleri ile gelişme potansiyeli dikkate alınarak norm kadro sistemine ve ihtiyaca göre oluşturulacak diğer birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi il genel meclisinin kararıyla olur. Bu birimler büyükşehir belediyesi olan illerde

daire başkanlığı ve müdürlük, diğer illerde müdürlük şeklinde kurulur. Genel sekreter, il özel idaresi hizmetlerini vali adına ve onun emirleri yönünde, mevzuat hükümlerine, il genel meclisi ve il encümeni kararlarına, il özel idaresinin amaç ve politikalarına, stratejik plan ve yıllık çalışma programına göre düzenler ve yürütür. Bu amaçla il özel idaresi kuruluşlarına gereken emirleri verir ve bunların uygulanmasını gözetir ve sağlar. Genel sekreter yukarıda belirtilen hizmetlerin yürütülmesinden valiye karşı sorumludur(5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 35.md.).

İl Özel İdaresinin Görev ve Sorumlulukları: İl özel idaresinin görev alanı genel olarak il sınırlarını kapsar. Ancak bazı konulardaki görev ve sorumluluklar o ildeki belediyelerin sınırları dışında geçerlidir. İl özel idaresi mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla;

a) Gençlik ve spor, sağlık, tarım, sanayi ve ticaret; belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyeleri hariç ilin çevre düzeni plânı, bayındırlık ve iskân, toprağın korunması, erozyonun önlenmesi, kültür, sanat, turizm, sosyal hizmet ve yardımlar, yoksullara mikro kredi verilmesi, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini, binalarının yapım, bakım ve onarımı ile diğer ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin hizmetleri il sınırları içinde (5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 6/a.md.),

b) İmar, yol, su, kanalizasyon, katı atık, çevre, acil yardım ve kurtarma; orman köylerinin desteklenmesi, ağaçlandırma, park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri belediye sınırları dışında, yapmakla görevli ve yetkilidir(5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 6/b.md.).

2.ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI KAVRAMI

Greenberg tarafından ilk kez 1987 yılında kullanılan ” örgütsel adalet “ kavramı örgüt içinde adillğin dikkate alınması ve hakçılığın algılanması anlamında kullanmıştır (Colquitt, 2001:425).

Örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmalar son 30 yılda artmıştır. Bu süre zarfında insanların neden adalet ile ilgilendiği, adalet yargılarını nelerin etkilediği, hangi çıktıların adalet yargıları ile ilgili olduğu sorularına yanıt aranmıştır (Ambrose, 2002: 803).

Örgütsel adalet algısının yüksek düzeyde olması; çalışanların iş tatmininin artırılmasına, çalışanlar arasında işbirliğinin gelişmesine, örgütsel verimlilik düzeyinin artırılmasına, çalışanların örgütsel bağlılığının arttırılmasına, çalışanların performansının artırılmasına ve yönetici-çalışan uyumunun sağlanmasına olumlu katkı sağlar (Demirel, 2009: 140).

Örgütsel adalet sadece birey ve grupların örgütten aldıkları adalet algılaması olmayıp, onların bu algı sonucunda göstermiş oldukları reaksiyonları da içermektedir. Örgütsel adalet bireyin örgüt uygulamalarının keyfi veya kaprisli olup olmadığına veya eşit olduğuna dair sahip olduğu algıdır(Koys,1991:273).

2.1.Örgütsel Adalet Algısının Boyutları

Örgütsel adalet yazınına ilişkin kaynaklar incelendiğinde genel anlamda örgütsel adaletin 3 boyutta incelendiği görülmektedir. Bunlar; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletidir.

2.1.1. Dağıtım Adaleti

Örgütsel adaletin ilk boyutu olarak karşımıza çıkan dağıtım adaleti Deutsch’a göre; her türlü kazanımın dağıtımını gerçekleştiren yönetici, kazanımların adil dağıtımını sağlamak için “eşit temelli paylaşım”, “eşit paylaşım” ve “ihtiyaç”tan oluşan üç kuraldan birini tercih etmek zorundadır. Buna göre eşit paylaşım kuralında, her türlü kazanım hak etsin veya etmesin

herkese eşit biçimde dağıtılırken eşit temelli paylaşım kuralında ise, herkese katkısı veya hak ettiği oranda bir dağıtım yapılır. İhtiyaç kuralında ise çalışanların ihtiyaçları ön planda tutulur (Cihangiroğlu,2009: 75).

Ödüllerin, ücretlerin, primlerin yada örgütün çalışanlara sağladığı imkanların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığıyla ilgilenen dağıtım adaleti, çalışanların örgütteki uygulamaların adil olup olmadığı yönündeki yargılarını belirlemek üzere, elde ettikleri kazanımları daha önce elde ettikleriyle veya diğer kişilerin kazanımlarıyla karşılaştırmaları üzerine kurulmuştur (Rock ve Linda,2006:300).

2.1.2.Prosedür Adaleti

Örgütlerde, dağıtım adaletini gerçekleştirmek için kullanılan en önemli araçlar prosedürlerdir. Hiç bir prosedür kusursuz değildir. Bir prosedür, adil kazanımları sağladığı sürece meşru olacaktır. Başka bir anlatımla, kararların adilliğine odaklanan dağıtım adaletinin aksine prosedür adaleti, bu kararlara neden olan süreçler üzerine odaklanmaktadır. Örneğin; çalışanların ücret kararlarına gösterdikleri tepki dağıtım adaleti kapsamında incelenirken, çalışanların ücret kararlarının alınış şekline gösterdikleri tepkiler ise prosedür adaleti kapsamında incelenmektedir(İşbaşı,2000:52).

Prosedür adaletine göre çalışanlar prosedürlerin uygulanması sırasında, kendi söz haklarının veya fikirlerinin çok az bir etki yaptığını veya hiç etkilemediğini bilseler bile, kişilere sadece kendilerine ifade hakkı verilmesi nedeniyle o prosedürleri daha adil algılamaktadır. Bunun durumun nedeni, kişilerin görüşlerinin yöneticiler tarafından dinlenilmesinin ve dikkate alınmasının, kişilerde yöneticinin kendilerine saygı gösterdiğini ve önyargılı davranmadıklarını inancının oluşmasıyla açıklanmıştır (Karaman, 2009: 22-23).

2.1.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti iş yerindeki karar alma süreçlerinin bireylere nasıl ve ne kadar açıklıkla ifade edildiğidir. Alınan kararlarla ilgili yeterli ve gerekli açıklamalar çalışanlara kibar, saygılı bir tavır ile iletilmelidir. Yönetim tarafından yapılan bu tür açıklamalar, çalışanlarda daha olumlu tepkiler ve adil bir algılamaya neden olmaktadır. Sonuçta, örgütsel adalet algısında odak noktası sadece çıktılar ve kurallar değil, uygulamalar esnasında bireyler arasında yaşanan etkileşimdir (Töremen ve Tan,2010:64).

Etkileşim adaleti, dağıtım kararından etkilenecekler ile dağıtım yapacak kaynak arasındaki etkileşimle ilgili nezaket, dürüstlük ve saygı gibi unsurları içerir (Charash ve Spector, 2001:281).

3.BURDUR İL ÖZEL İDARESİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı yerel yönetim kuruluşları arasında il özel idaresi çalışanlarının örgütsel adalet algılarını ölçmektir.

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bir durumu saptamayı amaçlayan betimleyici bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini Burdur İl Özel İdaresi çalışanı 380 kişi oluşturmaktadır. Örneklem olarak 110 çalışan kolayda yöntemi ile seçilmiştir. Eksiklikleri sebebiyle 17 anket değerlendirilmemiştir.

3.1. Ölçeğin Oluşturulması

Ölçek olarak birçok yerli ve yabancı çalışmada kullanılan Niehoff ve Moorman'ın (1993) örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Likert'in 5'li ölçeği kullanılarak araştırmacılar

tarafından hazırlanmıştır. Katılımcılara yöneltilen soruların cevaplanabilmesi için , “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum” “ kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” seçenekleri verilmiştir.

3.2. Geçerlilik ve Güvenirlik

Anket formunun oluşturulmasında uzman görüşü alınarak sorularda düzenlemeler yapılmıştır. Hazırlanan ölçeğin güvenirlilik analizi için 50 kişilik ön test grubu kullanılmıştır.

Tablo 1. Güvenirlilik Katsayıları

	Sayı	Cronbach Alfa Güvenirlilik Katsayısı
Örgütsel Adalet Ölçeği	20	0.96

Tablo 1. e göre ölçeğin alfa değeri 0.96 düzeyinde güvenilir olarak bulunmuştur.

3.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Veri analizi için SPSS 15.0 paket programından yararlanılmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algılarını ölçebilmek amacıyla frekans dağılımları ve tanımlayıcı istatistik yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel adalet algıları ile ilgili (bağımlı değişkenler) ile demografik değişkenler (bağımsız değişkenler) arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla da anlamlılık testleri (ANOVA) ve örgütsel adalet algısının unsurlarını oluşturan Dağıtım, Etkileşim ve Prosedür adalet algıları arasındaki ilişkiyi ölçmek için de korelasyon testi kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik bulguları, farkındalık ve kullanım ortalamaları ve standart sapmaları ile cinsiyete eğitime ve mesleğe göre farklılık analizleri aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bulguları

Değişkenler	Sayı (N)	Yüzde(%)	
Cinsiyet	Bay	61	65,6
	Bayan	32	34,4
Medeni Durum	Evli	72	77,4
	Bekar	21	22,6
Yaş	25 den az	3	3,2
	25-34	34	36,6
	35-44	31	33,3
	45 ve üzeri	25	26,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	3	3,3
	Lise	17	18,3
	Ön lisans	30	32,3
	Lisans	39	41,9
	Lisansüstü	4	4,3
Statü	Memur	50	53,8
	Teknisyen	14	15,1
	Mühendis	22	23,7
	Şube	7	7,5

	Müdürü		
Süre	1 yıldan az	14	15,1
	1-10 yıl arası	42	45,2
	11-20 yıl arası	20	21,5
	20 yıldan fazla	17	18,3
Gelir	1000-2000	4	4,3
	2001-3000	32	34,4
	3001-4000	42	45,2
	4001-5000	15	16,1
	5001 ve üstü	4	4,3

Tablo 2de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların cinsiyet açısından %65,6'sı erkek, 34,4 ü bayan, medeni durum açısından %77,4' ü evli, 22,6'sı bekar, yaş açısından %3,2'si 25 yaşından küçük,%36,6 sı 25-34 yaş, %33,3'ü 35-44 yaş, %26,9 u 45 yaş üstü eğitim durumu açısından %3,3 ü ilköğretim, %18,3 ü lise ,%32,3 ü önlisans, %41,9 u lisans, %4,3 ü ise lisansüstü mezunu, statü açısından %53,8 i memur, %15,1 i teknisyen, %23,7 si mühendis, %7,5 işube müdürü, çalışma süresi açısından % 15,1 i 1 yıldan az %45,2 si 1-10 yıl arası, %21,5 i 11-20 yıl arası, %18,3 ü 20 yıldan fazla, gelir açısından %4,3 ü 1000-2000 tl arası, %34,4 ü 2001-3000 tl arası, %45,2 si 3001-4000 tl arası, %16,1 i 4001-5000 tl arası,%4,3 ü de 5001 tl ve üstü gelire sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Örgütsel Adalet Algısı Ortalama ve Standart Sapma Puanları

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	Sayı	Ort	S.Sapma
1.Çalışma programımın adil olduğunu düşünüyorum	93	3,1613	1,26225
2.Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum	93	2,9677	1,35496
3.İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum	93	3,1075	1,35504
4.İşyerinde aldığım ödüllerin yeterince adil olduğunu düşünüyorum	93	3,0215	1,31858
5.İş sorumluluğumun yeterince adil olduğunu düşünüyorum	93	3,2473	1,36458
6.İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	93	3,1183	1,31752
7. İşe ilişkin karar almadan önce yöneticiler bütün çalışanların düşüncelerini dinler	93	2,9570	1,23283
8.Yöneticiler kararlarını almadan önce bilgileri doğru ve eksiksiz bir şekilde toplar.	93	3,2903	1,22102
9.Yöneticiler aldıkları kararları çalışanlara açıklar ve çalışanlar talep ettiğinde daha fazla bilgi verir.	93	3,1613	1,21843
10.İşle ilgili alınan kararlar tüm çalışanlara aynı şekilde uygulanır.	93	3,1290	1,27881
11.Çalışanlar işle ilgili yöneticilerin verdiği kararlara itiraz edebilirler.	93	3,2043	1,22970
12.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana kibar ve ilgili davranır	93	3,4516	1,08864
13.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana saygı gösterir ve görüşlerime değer verir.	93	3,2258	1,22589

14.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken kişisel ihtiyaçlarıma duyarlı davranır	93	3,3118	1,14188
15.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana dürüst davranır	93	3,3118	1,18852
16.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bir çalışan olarak haklarıma dikkat eder.	93	3,2581	1,20599
17.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken, kararların etkisini benimle tartışır	93	3,1720	1,18527
18.Yöneticiler işimle ilgili alınan kararların gerekçelerini bana bildirir.	93	3,2903	1,15703
19.Yöneticiler işimle ilgili karar verirken bana mantıklı açıklamada bulunur.	93	3,2581	1,22389
20.Yöneticiler işimle ilgili karar verildiğinde bana detaylı açıklama yapar.	93	3,1935	1,25333
Genel Ortalama	93	3,1919	1,25323

Tablo 3. e göre katılımcılar “Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana kıbar ve ilgili davranır” (3,45) ortalama ile en yüksek düzeyde gerçekleşirken,“İşe ilişkin karar almadan önce yöneticiler bütün çalışanların düşüncelerini dinler” (2,95) ortalama ile en az düzeyde gerçekleştiği görülmüştür. Genel olarak ise katılımcıların örgütsel adalet algısı (3,19)ortalama düzeyinde gerçekleşmiştir.

Tablo 4. Etkileşim, Prosedür, Dağıtım Adaleti Ortalamaları

	Sayı	Ort.	Std. Sapma
Etkileşim Adaleti	93	3,1744	,99481
Prosedür Adaleti	93	3,1434	1,04158
Dağıtım Adaleti	93	3,2748	1,04932

Ölçekte 1-5. sorular dağıtım adaletini, 6-11. prosedür adaletini,12-20. sorular etkileşim adaletini ölçmeye yönelik sorulardır. Tablo 4 te görüldüğü üzere katılımcıların dağıtım adaleti algısı (3,27) ortalama ile en yüksek düzeyde gerçekleşirken, bunu (3,17) ortalama ile etkileşim adaleti, (3,14) ortalama ile prosedür adaleti izlemektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel adalet algıları arasında bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için Independent Samples t-testi yapılmış ancak sadece cinsiyet ve statü ye göre bir farklılaşma olduğu görülmüştür.

Tablo 5.Cinsiyete Göre Örgütsel Adalet Algısı

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std.Sapma	t- değeri	Anlamlılık Değeri (p)
Örgütsel Adalet	Erkek	61	3,04	,954	- 2,107	0,038*
	Kadın	32	3,47	,937		

*p<0,05

Araştırmaya katılanların örgütsel adalet algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için Independent Samples t-test kullanılmış Tablo 5 te göre cinsiyet açısından kadınların erkeklere göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 6.Statüye Göre Örgütsel Adalet Algısı

	Kareler Toplamı	Serbest Değer	Ortalama	F	Anlamlılık Değeri (p)
Gruplar Arasında	9,519	3	3,173	3,698	,015*
Gruplar İçinde	76,358	90	,858		
Toplam	85,876	93			

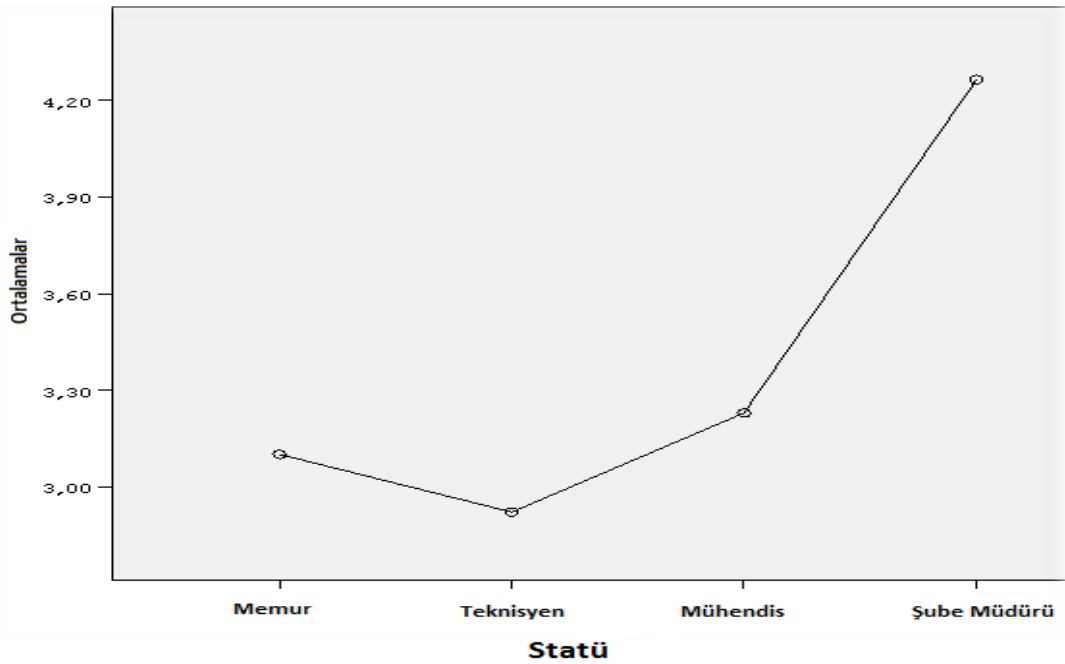
*p<0,05

Araştırmaya katılanların örgütsel adalet algılarının statüye göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için Independent Samples t-test kullanılmış Tablo 6 ya göre statü açısından gruplar arasında örgütsel adalet algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Tablo 7.Statü Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ortalamaları

Statü	Sayı	Ortalama
Memur	50	3,1010
Teknisyen	14	2,9214
Mühendis	22	3,2295
Şube Müdürü	7	4,2643

Tablo 7 ye göre şube müdürlerinin örgütsel adalet algısı (4,26) ortalama ile en yüksek düzeyde gerçekleşmiş, bunu sırasıyla mühendisler (3,22), memurlar (3,1) ve teknisyenler (2,92) izlemiştir.

Tablo 8. Statü Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Grafikselleştirilmesi

Tablo 8 e göre katılımcılardan teknisyenlerin örgütsel adalet algısının en düşük düzeyde gerçekleştiği buna karşılık çalışanların statüleri arttıkça örgütsel adalet algılarının da olumlu yönde arttığı görülmektedir.

Tablo 9. Etkileşim, Prosedür ve Dağıtım Adaleti Arasındaki İlişki (Korelasyon) Analizi

	Etkileşim Adaleti	Prosedür Adaleti	Dağıtım Adaleti
Etkileşim Adaleti	1	,734(**)	,560(**)
		,000	,000
	93	93	93
Prosedür Adaleti	,734(**)	1	,775(**)
	,000		,000
	93	93	93
Dağıtım Adaleti	,560(**)	,775(**)	1
	,000	,000	
	93	93	93

** Korelasyon, 0.01 seviyesinde anlamlıdır

Tablo 9 da görüldüğü üzere dağıtım adaletiyle prosedür adaleti arasında (($r=0,775$ güçlü düzeyde), dağıtım adaletiyle etkileşim adaleti arasında ($r=0,560$ orta düzeyde), etkileşim adaletiyle prosedür adaleti arasında ($r=0,734$ güçlü düzeyde) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Yerel yönetim kuruluşlarından Burdur İl Özel İdaresinde yapılan çalışma sonucunda; çalışanların örgütsel adalet algılarında demografik özelliklerine göre sadece cinsiyet ve statü değişkeninde anlamlı bir farklılık görülmüş, bunun dışında medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süreleri ve gelir değişkenlerine göre hiçbir farklılığa rastlanmamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre kadınların (3,47) örgütsel adalet algılarının erkeklere göre (3,04) daha yüksek ve olumlu düzeyde gerçekleştiği, statü değişkeninde ise teknisyenlerin örgütsel adalet algıları (2,92) ortalama ile en alt düzeyde gerçekleştiği buna karşılık statü (Şube Müdürleri 4,26) arttıkça örgütsel adalet algısının da olumlu yönde yükseldiği görülmüştür.

Örgütsel adalet algısı genelinde katılımcıların “Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana kibar ve ilgili davranır” ifadesi (3,45) en yüksek düzeyde olumlu olarak gerçekleşirken, “İşe ilişkin karar almadan önce yöneticiler bütün çalışanların düşüncelerini dinler” ifadesi (2,95) en düşük düzeyde olumsuz olarak gerçekleşmiştir.

Örgütsel adaletin boyutları arasında çalışanların dağıtım adaleti algıları (3,27) etkileşim (3,17) ve prosedür adaleti (3,14) algılarına göre daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Çalışanlar kurumu yetki ve sorumlulukların dağıtımını ile ödül ve cezaların dağıtımında diğer uygulamalara nazaran daha adil olduğunu düşünmektedirler.

Örgütsel adaletin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde dağıtım adaletiyle prosedür adaleti arasında (($r=0,775$ güçlü düzeyde), dağıtım adaletiyle etkileşim adaleti arasında ($r=0,560$ orta düzeyde), etkileşim adaletiyle prosedür adaleti arasında ($r=0,734$ güçlü düzeyde) bir ilişkinin

olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre yöneticiler iş yükü, yetki ve sorumluluklar ile ödül ve cezaların dağıtımında çalışanlarında fikirlerini almaları, çalışanlara geri bildirim noktasında onlara nazik ve dürüst davranmaları ve mantıklı açıklamalarda bulunması gerektiği sonucu çıkmaktadır.

Dağıtım (3.27), prosedür (3,14) ve etkileşim adaleti (3,17) ortalamalarından en düşük düzeyde olan prosedür adaleti olmasına karşılık dağıtım adaleti ile etkileşim adaletinin prosedür adaletiyle olan ilişkisi güçlü düzeyde gerçekleşmesi örgütte karar alma sürecinin önemine işaret etmektedir. Karar alma sürecindeki sorunların çözülmesiyle örgütün adalet algısının daha yüksek düzeyde gerçekleşeceği söylenebilir. Bu bağlamda yöneticiler karar alma süreçlerine çalışanları mümkün olduğunca dahil etmelidir.

Örgütlerde çalışanların adalet algısının düşük düzeyde olması, çalışanlarının performanslarını, örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini, olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum kamu hizmetlerinin sunulmasını olumsuz yönde etkileyebilecektir.

KAYNAKÇA

- Ambrose, Maureen L.,(2002), “Contemporary Justice Research: A New Look atFamiliar Questions”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 2002, s.803–812.
- Charash, Y. C., Spector P. E.; (2001),”The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt: 86, Sayı:2, s. 278–321, Kasım
- Cihangiroğlu, N. (2009). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak ÖrgütselAdalet VeKararlara Katılım, *Doktora Tezi*, Erzurum, Atatürk Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü.
- Colquitt, J. A., (2001), “On The Dimensionality of Organizational Justice:A Construct Validation of A Measure”, *Journal of Applied Psychology*,Vol.86, s. 425.
- Demirel, Y. (2009), “Örgütsel Adaletin Yönetici-Çalışan İlişkileri Üzerine Etkisi: FarklıSektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *SÜ İİBF Sosyal ve EkonomikAraştırmalar Dergisi*, Sayı 17, 137-154.
- İl Özel İdaresi Kanunu, (5302 Sayılı), (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/03/20050304-1.htm>), (22.11.2016)
- İşbaşı, J.Ö. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Örgütsel Adaletİlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışın Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü,
- Karaman, P. (2009). Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Koys,D.J. ve Decotiis,T.A.(1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44.
- Rock, Sylvia G ve Linda R.S.(2006), ”Organizational Justige in an Exchange Framework”, *Clarifying Organizational Justige Distinctions*, *Journal Of Management*, Vol.32 No.2.

Töremen, F., Tan Ç., (2010), “Eğitim Örgütlerinde Adalet:Kavramsal BirÇözümleme”,*Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*,14.

OTANTİK LİDERLİĞİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: HASTANELERDE BİR UYGULAMA¹

Yrd. Doç. Dr. Bengü Hırlak
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
benguhirlak@hotmail.com.tr

Prof. Dr. Mustafa Taşlıyan
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
mustafatasliyan@hotmail.com

Özet

Bu araştırmada Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde faaliyette bulunan hastanelerdeki otantik liderlik boyutlarının insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanların işten ayrılma niyetleri ve performansları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, bu illerde faaliyette bulunan hastanelerde çalışan 513 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; otantik liderlik, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışan performansı anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu, otantik liderlik, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, İşten Ayrılma Niyeti, Çalışan Performansı.

THE EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP IN HOSPITALS ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICES, INTENTION TO LEAVE AND EMPLOYEE PERFORMANCE*

Abstract

In this study, it was aimed to determine the effect dimensions of authentic leadership on human resources management practices, intention to leave and employee performance in working at hospitals in Gaziantep, Adıyaman and Kilis provinces. For this purpose, the questionnaire was applied to 513 people working at hospitals in these provinces. According to research results, a significant positive relationship was found between all dimensions of authentic leadership, human resources management practices and employee performance, a significant negative relationship between all dimensions of authentic leadership, human resources management practices and intention to leave, a significant relationship was not found between intention to leave and employee performance.

Keywords: Authentic Leadership, Human Resources Management Practices, Intention to Leave, Employee Performance.

¹Bu makale, birinci yazarın Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2015 yılında tamamlanan "Otantik Liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı yayımlanmamış doktora tezinden üretilmiştir. Ayrıca bu araştırma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

تطبيقات ادارة المصادر البشرية في القيادة الأصيلة و التفكير في ترك العمل و تأثيرها على مستوى العامل : تطبيق في المشافي

الاستاذة المشاركة الدكتورة بنكو هيرلاك
جامعة 7 كانون الأول كليس
كلية العلوم الادارية و الاقتصادية, فرع ادارة أعمال
benguhirlak@hotmail.com.tr

البروفسور الدكتور مصطفى طاشلايان
جامعة قاهرمان ماراش سوتجو امام
كلية العلوم الادارية و الاقتصادية, فرع ادارة أعمال
mustafatasliyan@hotmail.com

ملخص

الهدف من هذه الدراسة تحديد تأثير أبعاد القيادة الأصيلة و تطبيقاتها في ادارة المصادر البشرية على نية العاملين في ترك العمل و أدائهم في المشافي الموجودة في محافظات غازي عنتاب و أضي يامان و كليس. و لهذا السبب تم القيام باستطلاع رأي لـ 513 شخص يعمل في هذه المشافي المتواجدة في هذه المحافظات. حسب نتائج هذه الدراسة؛ هناك علاقة ايجابية بين تطبيقات ادارة المصادر البشرية للقيادة الأصيلة و أداء العامل و علاقة سلبية بين تطبيقات ادارة المصادر البشرية للقيادة الأصيلة و نية ترك العمل. و تم تثبيت أنه لا يوجد علاقة بين أداء العامل و نية ترك العمل

الكلمات الرئيسية: القيادة الأصيلة, تطبيقات ادارة المصادر البشرية, نية ترك العمل, أداء العامل

1.GİRİŞ

İşletmeler için insan kaynakları, en önemli psiko-sosyal bir varlıktır. Bu sebeple de günümüz iş dünyasında verimli, etkin ve sağlıklı bir insan kaynakları yönetimi oldukça büyük bir önem taşımaktadır. İşletmelerin başarılı olmaları ve sürdürülebilir rekabet edebilmeleri için kalifiye insan kaynaklarının temini ve seçimi, işletmelerde uygun işlerde istihdam edilmeleri ve en iyi biçimde organize edilmeleri oldukça önemlidir, aksi bir durumda işletmelerde problemler ortaya çıkabilmektedir.

Günümüz iş ve rekabet dünyasında, işletme çalışanlarının sahip oldukları bilgi ve yetenekler, işletmelerin başarı potansiyelini oluşturur hale gelmiştir. Dolayısıyla yüksek performans elde etmeyi isteyen işletmelerin, insan kaynakları yönetimine yönelmeleri ve olumlu, etik, ahlaki ilkelerle yönetilen bir çalışma ortamı oluşturmaları gerekmektedir.

Özellikle modern sonrası yönetim tekniklerinin, yaklaşımlarının örgütsel ortamlara uyarlanması ve gerekli altyapı koşullarının sağlanması görevi de insan kaynaklarına ve liderlere düşmektedir. Bu noktada; bir işletmede çalışanların performans düzeylerini arttırmayı sağlayacak; insan kaynakları yönetimi ve otantik liderlik uygulamalarına yer verilmesi, işletme çalışanlarının işlerinden daha fazla doyum almalarını sağlayacak, örgütsel bağlılıklarını arttıracak ve bu da işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldıracaktır. Bu nedenle otantik liderliğin, insan kaynakları yönetimi uygulamalarına, çalışanların işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına etkisi araştırmanın konusu olarak belirlenmiştir.

Özellikle sağlık ve hastane yönetimi noktasında yönetim ve organizasyon teması dâhilinde pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış, otantik liderlik algılamaları, ruhsal liderlik, hizmetkâr liderlik, etik liderlik, dönüşümcü liderlik, etik iklim gibi konular üzerinde kapsamlı araştırmalara Türkiye’de sağlık sektöründe ihtiyaç duyulacağı düşünüldüğünden bu araştırmanın yararlı olacağı düşünülmektedir. Türkiye’de yapılmakta olan sağlıkta dönüşüm programı reform araştırmaları, Türkiye’de hastane yönetimi, hekimlik hizmetleri yönetimi ile son olarak sağlık kuruluşlarında insan kaynakları yönetimi, otantik liderlik algılamaları için konu ile ilgili ulusal çapta araştırmalar ve projeler yapılması durumunda, bu araştırmanın bulgu ve sonuçlarından yararlanılabilir.

1.1. Otantik Liderlik

Otantik liderlik, pozitif psikolojiden, pozitif örgütsel bilimden etkilenecek ve etik standartları öngörerek kavramsallaştırılmıştır (Walumbwa vd., 2008; akt. Sayılı ve Baytok, 2014: 163).

Otantik liderler, sahip oldukları olumlu özellikleri ile “güvenilir ve sağlıklı bir organizasyon yapısı”nın oluşturulmasında etik standartları ve yüksek kapasiteleriyle önemli bir çözüm aracı olarak değerlendirilmektedir (Sayılı ve Baytok, 2014: 164).

Otantik liderler; öz farkındalıkları olan, belli duyguları, düşünceleri, inançları, değer yargıları olan ve bu doğrultuda yaptığı etik muhakeme ile tutumları arasında tutarlılık sergileyen, kendi içinde aynı zamanda iş arkadaşlarıyla arasında güven, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif bir ruh hali oluşturmaya ağırlık veren, dürüstlükleri ile bilinen ve bu sebeple de saygı gösterilen bireylerdir (Avolio ve Gardner 2005; akt. Tabak vd., 2012: 94-95).

Ancak organizasyonlarda otantik liderlik tarzlarının geliştirilebilmesi adına bazı bileşenlere (unsurlara) ihtiyaç duyulmaktadır (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 738). Araştırmacıların ve akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu otantik liderliğin şu bileşenlerden oluştuğunu ifade etmişlerdir (Walumbwa vd., 2008; Darvish ve Rezaei, 2011: 426-427; Mazutis, 2011: 286):

Öz farkındalık: Bir bireyin özünde bulunan çelişkili tutumları bilmesini aynı zamanda bu çelişkili tutumların bireyin hisleri, fikirleri, faaliyetleri ve davranışları üzerindeki etkisini bilmeyi içermektedir (Illies vd., 2005: 377).

İlişkisel şeffaflık: Liderlerin kendi gerçek benliklerini çevreleriyle paylaşması anlamına gelmektedir (Gündoğdu ve İslamoğlu, 2012: 282; akt. Bakan ve Doğan, 2013: 261).

Karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi: Farklı fikirleri, görüş ve önerileri dinlemek, kendileriyle ilgili bilgiler işlenirken objektif davranmak ve tarafsız kararların alınmasını sağlamak anlamına gelmektedir (Memiş vd., 2009: 296; akt. Bakan ve Doğan, 2013: 262).

İçselleştirilmiş ahlak anlayışı:Bireyin kendisini organizasyonun veya halkın baskılarına göre değil, kendi ahlaki kriterleri ve değer yargılarına göre harekete geçirmesidir (Avolio ve Gardner, 2005; Gardner vd., 2005; akt. Walumbwa vd., 2008: 95-96).

1.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), örgüt içerisinde çalışan personelin motivasyonunun sağlanması, geliştirilmesi, yüksek performanslı insan kaynağının işe alınmasının ve örgütsel bağlılığının sağlanması adına yürütülen tüm faaliyetlerin yönetimidir. İKY, örgütsel amaçlarla, insan kaynaklarının büyüme ve gelişme amaçlarının uyumlaştırılarak mükemmelliğe doğru ilerleyişini ifade eder. İKY, işletme ile çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen tüm yönetim kararları ve uygulamalardır. İKY, insan kaynaklarının seçiminden eğitilmelerine, geliştirilmelerine, ücretlendirilmelerine ve ödüllendirilmelerine kadar uzanan bir dizi yönetim konusunu, uygulanmasını içermektedir (Barutçugil, 2004: 32-33).

İyi bir şekilde dizayn edilmiş insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının stratejik önemi gün geçtikçe artmaktadır (Combs vd., 2006: akt. Chuang vd., 2013: 679).

Stratejik hedefleri yansıtan insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını bütüncül bir şekilde uygulamak, başarı sağlamak adına oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Stratejik amaçlara ulaşmak ile insan kaynakları fonksiyonlarını doğru şekilde yürütmek arasında mühim bir ilişki mevcuttur (Chuang vd., 2013: 679).

İnsan kaynakları yöneticisinin en önemli görev ve sorumlulukları, insan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarını yerine getirmektir (Koca, 2010: 15).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın işten ayrılmasına neden olan davranışsal niyetini ifade etmektedir (Brown ve Peterson, 1993: 64).

İşten ayrılma davranışı ve niyeti, organizasyonlar için önemli bir maliyet unsurudur. Çalışanların işten ayrılmalarının maliyeti; işten ayrılma ile boşalan görev pozisyonunun kaldırılmasına, boş bırakılmasına ya da işten ayrılan çalışan yerine yeni bir çalışanın alınması kararına göre değişebilmektedir. Yeni çalışan bulma, seçme, işe alma, eğitme, yerleştirme, uyum sağlama; işten ayrılanlara ödenen tazminatlar, yasal ödemeler, yararlandıkları sosyal haklar gibi parasal maliyetlerin yanı sıra; yetenekli bireylerin kaybedilmesi, bu bireylerin bazılarının rakip işletmelere geçmesi, kurum imajına zarar vermesi, organizasyonda kalan çalışanlar arasında stres düzeylerinin yükselmesi ve morallerinin düşmesi gibi maliyetler de söz konusu olabilmektedir (Barutçugil, 2004: 474-475).

1.4. Çalışan Performansı

Günümüzde oldukça önemli bir kavram da çalışanların performansıdır. Çalışan performansı, organizasyonun gerçekleştirmeyi arzuladığı hedef doğrultusunda, kişinin veya grubun kendisi için tespit edilen hedefleri ve kriterleri ne derece gerçekleştirebildiğinin göstergesidir. Organizasyonlar için öncelikli olarak önem arz eden performans; çalışan performansı veya bireylerin performansları olmaktadır. Çünkü bir organizasyonun ancak çalışanlarının ortaya koyduğu performans kadar iyi olabileceği söylenebilmektedir (Geylan, 2004: 141; akt. Akyol, 2015: 71).

Organizasyonlar hedeflerine ulaşmak, uzmanlaştıkları ürün ve hizmetleri sunmak ve nihayetinde rekabet avantajı elde etmek için yüksek performans gösteren bireylere ihtiyaç duymaktadırlar. Performans, aynı zamanda birey için de oldukça önemli bir kavram olmaktadır. Görevlerini yerine getirmek ve yüksek düzeyde performans sergilemek, uzmanlık ve gurur duygularıyla birlikte birey için tam bir motivasyon kaynağı olabilmektedir. Düşük performans sergileme ve hedeflere ulaşamama ise, birey için memnuniyetsizlik hatta kişisel başarısızlık anlamına gelebilmektedir (Sonntag ve Frese, 2002: 4).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın ana amacı; otantik liderliğin insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanların işten ayrılma niyetleri ve performansları üzerine etkilerini tespit etmektir. Ayrıca bu çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi ve yönü de tespit edilecektir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda hastane çalışanlarının performanslarını arttırıcı, işten ayrılma niyetlerini azaltıcı otantik liderlik ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarını ortaya koyarak çeşitli önerilerde bulunulacaktır.

2.2. Araştırmanın Kapsamı (Evren ve Örneklem)

Araştırma evrenini, Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde görev yapan hastane yöneticileri ve hemşireler oluşturmaktadır.

Evren büyüdükçe soyutlaşmakta ve evrene ulaşmak güçleşmektedir (Karasar, 2005: 110). Araştırmanın evreninin geniş bir alanı kapsamı, evrenin tümüne ulaşmada enerji, maliyet ve zaman güçlüğünü ortaya çıkarmaktadır (Karasar, 2005: 127). Bu nedenle çalışmada belirlenen bu evren üzerinden örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Çalışmada örneklem sayısının tespit edilmesinde olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri olan tabakalı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2013: 35). Her bir tabakadan ya da şehirden alınması gereken örneklem sayısı (hemşire sayısı) için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Özdamar, 2001; Ural ve Kılıç, 2013: 44-45):

Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinin her biri için;

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot \sigma^2}{(N - 1) \cdot H^2 + z^2 \cdot \sigma^2}$$

Formülde verilen parametrelerin anlamları ise şunlardır:

n: Örneklem büyüklüğü (örnekleme dâhil edilecek birey sayısı)

N: Evren büyüklüğü

σ : Standart sapma değeri

H: Standart hata değeri (örnekleme hatası/örneklem hata değeri/evren ve örneklem ortalaması arasında izin verilebilecek maksimum fark)

Z: Belirli bir α anlamlılık düzeyine (yanılma olasılık değerine) karşılık gelen teorik değer

Bu bilgiler doğrultusunda, 50 denek üzerinde yapılan pilot çalışma sonucunda; çalışmada örneklem hata değeri (H) $\pm 0,15$ olarak belirlenmiş ve yapılan analizler, anlamlılık düzeyi (α) 0,05 alınarak değerlendirilmiştir. Formülde yer alan standart sapma " σ " değeri ise; "1" olarak belirlenmiştir. Formülde z değeri ise (α) 0,05 için 1,96 olarak değerlendirilmiştir. Çalışmada anket uygulanacak yönetici sayısı belirlenirken ise; her ildeki her bir hastaneden en az 3 yöneticiye anket uygulanacağı öngörüsüyle hesaplama yapılmıştır.

Tablo 1: Araştırma Kapsamına Alınan İllerdeki Hastane ve Hemşire Sayıları

*Şehir	*Hastane Sayısı	*Hemşire Sayısı	Örneklem (Hemşireler)	Örneklem (Hastane Yöneticileri)	Hemşire Anket Sayısı	Hastane Yöneticisi Anket Sayısı
Gaziantep	25	2654	160	75	160	76
Adıyaman	9	899	143	27	143	28
Kilis	1	171	85	3	100	6
Toplam	35	3724	388	105	403	110

*Kaynak: <http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/sa%20C4%9F%20C4%B1k%20istatistik%20y%20C4%B1%20C4%B1%20C4%9F%20C4%B1%202013.pdf>

Tablo 1’de Sağlık Bakanlığının 2013 Sağlık İstatistikleri Yıllığı verilerine göre; Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerindeki (bu illerin ilçeleri de dâhil olmak üzere) hastane sayıları ve bu hastanelerde çalışan toplam hemşire sayıları, örnekleme alınması gereken hemşire sayıları (yukarıda yer verilen formül

kullanılarak hesaplanmıştır) ve değerlendirmeye alınan hemşire ve hastane yöneticileri anket sayıları hakkında bilgi edinilebilmektedir. Bu çalışmada toplam 403 hemşireye, 110 hastane yöneticisine anket uygulanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anketler profesyonel anketörler aracılığıyla toplanmıştır.

Anketler, hem hastane yöneticilerine hem de hemşirelere uygulanmıştır. Bu nedenle hastane yöneticilerine ve hemşirelere uygulanmak üzere iki ayrı anket formu hazırlanmıştır (Aynı ifadeler hastane yöneticilerine ve hemşirelere uygun şekilde düzenlenmiştir).

Araştırmada uygulanan anketler beş bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümde; katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine, ikinci bölümde; otantik liderlik boyutlarını ölçen ifadeler, üçüncü bölümde insan kaynakları yönetimi uygulamalarını ölçen ifadeler, dördüncü bölümde; işten ayrılma niyetini ölçen ifadeler ve beşinci bölümde ise çalışan performansını ölçen ifadeler yer verilmiştir.

Ankette araştırma kapsamında ele alınan beş değişkeni ölçmek adına, toplam dört ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekler; 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum biçiminde oluşturulan beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Bu beşli Likert ölçeği ile oluşturulan anket sorularından elde edilen veriler SPSS 18 programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada araştırma modelinde yer alan dört değişkeni ölçmek için kullanılan ölçekler, geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış ölçeklerdir.

Araştırmada kullanılan birinci ölçek, Walumbwa ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen otantik liderlik ölçeğidir. Otantik liderlik; öz-farkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlaki anlayış boyutları ile toplam 4 boyut olarak ele alınmıştır. Ankette otantik liderlik değişkenini ölçmek için kullanılan bu ölçekte, Walumbwa ve diğerleri (2008); otantik liderlik boyutlarından olan öz farkındalık ile ilgili 4, ilişkisel şeffaflık ile ilgili 5, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ile ilgili 3, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ile ilgili 4 ifade olmak üzere toplam 16 ifadeye yer vermiştir.

Kullanılan ikinci ölçek, Singh (2004) tarafından geliştirilen insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğidir. Bu ölçek, 7 boyuttan oluşmakta olup toplam 36 ifade içermektedir. Bu boyutlar şu şekildedir; seçim, eğitim, performans değerlendirme, kariyer planlama, çalışan katılımı, iş tanımı ve ücretlendirme. Araştırma için hazırlanan ankette insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ücretlendirme boyutunda yer alan “kurumumuzda kâr paylaşımı daha yüksek performansları ödüllendirme mekanizması olarak kullanılır” ifade hastaneler için uygun bir ifade olmadığından çıkarılmış ve ankette insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile ilgili toplam 35 ifadeye yer verilmiştir. Ankette insan kaynakları yönetimi uygulamaları değişkenini ölçmek için kullanılan bu ölçekte, seçim ile ilgili 4, eğitim ile ilgili 6, performans değerlendirme ile ilgili 7, kariyer planlama ile ilgili 7, çalışan katılımı ile ilgili 3, iş tanımı ile ilgili 4, ücretlendirme ile ilgili 4 ifade olmak üzere toplam 35 ifade yer almaktadır.

Kullanılan üçüncü ölçek, Reychav ve Weisberg (2009) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeğidir. Ankette işten ayrılma niyeti ölçeği toplam 5 ifadeden oluşmaktadır.

Kullanılan dördüncü ölçek Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmada da kullanılan, Çöl (2008)'den alınmış olan çalışan performansı ölçeğidir. Ankette çalışan performansı ölçeği toplam 4 ifadeden oluşmaktadır.

Anketler ile toplanan verilerin istatistikî analizleri için; örneklem profilinin tespit edilmesine ilişkin frekans ve yüzde hesaplamaları, araştırma değişkenleri arasındaki etkileri belirlemek amacıyla regresyon analizi ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

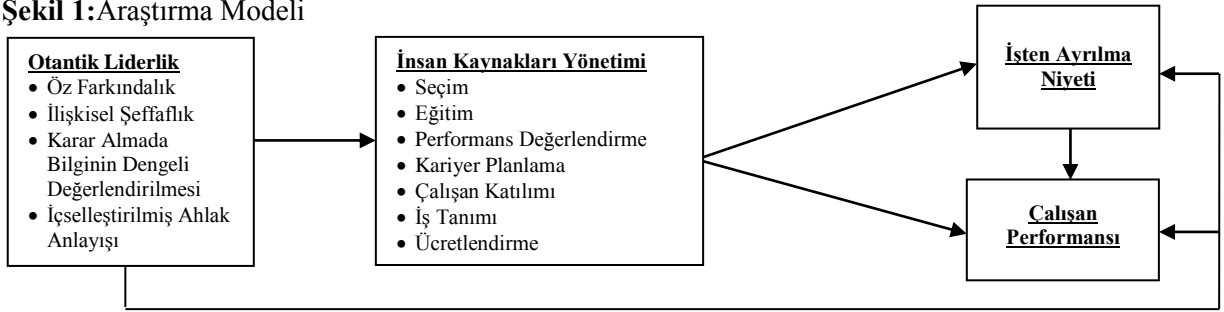
Araştırma değişkenleri ile ilgili alan yazında yapılan araştırmalar doğrultusunda test edilecek hipotezler şunlardır:

H₁: Otantik liderlik boyutları insan kaynakları yönetimi boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir.

H_{1a}: Otantik liderlik boyutları seçimi olumlu yönde etkilemektedir.

H_{1b}: Otantik liderlik boyutları eğitimi olumlu yönde etkilemektedir.
H_{1c}: Otantik liderlik boyutları performans değerlendirmeyi olumlu yönde etkilemektedir.
H_{1d}: Otantik liderlik boyutları kariyer planlamayı olumlu yönde etkilemektedir.
H_{1e}: Otantik liderlik boyutları çalışan katılımını olumlu yönde etkilemektedir.
H_{1f}: Otantik liderlik boyutları iş tanımını olumlu yönde etkilemektedir.
H_{1g}: Otantik liderlik boyutları ücretlendirmeyi olumlu yönde etkilemektedir.
H₂: İnsan kaynakları yönetimi boyutları çalışanların işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
H₃: İnsan kaynakları yönetimi boyutları çalışanların performanslarını olumlu yönde etkilemektedir.
H₄: İşten ayrılma niyeti çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir.
H₅: Otantik liderlik boyutları çalışanların işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
H₆: Otantik liderlik boyutları çalışanların performanslarını olumlu yönde etkilemektedir.
Araştırma hipotezleri doğrultusunda oluşturulan, araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin yer aldığı model Şekil 1'deki gibi gösterebiliriz. Yapılacak istatistiksel analizlerle modelin test edilmesi hedeflenmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. BULGULAR

3.1. Araştırmanın Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamına alınan değişkenlerin boyutları ile birlikte yapılan güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçekler (Scales)	İfade Sayısı (N of Items)	Cronbach's Alpha Katsayıları (α)
Seçim (İKY Boyutu)	4	0,853
Eğitim (İKY Boyutu)	6	0,863
Performans Değerlendirme (İKY Boyutu)	7	0,923
Kariyer Planlama (İKY Boyutu)	7	0,924
Çalışan Katılımı (İKY Boyutu)	3	0,863
İş Tanımı (İKY Boyutu)	4	0,838
Ücretlendirme (İKY Boyutu)	4	0,893
Öz farkındalık (Otantik Liderlik Boyutu)	4	0,904
İlişkisel Şeffaflık (Otantik Liderlik Boyutu)	5	0,900
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi (Otantik Liderlik Boyutu)	3	0,882
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı (Otantik Liderlik Boyutu)	4	0,893
İşten Ayrılma Niyeti	5	0,904
Çalışan Performansı	4	0,879

Güvenirlilik göstergesi olarak; güvenilirlik katsayısı hesaplanır. Güvenirlilik katsayısını hesaplamak için kullanılan yöntemlerden birisi de (α) Cronbach's Alfa katsayısıdır (Güriş ve Astar, 2014: 245). Bu araştırmada ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alfa katsayısı kullanılmıştır. Literatüre göre alfa değeri 0,70 veya üzerinde bir değere sahip ise, ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir (Nunally, 1978). Araştırmada kullanılan tüm ölçekler kabul edilebilir alfa değeri düzeyi olarak tanımlanan 0,70 üzerinde bir değere sahip olup, araştırma kapsamına alınan söz konusu bu değişkenlerin güvenilir bir şekilde ölçümlendiği söylenilebilir.

3.2. Örneklem Profili

Araştırmaya katılan kişilerin sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, görev yapılan hastane, kurumdaki görev, hastanenin bulunduğu il, kurumda ve sektörde çalışma süresi vs.) ortaya koymak amacı ile hastane çalışanlarına çeşitli sorular yöneltilmiş ve yanıtlarla ilgili yapılan frekans analizi sonucunda ortaya koyulan tanımlayıcı istatistikler tablo halinde düzenlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Hastane Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	*Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	*Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	137	26,7	Evli	264	51,5
Kadın	376	73,3	Bekâr	249	48,5
Toplam	513	100	Toplam	513	100
Yaş			Eğitim Durumu		
20-24	186	36,3	Lise	109	21,2
25-29	139	27,1	Önlisans	128	25,0
30-34	87	17,0	Lisans	259	50,5
35-39	52	10,1	Yüksek Lisans	14	2,7
40-44	28	5,5	Doktora	3	0,6
45+	21	4,1			
Toplam	513	100	Toplam	513	100
Görev Yaptığınız Hastane			Hastanedeki Pozisyon		
Kamu	313	61,0	Hastane Yöneticisi	110	21,4
Özel	200	39,0	Hemşire	403	78,6
Toplam	513	100	Toplam	513	100
Hastanenin Bulunduğu İl			Hemşirelerin Kadro Durumu		
Gaziantep	236	46,0	Kadrolu	254	63,0
Adıyaman	171	33,3	Sözleşmeli	149	37,0
Kilis	106	20,7			
Toplam	513	100	Toplam	403	100
Kurumda Çalışma Süresi			Sektördeki Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan az	181	35,3	1 yıldan az	102	19,9
1-3 yıl	153	29,8	1-3 yıl	146	28,5
4-6 yıl	77	15,0	4-6 yıl	90	17,5
7-9 yıl	35	6,8	7-9 yıl	63	12,3
10 yıl ve üstü	67	13,1	10 yıl ve üstü	112	21,8
Toplam	513	100	Toplam	513	100

*N_{Hastane Yöneticisi Katılımcı Sayısı}=110 N_{Hemşire Katılımcı Sayısı}=403 N_{Toplam Katılımcı Sayısı}=513

Tablo 3: (Devamı) Hastane Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	*Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	*Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Hastane Yöneticilerinin Kurumdaki Görevi			Hemşirelerin Çalıştıkları Birimler		
Hastane Yöneticisi	4	3,6	Dâhiliye	76	18,9
Başhekim	4	3,6	Cerrahi Birim	82	20,3
Başhekim Yrd.	6	5,5	Ameliyathane	5	1,2
İd.ve Mali İş. Müd.	8	7,3	Yoğun Bakım	69	17,1
İd.ve Mali İş. Md. Yrd.	11	10	Acil	50	12,4
Sağlık Bak.Hiz. Müdürü	4	3,6	Kadın Doğ. Ser.	39	9,7
Sağ. Bak.Hiz. Md.	7	6,4	Çocuk Servisi	29	7,2
Yardımcısı			Suriyeli Hasta Ted.	7	1,7
Has.Hiz.Sağ.Otel.Müd.	5	4,6	Ser.		
Has.Hiz.Sağ.Otel.Müd.	10	9,1	Psikiyatri	9	2,2
Yardımcısı			Göğüs	18	4,5
Sorumlu Müdür	16	14,5	Ortopedi	6	1,5
Sorumlu Müdür Yrd.	10	9,1	Diyaliz	2	0,5
Başhemşire	9	8,2	Nöroloji	2	0,5
Başhemşire Yrd.	16	14,5	Kardiyoloji	9	2,3
Toplam	110	100	Toplam	403	100
Hemşirelerin Sürekli ya da Çoğunlukla Çalışma Şekli					
Gündüz				159	39,5
Gece				99	24,6
Vardiya				145	35,9
Toplam				403	100

*N_{Hastane Yöneticisi Katılımcı Sayısı}=110 N_{Hemşire Katılımcı Sayısı}=403 N_{ToplamKatılımcı Sayısı}=513

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; %26,7'si (137 kişi) erkek, %73,3'ü (376) ise kadın oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun kadınlardan oluşmasının sebebinin, katılımcıların çoğunluğunun hemşirelerden oluşması ve hemşirelik mesleğinin çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; %51,5'i (264 kişi) evli, %48,5'i (249 kişi) ise bekar; %36,3'ü (186 kişi) 20-24 yaş aralığında, %27,1'i (139 kişi) 25-29 yaş aralığında, %17'si (87 kişi) 30-34 yaş aralığında, %10,1'i (52 kişi) 35-39 yaş aralığında, %5,5'i (28 kişi) 40-44 yaş aralığında, %4,1'i (21 kişi) 45+ yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun evli ve 29 yaş altında genç bir nüfus oldukları söylenebilir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; %21,2'si (109 kişi) lise, %25'i (128 kişi) önlisans, %50,5'i (259 kişi) lisans, %2,7'si (14 kişi) yüksek lisans ve %0,6'sinin (3 kişi) ise doktora düzeyinde bir eğitime sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların yarısından fazlasının (%50,5) lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu söylenebilmektedir. Özellikle çalışanların birçoğunun (%21,2) lise düzeyinde eğitime sahip olmasının sebebinin ise, 2014 yılında çıkarılan torba kanun yasasından önce sağlık meslek liselerinden mezun olanlara, hemşire ve ebe gibi ünvanların verilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak 2014 yılında çıkarılan yeni yasa sonrasında artık lise mezunu kişilerin hemşire olamayacağı, hemşire olabilmek için en az önlisans düzeyinde eğitime sahip olunması gerektiği bilinmektedir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; %61'inin (313 kişi) kamu hastanelerinde %39'unun (200 kişi) ise özel hastanelerde görev yaptığı; çalışanların % 21,4 'ünün (110 kişi) hastane yöneticisi olarak, %78,6'sının (403 kişi) ise hemşire olarak çalıştığı; hemşirelerin %63'ünün (254 kişi) kadrolu olarak, %37'sinin (149 kişi) ise sözleşmeli olarak çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun kamu hastanelerinde kadrolu hemşire olarak çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; %46'sının (236 kişi) Gaziantep'te, %33,3'ünün (171 kişi) Adıyaman'da, %20,7'sinin (106 kişi) ise Kilis'te çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; %35,3'ünün (181 kişi) kurumda çalışma süresinin 1 yıldan az, %29,8'inin (153 kişi) 1-3 yıl arası, % 15'inin (77 kişi) 4-6 yıl arası, %6,8'inin (35 kişi) 7-9 yıl arası, %13,1'inin (67 kişi) 10 yıl ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun 1 yıldan az ve 1-3 yıl aralığında kurumda çalışma süresinin olduğu, yani katılımcıların çoğunluğunun görev yaptıkları hastanede yeni istihdam edildikleri belirlenmiştir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; %19,9'unun (102 kişi) sektörde çalışma süresinin 1 yıldan az, %28,5'inin (146 kişi) 1-3 yıl arası, %17,5'inin (90 kişi) 4-6 yıl arası, %12,3'ünün (63 kişi) 7-9 yıl arası, %21,8'inin (112 kişi) 10 yıl ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun 1-3 yıl ve 10 yıl ve üzeri sektörde çalışma süresinin olduğu, yani katılımcıların çoğunluğunun çalışma hayatına yeni katıldıkları ve sektörde tecrübeli oldukları belirlenmiştir (Tablo 3).

Hastane yöneticilerinin %3,6'sının (4 kişi) hastane yöneticisi, %3,6'sının (4 kişi) başhekim, %5,5'inin (6 kişi) başhekim yardımcısı, %7,3'ünün (8 kişi) idari ve mali işler müdürü, %10'unun (11 kişi) idari ve mali işler müdür yardımcısı, %3,6'sının (4 kişi) sağlık bakım hizmetleri müdürü, %6,4'ünün (7 kişi) sağlık bakım hizmetleri müdür yardımcısı, %4,6'sının (5 kişi) hasta hizmetleri ve sağlık otelciliği müdürü, %9,1'inin (10 kişi) hasta hizmetleri ve sağlık otelciliği müdür yardımcısı, %14,5'inin (16 kişi) sorumlu müdür, %9,1'inin (10 kişi) sorumlu müdür yardımcısı, %8,2'sinin (9 kişi) başhemşire, %14,5'inin (16 kişi) başhemşire yardımcısı olarak çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hastane yöneticilerinin çoğunluğunun sorumlu müdür ve başhemşire yardımcısı olarak çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hemşirelerin %18,9'unun (76 kişi) dahiliyede, %20,3'ünün (82 kişi) cerrahi birimde, %1,2'sinin (5 kişi) ameliyathanede, % 17,1'inin (69 kişi) yoğun bakımda, %12,4'ünün (50 kişi) acilde, %9,7'sinin (39 kişi) kadın doğum servisi/doğum salonunda, %7,2'sinin (29 kişi) çocuk servisinde, %1,7'sinin (7 kişi) suriyeli hasta tedavi servisinde, %2,2'sinin (9 kişi) psikiyatride, %4,5'inin (18 kişi) göğüs birimde, %1,5'inin (6 kişi) ortopedide, %0,5'inin (2 kişi) diyalizde, %0,5'inin (2 kişi) nörolojide, %2,3'ünün (9 kişi) kardiyolojide çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun cerrahi birimde, dahiliyede, yoğun bakımda ve acilde çalıştıkları belirlenmiştir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hemşirelerin %39,5'inin (159 kişi) gündüz, %24,6'sının (99 kişi) gece, %35,9'unun (145 kişi) vardiya olarak çalıştıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun gündüz ve vardiyalı olarak çalıştıkları belirlenmiştir (Tablo 3).

3.3. Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenler Arasındaki İlişkiler (Korelasyon Analizi)

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.'de ve Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 4: Otantik Liderlik Boyutları, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Performansı İlişkisi (Korelasyon Analizi)

	İKY 1	İKY 2	İKY 3	İKY 4	İKY 5	İKY 6	İKY 7	İAN	ÇP
OL1	0,634*	0,571*	0,671*	0,624*	0,635*	0,638*	0,614*	-0,221*	0,195*
OL2	0,572*	0,515*	0,606*	0,585*	0,612*	0,600*	0,541*	-0,257*	0,234*
OL3	0,597*	0,545*	0,621*	0,602*	0,618*	0,617*	0,568*	-0,255*	0,188*
OL4	0,568*	0,500*	0,587*	0,564*	0,553*	0,602*	0,551*	-0,249*	0,198*

*r (korelasyon katsayısı) p<0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon

OL1:Öz farkındalık, OL2:İlişkisel Şeffaflık, OL3:Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, OL4:İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı, İKY1:Seçim, İKY2:Eğitim, İKY3:Performans Değerlendirme, İKY4:Kariyer Planlama, İKY5:Çalışan Katılımı, İKY6:İş Tanımı, İKY7:Ücretlendirme, İAN:İşten Ayrılma Niyeti, ÇP:Çalışan Performansı.

Tablo 4'de otantik liderlik boyutlarının tamamı ile insan kaynakları yönetimi boyutlarının tamamı arasında pozitif yönde orta düzeyde (0,50<r<0,69; p<0,01) anlamlı ilişkilerin olduğu; otantik liderlik

boyutlarının tamamı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($0,00 < r < 0,25$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu; otantik liderlik boyutlarının tamamı ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($0,00 < r < 0,25$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Performansı İlişkisi (Korelasyon Analizi)

	İKY1	İKY2	İKY3	İKY4	İKY5	İKY6	İKY7	İAN	ÇP
İAN	-0,203*	-0,243*	-0,221*	-0,225*	-0,196*	-0,201*	-0,221*	1	-0,086
ÇP	0,135*	0,177*	0,133*	0,152*	0,093*	0,212*	0,172*	-0,086	1

*r (korelasyon katsayısı) $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı korelasyon

OL1: Öz farkındalık, OL2: İlişkisel Şeffaflık, OL3: Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, OL4: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı, İKY1: Seçim, İKY2: Eğitim, İKY3: Performans Değerlendirme, İKY4: Kariyer Planlama, İKY5: Çalışan Katılımı, İKY6: İş Tanımı, İKY7: Ücretlendirme, İAN: İşten Ayrılma Niyeti, ÇP: Çalışan Performansı.

Tablo 5’de insan kaynakları yönetimi boyutlarının tamamı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($0,00 < r < 0,25$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu; insan kaynakları yönetimi boyutlarının tamamı ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($0,00 < r < 0,25$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu; işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında ise ($p > 0,01$) anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada hastane çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmamasının sebebinin, ankete katılan hastane çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun, işten ayrılma niyetlerini ölçen ifadelerle katılmamalarından, yani büyük bir çoğunluğunun işten ayrılma niyetlerinin olmamasından kaynaklandığı söylenebilir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; olumlu otantik liderlik ile insan kaynakları yönetimi uygulamaları arttıkça, çalışanların performans düzeylerinin artacağı, işten ayrılma niyetlerinin azalacağı söylenebilmektedir.

Otantik liderliğin insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanların işten ayrılma niyetleri ve performans düzeyleri üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 6’da, Tablo 7’de, Tablo 8’de, Tablo 9’da, Tablo 10’da ve Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 6: Otantik liderlik Boyutlarının İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkisi (Regresyon Analizi)

BAĞIMLI DEĞİŞKENLER														
BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	Seçim		Eğitim		Performans Değerlendirme		Kariyer Planlama		Çalışan Katılımı		İş Tanımı		Ücretlendirme	
R²	0,421		0,338		0,466		0,415		0,432		0,444		0,393	
F	92,369 (p=0,000)		64,722 (p=0,000)		110,823 (p=0,000)		90,255 (p=0,000)		96,772 (p=0,000)		101,453 (p=0,000)		82,388 (p=0,000)	
Öz farkındalık	B	0,400	B	0,311	B	0,455	B	0,331	B	0,354	B	0,299	B	0,451
	p	0,000	p	0,000	p	0,000	p	0,000	p	0,000	p	0,000	p	0,000
İlişkisel Şeffaflık	B	0,043	B	0,042	B	0,094	B	0,102	B	0,210	B	0,077	B	0,001
	p	0,572	p	0,546	p	0,195	p	0,182	p	0,009	p	0,277	p	0,990
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	B	0,078	B	0,114	B	0,025	B	0,105	B	0,113	B	0,087	B	0,057
	p	0,345	p	0,132	p	0,754	p	0,203	p	0,193	p	0,250	p	0,530
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	B	0,165	B	0,049	B	0,136	B	0,141	B	0,059	B	0,208	B	0,198
	p	0,006	p	0,372	p	0,018	p	0,019	p	0,350	p	0,000	p	0,003

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; seçimdeki değişkenliğin %42,1'inin ($R^2=0,421$), eğitimdeki değişkenliğin %33,8'inin ($R^2=0,338$), performans değerlendirmedeki değişkenliğin %46,6'sının ($R^2=0,466$), kariyer planlamadaki değişkenliğin %41,5'inin ($R^2=0,415$), çalışan katılımındaki değişkenliğin %43,2'sinin ($R^2=0,432$), iş tanımındaki değişkenliğin %44,4'ünün ($R^2=0,444$), ücretlendirmedeki değişkenliğin %39,3'ünün ($R^2=0,393$) dört bağımsız değişken (otantik liderlik boyutları) tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Bulgulara göre, insan kaynakları yönetimi boyutları (seçim, eğitim, performans değerlendirme, kariyer planlama, çalışan katılımı, iş tanımı, ücretlendirme) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde otantik liderlik boyutlarından etkilenmektedir ($F= 92,369; 64,722; 110,823; 90,255; 96,772; 101,453; 82,388; p<0,05$). Anlamlılık (p) değerlerine bakıldığında ise; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı olmadığı görülmektedir. "B" değerlerine (regresyon katsayısına) göre; özfarkındalıktaki (otantik liderlik boyutu) bir birimlik artışın, seçim üzerinde 0,400; eğitim üzerinde 0,311; performans değerlendirme üzerinde 0,455; kariyer planlama üzerinde 0,331; çalışan katılımı üzerinde 0,354; iş tanımı üzerinde 0,299; ücretlendirme üzerinde 0,451 birimlik artış sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). Yine "B" değerlerine (regresyon katsayısına) göre; ilişkisel şeffaflıktaki (otantik liderlik boyutu) bir birimlik artışın, çalışan katılımı üzerinde 0,210; birimlik artış sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). "B" değerlerine (regresyon katsayısına) göre; içselleştirilmiş ahlak anlayışındaki (otantik liderlik boyutu) bir birimlik artışın, seçim üzerinde 0,165; performans değerlendirme üzerinde 0,136; kariyer planlama üzerinde 0,141; iş tanımı üzerinde 0,208; ücretlendirme üzerinde 0,198 birimlik artış sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgular $H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d}, H_{1e}, H_{1f}$ ve H_{1g} hipotezlerini kısmen yeterli kanıtla desteklemektedir (Tablo 6).

Yani liderlerin; hem kendilerinin hem de çevresindekilerin hedeflerinin, duygularının, düşüncelerinin, güçlü yanlarının farkında olmaları, gerçek benliklerini çevresi ile şeffaf bir şekilde paylaşmaları, etik standartlara sahip olmaları bir işletmedeki insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerinde olumlu bir etki yaratabilecektir.

Tablo 7: İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi (Regresyon Analizi)

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN	
	İşten Ayrılma Niyeti	
R²	0,073	
F	5,685 (p=0,000)	
Seçim	B	0,015
	p	0,855
Eğitim	B	-0,221
	p	0,014
Performans Değerlendirme	B	0,017
	p	0,872
Kariyer Planlama	B	-0,095
	p	0,308
Çalışan Katılımı	B	0,044
	p	0,591
İş Tanımı	B	-0,014
	p	0,865
Ücretlendirme	B	-0,114
	p	0,087

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; işten ayrılma niyetindeki değişkenliğin %7,3'ünün ($R^2=0,073$), yedi bağımsız değişken (insan kaynakları yönetimi boyutları) tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Bulgulara göre, çalışanların işten ayrılma niyetleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde insan kaynakları yönetimi boyutlarından etkilenmektedir ($F= 5,685; p<0,05$). Anlamlılık (p) değerlerine bakıldığında ise; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı olmadığı görülmektedir. "B" değerlerine (regresyon katsayısına) göre; eğitimdeki (insan kaynakları yönetimi boyutu) bir birimlik artışın, işten ayrılma niyeti üzerinde -0,221 birimlik azalış

sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgular H_2 hipotezini kısmen yeterli kanıtla desteklemektedir (Tablo 7). Yani bir işletmede çalışanların gelişimlerini sağlamak adına düzenlenecek eğitim programlarının çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacağı söylenebilir.

Tablo 8: İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi (Regresyon Analizi)

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN		BAĞIMLI DEĞİŞKEN	
		Çalışan Performansı	
R²		0,068	
F		5,276 (p=0,000)	
Seçim	B	-0,023	
	p	0,690	
Eğitim	B	0,121	
	p	0,047	
Performans Değerlendirme	B	-0,062	
	p	0,388	
Kariyer Planlama	B	0,063	
	p	0,324	
Çalışan Katılımı	B	0,142	
	p	0,021	
İş Tanımı	B	0,165	
	p	0,012	
Ücretlendirme	B	0,085	
	p	0,062	

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; çalışan performansındaki değişkenliğin %6,8'inin ($R^2=0,068$), yedi bağımsız değişken (insan kaynakları yönetimi boyutları) tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Bulgulara göre, çalışanların performansları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde insan kaynakları yönetimi boyutlarından etkilenmektedir ($F= 5,276$; $p<0,05$). Anlamlılık (p) değerlerine bakıldığında ise; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı olmadığı görülmektedir. "B" değerlerine (regresyon katsayısına) göre; eğitimdeki (insan kaynakları yönetimi boyutu) bir birimlik artışın, çalışan performansı üzerinde 0,121; çalışan katılımındaki (insan kaynakları yönetimi boyutu) bir birimlik artışın, çalışan performansı üzerinde 0,142; iş tanımındaki (insan kaynakları yönetimi boyutu) bir birimlik artışın, çalışan performansı üzerinde 0,165 birimlik artış sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgular H_3 hipotezini kısmen yeterli kanıtla desteklemektedir (Tablo 8). Yani bir işletmede çalışanların gelişimlerini sağlamak adına düzenlenecek eğitim programlarının, karar verirken çalışanlarında fikirlerinin alınmasının, işgörenlerin yapacakları işlerin ve yerine getirecekleri görevlerin açık ve net bir şekilde tanımlanmasının çalışanların performans düzeylerini arttıracığı söylenebilir.

Tablo 9: İşten Ayrılma Niyetinin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi (Regresyon Analizi)

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN		BAĞIMLI DEĞİŞKEN	
		Çalışan Performansı	
R²		0,007	
F		3,834(p=0,051)	
İşten Ayrılma Niyeti	B	-0,059	
	p	0,051	

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; çalışan performansındaki değişkenliğin %0,7'sinin ($R^2=0,007$), işten ayrılma niyeti tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Bulgulara göre, çalışanların performansları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde işten ayrılma niyetinden etkilenmemektedir ($F= 3,834$; $p>0,05$). Bu bulgular H_4 hipotezini yeterli kanıtla desteklememektedir (Tablo 9).

Tablo 10: Otantik Liderlik Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi (Regresyon Analizi)

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN		BAĞIMLI DEĞİŞKEN	
		İşten Ayrılma Niyeti	
R²		0,074	
F		10,210 (p=0,000)	
Özfarkındalık	B	0,074	
	p	0,455	
İlişkisel Şeffaflık	B	-0,220	
	p	0,044	
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	B	-0,140	
	p	0,225	
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	B	-0,130	
	p	0,123	

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; işten ayrılma niyetindeki değişkenliğin %7,4'ünün ($R^2=0,074$), dört bağımsız değişken (otantik liderlik boyutları) tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Bulgulara göre, çalışanların işten ayrılma niyetleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde otantik liderlik boyutlarından etkilenmektedir ($F= 10,210$; $p<0,05$). Anlamlılık (p) değerlerine bakıldığında ise; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı olmadığı görülmektedir. "B" değerlerine (regresyon katsayısına) göre; ilişkisel şeffaflıktaki (otantik liderlik boyutu) bir birimlik artışın, işten ayrılma niyeti üzerinde 0,220 birimlik azalış sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgular H_5 hipotezini kısmen yeterli kanıtla desteklemektedir (Tablo 10). Yani liderlerin ilişkilerinde açık ve şeffaf olmasının çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacağı söylenebilir.

Tablo 11: Otantik Liderlik Boyutlarının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi (Regresyon Analizi)

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN		BAĞIMLI DEĞİŞKEN	
		Çalışan Performansı	
R²		0,058	
F		7,767 (p=0,000)	
Özfarkındalık	B	0,041	
	p	0,553	
İlişkisel Şeffaflık	B	0,200	
	p	0,007	
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	B	-0,093	
	p	0,241	
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	B	0,036	
	p	0,533	

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; çalışan performansındaki değişkenliğin %5,8'inin ($R^2=0,058$), dört bağımsız değişken (otantik liderlik boyutları) tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Bulgulara göre, çalışanların performansları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde otantik liderlik boyutlarından etkilenmektedir ($F= 7,767$; $p<0,05$). Anlamlılık (p) değerlerine bakıldığında ise; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı olmadığı görülmektedir. "B" değerlerine (regresyon katsayısına) göre; ilişkisel şeffaflıktaki (otantik liderlik boyutu) bir birimlik artışın, çalışan performansı üzerinde 0,200 birimlik artış sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgular H_6 hipotezini kısmen yeterli kanıtla desteklemektedir (Tablo 11). Yani liderlerin ilişkilerinde açık ve şeffaf olmasının çalışanların performans düzeylerini arttıracığı söylenebilir.

Yapılan korelasyon analizleri sonucuna göre; otantik liderlik ile insan kaynakları yönetimi uygulamaları, işten ayrılma niyeti, çalışan performansı arasında; insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işten ayrılma niyeti, çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yine

yapılan regresyon analizi sonucuna göre de; çalışanların işten ayrılma niyetlerinin performans düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Bu araştırma ile elde edilen sonuçların literatür ile bağdaştığı söylenebilir. Literatürde otantik liderlik ile insan kaynakları yönetimi uygulamaları arasındaki ilişkinin ve otantik liderliğin insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerindeki etkisinin doğrudan araştırılmadığı bilinmektedir. Ancak literatürde liderlik ile insan kaynakları yönetimi uygulamaları ilişkisini ve liderlik stillerinin insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerindeki etkilerini ele alan farklı alanlarda gerçekleştirilen birçok araştırma yer almaktadır (Li vd., 1997; Laka-Mathebula, 2004; Aardenne, 2011). Örneğin; Aardenne (2011) yaptığı çalışmada; liderlik stiline insan kaynakları yönetimi uygulamalarını etkilediğini, aktif liderliğin etkili insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerinde anlamlı pozitif bir etkisinin olduğunu, pasif liderliğin ise negatif etkisinin olduğunu tespit etmiştir (Aardenne, 2011: 3). Bu araştırma ise, otantik liderlik boyutları ile insan kaynakları yönetimi boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu ve öz farkındalığın (otantik liderlik boyutu) tüm insan kaynakları yönetimi boyutlarını (seçim, eğitim, performans değerlendirme, kariyer planlama, çalışan katılımı, iş tanımı, ücretlendirme); ilişkisel şeffaflığın (otantik liderlik boyutu) çalışan katılımını (insan kaynakları yönetimi boyutu); içselleştirilmiş ahlak anlayışının (otantik liderlik boyutu) insan kaynakları yönetimi boyutlarını (seçim, performans değerlendirme, kariyer planlama, iş tanımı, ücretlendirme) olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen birçok önemli faktör bulunmaktadır. Ancak insan kaynakları yönetimi uygulamaları bu faktörlerin başında gelmektedir. Kötü ve haksız insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki edebilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının (insan kaynağı temini ve seçimi, eğitim faaliyetleri, gelişim odaklı performans değerlendirme ve ödüllendirme, ücretlendirme, iş tanımları ve çalışan katılımı vs.) çalışanların işten ayrılmalarını ya da organizasyonda kalmalarını belirlediği söylenebilmektedir. Literatürde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki olduğunu ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koyan pek çok araştırma yer almaktadır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012; Wheeler vd., 2012). Örneğin; Wheeler vd. (2012) tarafından hastanelerde yapılan çalışmada; hastanelerin algılanan insan kaynakları yönetimi sistemlerinin işten ayrılma niyetlerini azaltıcı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, sağlık alanında insan kaynakları yönetimi ve farkındalık konularında bundan sonra yapılacak teorik ve ampirik çalışmalar için teşvik edici olabilmektedir (Wheeler vd., 2012: 553). Bu araştırma sonuçları da belirtilen araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Yani bu araştırma ile insan kaynakları yönetimi boyutları ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eğitimin (insan kaynakları yönetimi boyutu) işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir.

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, organizasyondaki çalışanların bilgilerini, becerilerini ve yeteneklerini arttıracak süreçleri yönetmektedir. Böylece organizasyonlara rekabet avantajı sağlayacak eşsiz, değerli ve taklit edilmesi zor kabiliyetler oluşturulacaktır (Werbel ve Demarie, 2005; Akt: Kaya ve Kesen, 2014: 102). Literatürde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışan performansı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışan performansı üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koyan araştırmalar yer almaktadır (Tabıu ve Nura 2013; Kaya ve Kesen, 2014). Örneğin; Tabıu ve Nura (2013) tarafından yapılan çalışmada; insan kaynakları yönetimi uygulamalarının (işe alım, eğitim, katılım, ücretlendirme ve ayrılma) çalışanların iş performansları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Tabıu ve Nura: 2013: 256). Bu araştırma sonuçları da belirtilen araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Yani bu araştırma ile insan kaynakları yönetimi boyutları ve çalışan performansı arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca insan kaynakları yönetimi boyutlarının (eğitim, çalışan katılımı, iş tanımı) çalışan performansını olumlu yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Literatürde işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasındaki ilişkileri inceleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır. Literatürde daha çok işten ayrılma ile çalışan performansı ilişkisini konu alan araştırmalar bulunmaktadır. (Jackofsky, 1984; Hui vd., 2007). Yapılan bu araştırmalarda işten ayrılma niyetleri ile çalışan performansı arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin çalışan performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ancak literatürde yer alan araştırma bulgularının aksine, bu çalışmada işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında

anamlı bir ilişkinin olmadığı ve işten ayrılma niyetinin çalışan performansı üzerinde olumsuz bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu ise Gül vd. (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile de paralellik göstermektedir.

Literatürde otantik liderlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisini konu alan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak liderlik, liderlik algılamaları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğunun ve liderlik stillerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinin olduğunun ortaya koyulduğu araştırmalar bulunmaktadır (Mancheno, 2008; Gülertekin, 2013). Örneğin; Mancheno (2008) yaptığı araştırmada; dönüştürücü liderlerin çalışanların beklentileriyle ve ihtiyaçlarıyla daha fazla ilgilendiklerini ve bunun sonucunda da çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını tespit etmiştir (Mancheno, 2008: 47; akt. Gülertekin, 2013: 70). Benzer şekilde bu araştırmada da, otantik liderlik boyutları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, ilişkisel şeffaflığın (otantik liderlik boyutu) çalışanların işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Cummings ve Schwab (1973), organizasyonlarda işgörenlerin performansını etkileyen en önemli değişkenin liderlik olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca otantik liderler; öz farkındalıkları, öz düzenlemeleri ve pozitif modellemeleri yoluyla çalışanlarında otantikliğin gelişimini teşvik edebileceklerdir. Çalışanların otantikliğinin de onların refahlarına, iyi oluşlarına ve sürdürülebilir, gerçek performanslarına ulaşmalarında katkı sağlayacağı söylenebilmektedir (Avolio ve Gardner, 2005: 317). Literatürde otantik liderlik ile çalışan performansı pozitif yönde ilişki olduğunu ve otantik liderliğin çalışan performansı üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koyan araştırmalar yer almaktadır (Öncüoğlu, 2013; Wang vd., 2014). Bu araştırma sonuçları da belirtilen araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Yani bu araştırma ile otantik liderlik boyutları ve çalışan performansı arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ilişkisel şeffaflığın (otantik liderlik boyutu) çalışanların performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Bu bağlamda olumlu otantik liderlik ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları arttıkça, çalışanların performans düzeylerinin artacağı, işten ayrılma niyetlerinin azalacağı söylenebilmektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada otantik liderliğin insan kaynakları yönetimi uygulamaları, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansları üzerine olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bu araştırma ile otantik liderlik, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, işten ayrılma niyetleri ve çalışan performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve konuyla ilgili çözüm önerilerinin getirilmesi de amaçlanmıştır. Araştırmada örneklem profilinin tespit edilmesine ilişkin frekans ve yüzde hesaplamalarına, araştırma değişkenleri arasındaki etkileri belirlemek için regresyon analizi ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Hastane çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, görev yapılan hastane, kurumdaki görev, hastanenin bulunduğu il, kurumda ve sektörde çalışma süresi vs.) ilişkin sorulara verdikleri yanıtların frekans analizlerine tabi tutulması sonucunda bazı sonuçlar elde edilmiştir. Bu frekans analizi sonuçlarına göre;

- Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun kadınlardan oluşmasının sebebinin, katılımcıların çoğunluğunun hemşirelerden oluşması ve hemşirelik mesleğinin çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Yine katılımcıların çoğunluğunun evli ve 29 yaş altında genç bir nüfus oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan çalışanların yarısından fazlasının lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu söylenebilmektedir. Özellikle çalışanların birçoğunun lise düzeyinde eğitime sahip olmasının sebebinin ise, 2014 yılında çıkarılan torba kanun yasasından önce sağlık meslek liselerinden mezun olanlara, hemşire ve ebe gibi ünvanların verilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak 2014 yılında çıkarılan yeni yasa sonrasında artık lise mezunu kişilerin hemşire olamayacağı, hemşire olabilmek için en az önlisans düzeyinde eğitime sahip olunması gerektiği bilinmektedir.
- Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun kamu hastanelerinde hemşire olarak görev yaptığı ve bu hemşirelerin çoğunluğunun kadrolu olarak çalıştığı belirlenmiştir.

- Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun Gaziantep'te çalıştığı belirlenmiştir. Hastane yöneticilerinin çoğunluğunun sorumlu müdür ve başhemşire yardımcısı olarak çalıştığı belirlenmiştir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun cerrahi birimde, dahiliyede, yoğun bakım ve acilde çalıştıkları ve yine büyük bir çoğunluğunun gündüz ve vardiyalı olarak çalıştıkları belirlenmiştir.
- Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun 1 yıldan az ve 1-3 yıl aralığında kurumda çalışma süresinin olduğu, yani katılımcıların çoğunluğunun görev yaptıkları hastanede yeni istihdam edildikleri söylenebilir. Yine katılımcıların çoğunluğunun 1-3 yıl, 10 yıl ve üzeri sektörde çalışma süresinin olduğu, yani katılımcıların çoğunluğunun çalışma hayatına yeni katıldıkları ve sektörde tecrübeli oldukları söylenebilir.

Yapılan korelasyon analizinin sonucuna göre; otantik liderlik boyutlarının tamamı ile insan kaynakları yönetimi boyutlarının tamamı arasında pozitif yönde orta anlamlı ilişkilerin olduğu; otantik liderlik boyutlarının tamamı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu; otantik liderlik boyutlarının tamamı ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu; insan kaynakları yönetimi boyutlarının tamamı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu; insan kaynakları yönetimi boyutlarının tamamı ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu; işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada hastane çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmamasının sebebinin, ankete katılan hastane çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun, işten ayrılma niyetlerini ölçen ifadelere katılmamalarından, yani büyük bir çoğunluğunun işten ayrılma niyetlerinin olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Yapılan regresyon analizinin sonucuna göre; öz farkındalığın (otantik liderlik boyutu) tüm insan kaynakları yönetimi boyutlarını (seçim, eğitim, performans değerlendirme, kariyer planlama, çalışan katılımı, iş tanımı, ücretlendirme); ilişkisel şeffaflığın (otantik liderlik boyutu) çalışan katılımını (insan kaynakları yönetimi boyutu); içselleştirilmiş ahlak anlayışının (otantik liderlik boyutu) insan kaynakları yönetimi boyutlarını (seçim, performans değerlendirme, kariyer planlama, iş tanımı, ücretlendirme) olumlu yönde etkilediğini; ilişkisel şeffaflığın (otantik liderlik boyutu) çalışanların işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde, çalışanların performanslarını ise olumlu yönde etkilediği; eğitimin (insan kaynakları yönetimi boyutu) işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği; insan kaynakları yönetimi boyutlarının (eğitim, çalışan katılımı, iş tanımı) çalışan performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Ancak literatürde yer alan araştırma bulgularının aksine, bu araştırmada işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve işten ayrılma niyetinin çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda olumlu otantik liderlik ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları arttıkça, çalışanların performans düzeylerinin artacağı, işten ayrılma niyetlerinin azalacağı söylenebilmektedir.

Yöneticilerin veya liderlerin; çalışanların performanslarını arttırmaya, işten ayrılma niyetlerini azaltmaya ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarını olumlu etkilemeye dayalı otantik liderlik davranışları sergilemeleri durumunda; onların organizasyonlara katılımlarının, bağlılıklarının, duydukları güvenlerinin, iş tatminlerinin artacağı, daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceklerinin ve daha iyi bir performans göstereceklerinin bilincinde olmaları ve bu uygulamalara günümüz değişim çağında daha fazla önem vermeleri gerekmektedir.

Özellikle sağlık sektöründe hastanelerde var olacak iyi bir lider, iyi bir sağlık hizmeti ortamı yaratarak çalışma arkadaşlarına enerji katabilir, ekip ruhu içerisinde çalışma ve mesleklerine olan tutkularını arttırabilir, heyecan yaratabilir, örgütsel bağlılıklarını arttırarak işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldıracaktır, sonuç olarak performanslarını arttırabilir. Böylece hasta memnuniyeti de daha kolay sağlanabilecektir. Hastane ve bireysel başarının yükselebilmesi, kaliteli bir sağlık hizmetinin sunulabilmesi ve hasta memnuniyetinin sağlanabilmesi için liderlerin hem kendisinin hem de çalışanlarının yeteneklerinin farkında olması, kararlarının, eylemlerinin ve görüşlerinin diğerlerini nasıl etkileyeceğini bilmesi, geri bildirim arayışı içerisinde olması ve bunun için herkesi teşvik etmesi, gerçekleri söylemesi, hata yaptığında kabul etmesi, söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olması, karar vermeden önce farklı bakış açılarını ve bilgileri de analiz etmesi, ahlaki ve özdeğerlerine dayalı kararlar alması büyük bir önem arz etmektedir.

Bütün bunlarla birlikte işletmelerde, yerine getirilecek görevlerin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumlara sahip bireyleri seçmeye yönelik seçim sistemlerinin olması, mevcut personellere yeni bilgi ve becerileri kazandıracak aynı zamanda da yeni işe başlayanlara ihtiyaç duyacakları becerileri kazandıracak resmi eğitim programlarının olması, büyüme ve gelişme odaklı güvenilir bir performans değerlendirme sisteminin olması bunların sonuçları ile ilgili personele mutlaka geri bildirimlerin sağlanması, her personelin kariyer ve gelişiminin planlanması, çalışanlara karar vermeye katılımları hususunda fırsat sağlanması, çalışan yeteneği ve yetkinliğine dayalı adil bir ücretlendirme sisteminin var olması oldukça önemlidir. Bunlar işletmelerde verimliliğin artmasını ve örgütlerin insan kaynaklarından en etkin bir biçimde yararlanmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda çalışanlarında örgüte sadakatlerini sağlayacak, işgücü devrini azaltacaktır ve performans düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir.

KAYNAKÇA

Aardenne, S. V. (2011). *Voice in Motion is Relocation an Affair between Leadership &HRM Implementation? Case Study at Bosch Security Systems*. University of Twente, Business Administration, Master Thesis, Dordrecht.

Akyol, S. (2015). *Strateji, Liderlik ve Çalışan Performansı*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Avolio, B. J., Gardner, W. L. (2005). “Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership”.*The Leadership Quarterly*, 16 (3): 315- 338.

Bakan, İ., Doğan, İ. F. (2013). *Liderlik Güncel Konular ve Yaklaşımlar*. Gazi Kitabevi. Ankara.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Brown, S. P., Peterson, R. A. (1993). “Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects”.*Journal of Marketing Research*, 63-77,http://www.researchgate.net/profile/Steven_Brown22/publication/270568302_Antecedents_and_Consequences_of_Salesperson_Job_Satisfaction_Meta-Analysis_and_Assessment_of_Causal_Effects/links/54ad60d20cf24aca1c6f282b.pdf(Erişim Tarihi: 12.08.2015).

Chuang, C., Chen, S., Chuang, C. (2013). “Human Resource Management Practices and Organizational Social Capital: The role of Industrial Characteristics”.*Journal of Business Research*, 66, 678-687.

Combs, J., Liu, Y., Hall, A., Ketchen, D. (2006). “How Much do High-Performance Work Practices Matter? a Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance”.*Personnel Psychology*, 59 (3): 501-528.

Cummings, L. L., Schwab, D. P. (1973). *Performance in Organisations: Determinants and Appraisal*. Glenview: Scott, Foresman and Company.

Çöl, G. (2008). “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”.*Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1): 35-46.

Darvish, H., Rezaei, F. (2011). “The Impact of Authentic Leadership on Job Satisfaction and Team Commitment”.*Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6 (3): 421-436.

Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., Walumbwa, F. (2005). "Can You See the Real Me? a Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development". *The Leadership Quarterly*, Vol. 16, 343-372.

Geylan, R. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir.

Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı 15, 1-11.

Gülertekin, S. (2013). *Duygu İklimi ve Liderlik Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alanya'daki Turizm İşletmelerine Yönelik bir Araştırma*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.

Gündoğdu, Z., İslamoğlu, G. (2012). *Otantik Liderlik Davranışlarının Çalışanların İşe İlişkin Duygusal İyilik Algıları Üzerindeki Katkısı ve Yöneticiye Güvenin Bu İlişki Üzerindeki Şartlı Rolü*. 20.Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs, İzmir.

Gürbüz, S., Bekmezci, M. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (2): 189-213.

Güriş S.,Astar, M. (2014). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik*. DER Yayınları, İstanbul.

Hui, C., Wong A., Tjosvold, D. (2007). "Turnover Intention and Performance in China: The Role of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support and Constructive Controversy". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735-751.

Ilies, R., Morgeson, F. P., Nahrgang, J. D. (2005). "Authentic Leadership and Eudaemonic Well-Being: Understanding Leader-Follower Outcomes". *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.

Jackofsky, E. F. (1984). "Turnover and Job Performance: an Integrated Process Model". *Academy of Management Review*, 9 (1): 74-83.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi (Kavramlar-İkeler-Teknikler)*. Ondördüncü Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Kaya, N., Kesen, M. (2014). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma". *Ekev Akademi Dergisi*, 18 (58): 97-122.

Kesken J., Ayyıldız N. A. (2008). "Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik". *Ege Akademik Bakış/Ege Academic Review*, 8 (2): 729-754.

Kirkman, B. L., Rosen, B. (1999). "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment". *Academy of Management Journal*, 42 (1): 58-74.

Koca, H. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kum Saati Yayınları, İstanbul.

Laka-Mathebula, M. R. (2004). *Modelling the Relationship between Organizational Commitment, Leadership Style, Human Resources Management Practices and Organizational Trust*. Faculty Of Economic And Management Sciences At The University Of Pretoria, PhD Thesis, Pretoria.

Li, J., Koh, W. K. X., Hia, H. S. (1997). "The Effects of Interactive Leadership on Human Resource Management in Singapore's Banking Industry". *The International Journal of Human Resource Management*, 8 (5): 710-719.

Mancheno S. L. (2008). *Transformational Leadership, Work-Related Cultural Values and Job Satisfaction*. Unpublished PhD Thesis, H. Wayne Huizenga School Of Business And Entrepreneurship Nova Southeastern University.

Mazutis, D. (2011). *Authentic Leadership*. 10 Chapter, Sage Publications, 284-311, [http://ebooks.narotama.ac.id/files/Cases%20in%20Leadership%20\(2nd%20Edition\)/Chapter%2010%20%20Authentic%20Leadership.pdf](http://ebooks.narotama.ac.id/files/Cases%20in%20Leadership%20(2nd%20Edition)/Chapter%2010%20%20Authentic%20Leadership.pdf)(Erişim Tarihi: 08.08.2015).

Memiş, A. Ç., Aydın, K. G., Kabasakal, H., Saraçer, E. B. (2009). *Türkiye’de Otantik Liderlik Üzerine Bir Keşif Çalışması*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, 294-302.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York.

Öncüoğlu, B. (2013). *Effects of Authentic Leadership on Performance Through the Mediating Roles of Trust in Leader and Work Engagement*. The Graduate School Of Social Sciences of Middle East Technical University, A Master Thesis, September, Ankara.

Özdamar, K. (2001). *SPSS ile Biyoistatistik*. 4. Baskı, Kaan Yayınları, Eskişehir.

Reychav, I., Weisberg, J. (2009). "Good for Workers, Good for Companies: How Knowledge Sharing Benefits Individual Employees, Knowledge and Process Management". 16 (4): 186-197, http://www.researchgate.net/publication/229901038_Good_for_workers_good_for_companies_How_knowledge_sharing_benefits_individual_employees(Erişim Tarihi: 01.07.2015).

Sağlık Bakanlığı (2013). *Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı*. 159-160. <http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/sa%C4%9F1%C4%B1k%20istatistik%20y%C4%B11%C4%B1%C4%9F%C4%B1%202013.pdf>(Erişim Tarihi: 31.12.2014).

Saylı, H., Baytok, A. (2014). *Örgütlerde Liderlik Teori Uygulama ve Yeni Perspektifler*. Nobel Yayın, Ankara, 262s.

Sigler, T. H., Pearson, C. M. (2000). "Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment". *Journal of Quality Management*, (5): 2752.

Singh, K. (2004). "Impact of HRM Practices on Perceived Firm Performance in India". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42 (3): 301-317.

Sonnentag, S., Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory, In S. Sonnentag (ed.), *Psychological Management of Individual Performance*, John Wiley & Sons, Ltd., 16, 43, 3-25, http://ebme.uni-giessen.de/wps/pgn/dl/down/open/ebme_de/4b68c8fafb2457c7cf4fb3d199b8c82be7c9545f4021cf2e27c18299509bdd9dac610820443c5d3b8b8d172381a07566/Performance_concepts_and_Performance_Theory.pdf(Erişim Tarihi: 25.07.2015).

Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., Türköz, T. (2012). "Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlilik Çalışması". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (4): 89-106.

Tabiu, A., Nura, A. A. (2013). "Assessing the Effects of Human Resource Management (HRM) Practices on Employee Job Performance: A Study of Usmanu Danfodiyo University Sokoto". *Journal of Business Studies Quarterly*, 5 (2): 247-259.

Ural, A., Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., Peterson, S. J. (2008). "Authentic Leadership Development and Validation of a Theory-Based Measure". *Journal of Management*, 34 (1): 89-126.

Wang, H., Sui, Y., Luthans, F. D., Wang, D., Wu, W. Y. 2014. "Impact of Authentic Leadership on Performance: Role of Followers' Positive Psychological Capital, and Relational Processes". *Journal of Organizational Behavior*, 35, 5-21.

Werbel, J. D., Demarie S. M. (2005). "Aligning Strategic Human Resource Management and Person-Environment Fit". *Human Resource Management Review*, 15, 247-262.

Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R. B., Harris, K. J. (2012). "How Job-Level HRMEffectiveness Influences Employee Intent to Turnover and Workarounds in Hospitals". *Journal of Business Research*, 65, 547-554.

ENDÜSTRİ 4.0 VE İNOVASYON GÖSTERGELERİ KAPSAMINDA TÜRKİYE ANALİZİ

Ela Bulut
Adnan Menderes Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Bölümü
elabulut48@gmail.com

Doç. Dr. Taner Akçacı
Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü
akcaci@kilis.edu.tr

ÖZET

Tarih boyunca üç sanayi devrimi gerçekleşmiştir. Birinci sanayi devrimi buhar sistemlerinin kullanılmasıyla gerçekleşmiştir. İkinci sanayi devrimine baktığımızda ise petrolün yaygın kullanımı ve üretim bandı sistemlerinin gelişimi ile üretim verimliliği artmıştır. Üçüncü sanayi devrimi, elektrik-elektronik, bilgisayar ve internet alanında yaşanan hızlı gelişimle informatik devrim olarak kendisini göstermiştir. Bilgi toplumunun gelmiş olduğu son sanayi devrimi Endüstri 4.0 olarak ifade edilmektedir. Endüstri 4.0, makine gücünün insan gücünün yerini alarak üretim süreçlerini kendiliğinden yönetebilir hale gelmesi olarak tanımlanabilir. Endüstri 4.0 Türkiye’de sürdürülebilir iktisadi büyüme ve gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşabilmek açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada, dördüncü sanayi devrimi temel kavramları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmada ayrıca Ar&Ge ve iletişim göstergeleri kapsamında Türkiye ekonomisi Endüstri 4.0 açısından incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: Endüstri 4.0, Ar&Ge, inovasyon,

Jel sınıflandırması: B22, O32.

INDUSTRY 4.0 AND WITHIN THE SCOPE OF INNOVATION INDICATORS ANALYSIS OF TURKEY

ABSTRACT

Throughout the history, three industrial revolutions have taken place in the past. The first industrial revolution was realized by the use of steam systems. When we look at the second industrial revolution, production efficiency has increased with the widespread use of petroleum and the development of production band systems. The third industrial revolution has come to the stage by rapid development in the field of electricity-electronics, computer and internet, called as an information revolution. This information society brought the latest industrial revolution which is referred to as Industry 4.0. Industry 4.0 can be described as the ability of machine power to take the place of human power and to automatically manage the production processes and it is not only important in terms of achieving sustainable economic growth in Turkey but also a great opportunity to achieve the level of developed countries. In this study, the fourth industrial revolution was tried to be explained by its basic concepts. The study also examined R&D and communication indicators Turkish economy from the perspective of the Industry 4.0.

Key words: Industry 4.0, R&D, Innovation

Jelclassification: B22, O32.

دراسة تركية ضمن نطاق الصناعة 4.0 و مؤشرات الابتكار

ايلا بولوت

جامعة عدنان مندرس

معهد العلوم الاجتماعية فرع الاقتصاد

elabulut48@gmail.com

الاستاذ الدكتور تانر أكجاسي

جامعة كيليس يدي أرابيك كلية العلوم الادارية و الاقتصادية فرع الاقتصاد

akcaci@kilis.edu.tr

ملخص

حدثت ثلاث ثورات صناعية في العالم على مر التاريخ. كان أولها عند البدء في استخدام أنظمة البخار. أما الثانية فكانت مع البدء في استخدام النفط و مشتقاته و زيادة القدرة الانتاجية. و كانت الثورة الثالثة مع التطور الكبير في عالم الالكترونيات و الكهروبايات في عالم الانترنت و الكمبيوتر و هي ما تعرف بالثورة المعلوماتية. و يتم تسمية الثورة الصناعية الأخيرة التي وصل إليها المجتمع المعلوماتي بكلمة الصناعي 4.0. يمكن تعريف الصناعي 4.0 بأنها تحل الآلات مكان القوة البشرية لتصبح قادرة على ادارة فترة الانتاج لوحدها. وإن هذه الثورة مهمة جدا بالنسبة لتركيا لتستطيع أن تواكب و تصل لمستوى الدول المتقدمة. وإن هذه الدراسة يتم توضيحها عبر المفاهيم الأساسية للثورة الصناعية 4.0. و تم التدقيق في الدراسة من حيث الاقتصاد التركي في الثورة الصناعية 4.0 ضمن نطاق البحث و التطوير و مقاييس التواصل.

الكلمات الرئيسية: الصناعية 4.0, البحث و التطوير, الابتكار

الترتيب : B22, O32

GİRİŞ

İnsanoğlu çağlar boyunca her zaman bir arayış içinde olmuştur. Önce ateşi sonra demiri keşfetmiştir. Tarım toplumuna geçişle birlikte kasabalar ve kentler oluşmuş, zamanla trampa ekonomisi yerini ekonomik oluşumlara bırakmıştır. Buluşların en belirgin yaşandığı dönem ise buhar teknolojisinin bulunması ve sanayi devrimi olmuştur.

Sonrasında elektrik ve makineleşme en sonunda da bilgisayarların icadı ile dijital devrim yaşanmıştır. Dijital devrim ile iletişim ağları meydana gelmiştir. Sosyal alanlar sanal ortamlarda kendini göstermiş ve dünya çapında bilgi aktarımının saniyeler içinde gerçekleşmesine olanak sağlamıştır.

1876 yılında Alexander Graham Bell'in telefonu bulması sonucu başlayan iletişim devrimi Bell'in bile tasavvur edemeyeceği bir noktaya ulaşmıştır. Bilgisayar ve telefonun aynı cihazda birleştirilmesi ile ortaya çıkan akıllı telefonlar iletişim de yeni bir devrime neden olmuştur. Eski teknolojiyle ancak mesaj ve sesli görüşme imkânı varken yeni teknoloji sayesinde aynı zamanda görüntülü konuşma yapılabilmekte ve hatta birden fazla kişiyle tele-konferans ortamı bulunulan yerden aynı an içerisinde gerçekleştirilebilmektedir. Böylesine hızlı gelişen iletişim teknolojileri yerini daha hızlı bir şekilde üretime ve tüketime dönüştürmektedir. Sanayi devriminin temelini kitle üretimler oluşturmalarına rağmen, yeni teknolojiler sayesinde müşteri odaklı ve isteğe bağlı üstelik daha da az maliyetli üretimler ortaya çıkmıştır ve bu durum yeni bir sanayi devrimini gündeme getirmiştir.

Ben robot ve kartal göz gibi bilim kurgu filmlerindeki senaryolara belki de gerçek yaşamda karşılaşılabilecektir. Geliştirilen yapay zekâ, nesnelerin interneti ile makinelerin etkileşiminin sağlanması gibi teknolojiler sonucu, akıllı fabrikalardaki akıllı robotların ürettiği ürünlerin yine nesnelerin iletişimi ile hiçbir emek gücü harcanmadan adresimize gelebilecek ve akıllı evlerimiz sayesinde siparişlerimiz belki de biz yokken bile teslim alınabilecektir.

Bu çalışmanın amacı gündeme gelen dördüncü sanayi devriminin niteliğini kavramları aracılığıyla incelemek; Türkiye'de yapılan Ar&Ge harcamalarının niteliğinin analizi doğrultusunda alınması gereken önlemlere dikkat çekmektir. Bugüne kadar yapılan inovasyon faaliyetleri de dikkate alındığında dördüncü sanayi devriminin kavramlarını ve gelişimini anlamak Türkiye'de dördüncü sanayi devrimine göre yön belirlemek açısından önem arz etmektedir. Bu kapsamda Dördüncü Sanayi Devrimi Türkiye'nin 2023 hedefleri ve gelişmiş ekonomiler arasındaki yerini alabilmesi için her açıdan incelenmesi gereken bir konudur.

1. SANAYİ DEVRİMLERİ

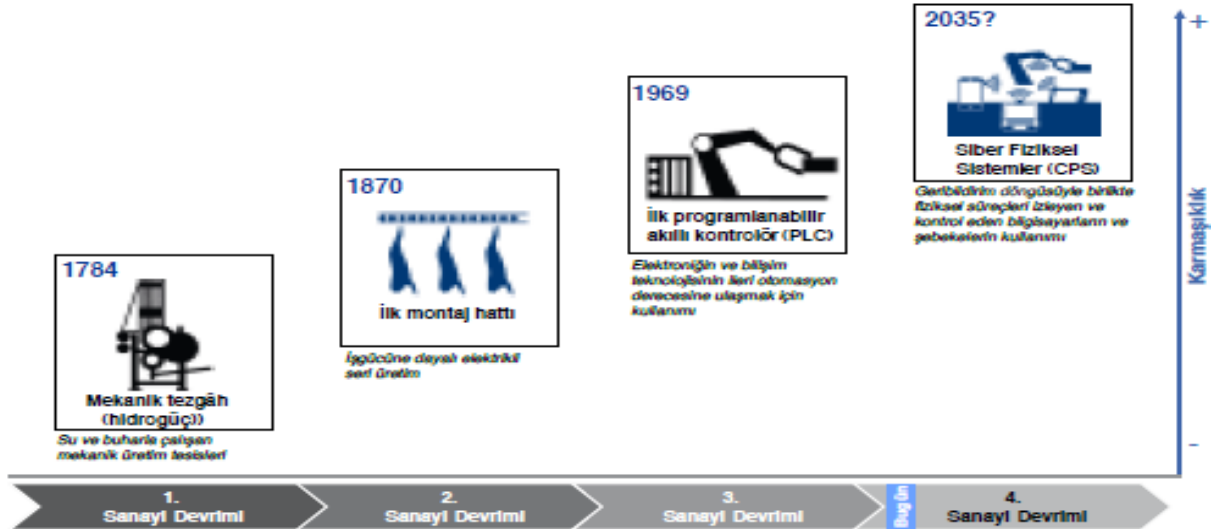
Endüstrileşme olgusu iki açıdan incelenebilir. 1- Dar anlamda endüstrileşme, makinenin mal üretiminde kullanılması veya endüstri kesiminin GSYİH içindeki payının belli bir değer üzerine çıkması olarak değerlendirilebilir. 2- Geniş anlamda endüstrileşme ise, Endüstri Devrimi ile birlikte meydana gelen ve ülkelerin iktisadi, sosyal, siyasal vs. alanlarda değişime uğramasıyla ortaya çıkmaktadır (Torun, 2003:182).

Tarihte ilk devrim tarımda gerçekleşmiştir. İnsanların yerleşik hayata geçerek tarım toplumunun oluşması insanoğlunun gerçekleştirdiği ilk sosyal devrimdir. Bu süreci sanayi devrimi izlemektedir. Sanayi devrimi ise üç büyük değişim olarak ortaya çıkmıştır. 1750-1890 yıllarında başlayan ve Birinci Sanayi Devrimi, olarak isimlendirilen sürecin bir diğer adı da Buhar Çağıdır. Buhar çağı ile anılmasının nedeni ise James Watt'ın buluşu olan buhar makinesi dönemin başlangıcı olarak kabul edilmesidir. Bu dönemde dokuma sanayi gelişmiş ve metalürjide değişimler gerçekleşmiştir. Gemicilik ve demiryolları çelik üretiminin artışı ile gelişen sanayiler olmuştur (Ayvaz vd, 2010: 2).

İkinci Sanayi Devrimini ise 1870 yılı itibarıyla başlayan ve doğu bloğunun çöküşü olan 1989 yılına kadar devam eden bir süreçtir. Bu dönemde Petrolün endüstri ve ulaşımdaki etkinliği keşfedilerek kullanılmıştır. Küreselleşmenin de etkinliği bu dönemde artmış ulaşımdaki ilerlemeler hızlı gelişim göstermiştir (Görçün, 2016: 51). Üretim bandı teknolojisini 1913'te Ford başlatmıştır ve bu teknik diğer sektörlerde de yansiyarak üretimde verimlilik artışı gerçekleşmiştir. Üçüncü Teknoloji Devriminin başlangıcı ile nükleer, bilgisayar, mikroelektronik, lazer ve genetik gibi alanlarda da gelişmeler ortaya çıkmıştır (Akbulut, 2011: 3).

Elektriğin kullanımı Üçüncü Sanayi devriminin başlangıcı olarak gösterilmektedir. Seri üretimin elektrik ile yapıldığı dönem hem mekanik hem de elektronik alanların gelişmesini, dijital teknoloji ile birlikte programlanabilen cihazlar ve bilişim teknolojileri ortaya çıkmıştır. Bilgisayar teknolojisinin ilerlemesi, internetinde hızla gelişmesi bu dönemin informatik devrim olarak da bilinmesini sağlamıştır (Çeliktaş vd, 2015: 1).20.yy'ın ortalarında ağır sanayi ve bilgi teknolojisinde gelişmeler yaşanmış, bilgi toplumu gibi yeni iktisadi terimler ortaya çıkmıştır. Bu durum, fiber-optik, çip teknolojisi ve atom enerjisinin gelişmesini, mikro elektronik teknoloji üretimini de mümkün hale getirmiştir (Yücel, 2004: 100-101).

Sanayi devrimindeki değişimler, mekanik ve mikro elektronik alanındaki gelişimler bilgi toplumunun oluşmasına neden olmuştur. İletişim sektörleriyle birlikte enformasyon devrimi ortaya çıkmış ve bilgisayarlarda bu sürece dahil olmuştur. Japonya ve ABD bu süreçte hızlı bir gelişim göstererek sektör yapılanmasına gitmiş, teknoloji alanında önder duruma gelmişlerdir. Bu durum gelişmiş ülkelerin enformasyon toplumu olmasına sebep olarak ekonomik yapılarını da etkilemiştir. Enformasyon devrimi ile birlikte şirketler ve kurumlar yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Küreselleşme sürecinin hız kazanması ile birlikte tüm dünyada teknolojiye uyumlu bir dönüşüm yaşanmış ve bilgi toplumunun oluşumu sağlanmıştır(Erkan ve Erkan, 2007: 2).Bilgi toplumunun bugün gelmiş olduğu son yeni sanayi devrimi Endüstri 4.0olarak ortaya çıkmaktadır. Siber-Fiziksel Sistemlerin üretimde devreye girmesi ile kişiye özel, doğayla barışık, görsel algısı yüksek olan bir üretim sürecinde iyileştirme gerçekleştirilebilecektir(Çeliktaş vd, 2015: 1).



Şekil 1. Sanayi Devrimi Aşamaları

Kaynak: KPMG, 2015:1<https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2016/08/tr-sanayi-4.PDF>

Her an gerçekleşmesi mümkün olan yeni sanayi devrimi “Sanayi 4.0” kavramı ile ortaya çıkmaktadır. “Nesnelerin İnterneti”, “Her Şeyin İnterneti” veya “Endüstriyel İnternet” kavramları da bu devrin önemli tanımlarındandır. En önemli unsurlarından biri de akıllı fabrikalarla üretimde yeni bir çıkışın yapılmasıdır. Ayrıca siber fiziksel üretim teknikleri de bu kapsamda tanımlanmaktadır. Üretim değer zincirinde bu devrimin sonucunda yeni yönetim sistemleri ve organizasyon şekillerinin ortaya çıkması beklenmektedir. Bugünkü durumda karışık üretim sistemlerinin yönetilebildiği akıllı fabrika sistemleri, inovasyon süreçleri sonucunda ortaya çıkabilecektir. Makine mühendisliği, otomasyon ve bilişimin gelişmesi ile bu sistemler kolaylıkla koordine edilebilir duruma gelebilecektir (KPMG, 2015: 1).

Finlandiya doğal kaynak açısından yoksul olmasına rağmen dünya rekabet sıralamasında üst sıralara yükselmiştir. Bunun sebebi Ar&Ge, eğitim ve inovasyon politikasında yapmış olduğu değişiklikler olarak gösterilebilir. Politikadaki değişikliğin etkin bir şekilde sonuçlanmasıyla birlikte milli gelirden %3,5 oranında Ar&Ge harcamalarına ayırarak Finlandiya yükselen bir ekonomi haline gelmiştir. Finlandiya da; Japonya örneğinde olduğu gibi dezavantajlı durumunu avantaja dönüştürmeyi

başarmıştır. Her iki ülke de, kendi şartlarında yapılabilecek en uygun siyaseti uygulayarak ekonomik alanda gelişmiş ve bilgi toplumu boyutuna ulaşmıştır (Erkan ve Erkan, 2007: 7).

Bilgi toplumunda söz konusu olan sanayi toplumundaki meslek yapısının dönüşümüdür. Sanayi toplumundaki mavi yakalı niteliksiz işgücü, yerini beyaz yakalı yani nitelikli işgücüne bırakmaktadır. Bilgi toplumlarında, yüksek teknoloji kullanımına yer verileceğinden verimlilik artışı ve işgücü azalışı gerçekleşecektir. Açığa çıkan işgücünün ise hizmet sektöründe değerlendirilmesi beklenmektedir(Kocacık, 2003:5).

2. SANAYİ DEVRİMİ 4.0

Endüstri 4.0, makine gücünün; insan gücünün yerini alarak üretim süreçlerini kendiliğinden yönetebilir hale gelmesi olarak tanımlanabilir. Makinelerin bilgisayarlar ve internet teknolojilerindeki yeni gelişimler sayesinde koordine edilebilir hale gelmesi yeni sanayi devrimini ortaya çıkarmıştır. “Nesnelerin İnterneti” kavramı olarak bilinen bu yeni sistem sayesinde üretimde ileri seviyeye atlanmış ve fabrikaların kendini yönetebilir olması ile ileri düzey teknolojiye geçilmektedir (EBSO, 2015: 7).

Endüstri 4.0, Alman Hükümetinin desteklediği ve geleneksel üretim yönteminden bilgisayar ve internet destekli yeni üretim modeline geçişi sağlayan bir teknoloji projesi olarak başlamıştır. Projenin amacı; kaynak verimliliğinde artışı sağlamak müşterilerinde üretim sürecine dahil olabileceği bir entegrasyonun sağlanabilmesidir (www.elektrikport.com, 2016-1).

Yeni sanayi devrimi olarak anılan Sanayi 4.0, 2011 yılında ilk kez Hannover Fuarı’nda ortaya atılmış bir kavramdır. Üretimde bir devrim yaşandığını ve bilişim çağının modern bir hal alarak üretim teknolojisini bir üst seviyeye taşınmakta olduğu uzmanlar tarafından fuarda ifade edilmiştir. Almanya Hükümeti bu durumu sanayide atılım gerçekleştiği değerlendirmesini yaparak, bu konu üzerinde çalışacak bir grup oluşturmuştur. Endüstri 4.0 çalışma grubu bir yıllık bir süreç sonunda hem Almanya Hükümeti’ne hem de Hannover fuarında çalışmalarını sunmuştur. Çalışma grubu SAP AG firmasının yöneticisi olan Hennig ve Bosch şirketinin yöneticisi Siegfried Dias ve Kagermann başkanlığında çalışmalarını sürdürmüşlerdir (EBSO, 2015: 7).

Gelişmekte olan teknoloji devrimini WEF (World Economic Forum) Kurucusu ve Başkanı olan Klaus Schwab ise üç temel nedene bağlayarak 4. Sanayi devriminin meydana geldiğini ve 3. Sanayi devriminin devamı olmadığını açıklamaktadır. Bunlar (Schwab,2016: 11);

- **Hız:** Schwab’a göre bu devrim doğrusal olarak değil üstel bir hızda ilerlemektedir. Birbiriyle bağlantılı ve çok yönlü olan yeni teknoloji birbirini tetikleyerek hızlı bir şekilde gelişmektedir.
- **Genişlik ve Derinlik:** Dijitalleşme ile bu devrim hız kazanmıştır. Sanayi sektörünün bireyselliğe daha çok önem verdiği bir değişim ile ilerlemesi sonucu teknoloji çeşitliliğinin artması sağlanmıştır. Schwab iktisadi sorular olan “ne” ve “nasıl” soruları ile birlikte “biz kimiz” sorusunun da değişmekte olduğunu ifade etmektedir.
- **Sistem etkisi:** Sanayi 4.0 sonucunda bütün sektörler, şirketler ve hatta ülkeler olarak bütünsel bir değişim yaşanması beklenmektedir.

Sanayi 4.0 yalnızca makinelerin iletişiminden ibaret değildir, daha geniş kapsamlı olduğu söylenebilir. Genetik alanından bilgi işlem teknolojilerine kadar her türlü bilimsel alanı etkileyecek tüm alanlarda aynı anda ilerlemeler gerçekleşebilecektir. Bu devrimin öncekilerden farkı ise teknolojideki gelişmelerin birbirini tetikleyerek iç içe geçmesi, koordineli hareket etmesi ve tüm alanların birlikte etkilenerek gelişmesidir (Schwab, 2016: 17).

2.1 Endüstri 4.0’ın Yeni Teknoloji Kavramları

• 3 Boyutlu 3D Yazıcılar

3D yazıcı teknolojisinin ilk uygulaması 1984 yılında ortaya çıkmıştır. Ancak geçtiğimiz 20 yıl boyunca bu yöneme hızlı prototipleme alanı haricinde pek ilgi gösterilmemiştir. 2006’da başlayan bir proje olan Reprap ile gündeme tekrar gelmiştir ve daha geniş kitlelere ulaşması sağlanmıştır. Gelecek bilimcilerinin bir çoğu 3D baskısının insanlık için yeni bir çağı başlatacağını ve yenilikçilik

konusunda yeni adımlara neden olacağını düşünmektedirler (EBSO, 2015: 10). 3D yazıcıların üretim sürecindeki katkısı Birinci ve İkinci Sanayi Devrimlerinin üretim süreçlerindeki sistemlerden oldukça farklı bir şekilde organize edilmiş olmasıdır. Geleneksel üretim süreçleri, çıkarmalı süreç şeklinde işlemektedir. Yani hammadde, kesilir, biçilir ve daha sonra nihai ürünü ortaya çıkarmak üzere birleştirilerek son halini alır. Bu süreçte ciddi bir miktarda malzeme atığı meydana gelir ve bu atığın nihai üründe değerlendirilmesi mümkün olamamaktadır. Öte yandan üç boyutlu yazdırma işleminde üretim sistemi eklemeli bilgimalat² şeklinde ortaya çıkmaktadır. Üç boyutlu yazdırma esnasında yazılım, erimiş malzemeyi üst üste ekleyerek katmanlar oluşturur ve bu işlem sonunda ürün tek parça olarak üretilebilmektedir. Bu şekilde eklenerek meydana gelen bilgimalat, çıkartılarak yapılan üretimde kullanılan hammaddenin onda birini kullanarak üretimi sonuçlandırmaktadır. Bu özellik 3D yazıcılara verimlilikte ve üretkenlikte ciddi bir avantaj sağlamaktadır (Rifkin, 2015: 98-99).

3D yazıcı teknolojisi sayesinde çeşitli hammadde ve üretim kombinasyonları ile oldukça geniş alanlarda üretim gerçekleştirilebilmektedir. Kuyumculuktan genetiğe, bilişim teknolojilerinden şehir planlamasına, tıptan gıdaya, her türlü sanayi üretimine uygulanabilen 3D yazıcılarda modellemeye bağlı olarak baskı süresi de değişiklik göstermektedir. 3D yazıcılardan; Biyo-organik maddeler damardan, organlara ve dokulara kadar her türlü üretim yapılabilmektedir. Hücre üretiminden oyuncaklara, dayanıklı aletlerden müzik aletlerine kadar akla gelebilecek her türlü şeyin üretimi gerçekleştirilebilmektedir. Geliştirilebilecek dev yazıcılar sayesinde inşaat sektöründe de kullanılabilir olacaktır (EBSO, 2015: 11).

3D yazıcıların bir diğer avantajı bu yazıcılar sayesinde tek bir ürün üretilebileceği gibi verilen siparişler doğrultusunda ve minimum maliyette küçük gruplar halinde de üretim gerçekleştirilebilir (Rifkin, 2015:99).

Bilim dünyasında hızlı bir şekilde sürdürülen çalışmalar sonucunda yakın bir gelecekte üretimde 4D yazıcıların kullanılmalarına ortam hazırlayacaktır. 4D yazıcıdan çıkan ürünler, üç boyutlu olmalarıyla birlikte içinde buldukları çevre şartlarına göre ürünün kendiliğinden şekil değiştirebilmesi mümkün hale gelecektir. Örneğin düz bir metal parçanın su altına yerleştirildiğinde kendiliğinden boru şeklini oluşturması, yağmurlu ve güneşli hava ayrımını algılayıp kendiliğinden bota ve sandalet dönüşebilen ayakkabıların üretilebilmesi, 4D yazıcıların hayatımıza getireceği yenilikleri temsil eder niteliktedir (EBSO, 2015: 12)

Jeremy Rifkin (2015) yapmış olduğu çalışmada üretüketiciler³ kavramını da gündeme getirmiştir. 3D yazıcıların gündeme gelmesiyle hali hazırda kendi enerjilerini üreten çevreci gruplar bu yazıcılar sayesinde sürdürülebilir bir üretim sistemi oluşturabilir ve bireysel ihtiyaçlarını karşılamanın yanında, üretim fazlalarını internet üzerinden pazarlayarak hem üretici hem de tüketici konumuna geçebileceklerdir. Rifkin'e göre bu durum, sifıra yakın marjinal maliyet kapsamında kapitalizmi de yeniden şekillendirebilecektir. Kapitalist sistemin minimum maliyet maksimum kar elde etme prensibinin yerine işbirliği içindeki üretüketicilerin ekonomik sistemin yeniden yapılanmasına neden olabileceği öngörülebilir. Bu durumda 3D ve 4D yazıcı sistemleri Ar&Ge alt yapısı geliştirilerek daha fazla çeşitlilikte ürünün üretilmesine olanak sağlayabilir. Akıllı telefonların yaygınlaşarak bireylerin kendi videolarını çekebilir hale gelmiş olması akıllara bu teknolojinin bireysel üretimleri arttıracak ve ticaretin artık yön ve sistem değiştirebileceği ihtimalini getirmektedir. Böyle bir durumda kapitalist firmaların artık sadece üretim yaparak ekonomik sistemde bulunması mümkün olmayacak belki de ürünlerini kiralama sistemleri üzerinden piyasada varlık gösterebileceklerdir. Örneğin lastik üretimi ve satışı yapan Michelin firması, yenilikçi iş modellerinin keşfi ile ilgili yapılan çalışma sonucu lastikleri satmak yerine kiralama fikri üzerine bir proje geliştirmiştir. Yıllardır üreticilik yapan Michelin yeni bir iş kolu olarak müşterilerine kiralama hizmeti de vermeye başlayacak; kurulan alt yapı sistemleri ile sahadan bilgi toplayarak lastiklerin kaç kilometre yol yaptığı, araba basıncı gibi bilgileri elde edebilecek ve bu bilgilere göre hizmet fiyatlandırması yapılabilecektir (www.endustri40.com, 2016-1). Bir başka proje ise; dünyada ilk 3D yazıcılarından çıkan araba Urbee Kanada'daki bir firma tarafından

²Infofacture (information ve manufacture kelimelerinden türetilmiştir) bilgimalat olarak tercüme edilmiştir.

³Prosumer (producer ve consumer kelimelerinden türetilmiştir) üretüketicisi olarak tercüme edilmiştir.

üretimiştir. Bütün gövdesinin Fortus 3D Üretim Sistemi ve 3D yazıcı kullanılarak üretimi gerçekleştirilmiştir. Tasarımcılara göre otomobilin bu şekilde üretilmesi çevre güvenliği açısından önemlidir. Ayrıca 3D yazıcılar üretimde kolaylık sağlamaktadır. "FDM(elektrikli kaplama modellemesi) makine kullanımını, iş gücünü, aletlerle işleme yöntemini ortadan kaldırmakta ve tasarımda değişiklik için esneklik sağlamaktadır. Elektrik ve yakıt kullanan hibrit araç sayesinde 320 km şehirlerarası, 160 km şehir içinde yol alınabilmektedir (www.veteknoloji.net, 2016). 3D yazıcıların otomotiv sektöründe yaygın bir şekilde değerlendirilmeye başlanması şimdilik zaman alacak gibi görülmekte bu teknolojinin geliştirilmesi sonucunda otomotiv sektöründe üretim aşamasında radikal değişimlere sebep olabilecektir. Bu durum otomotiv sektöründeki iş gücünü negatif yönde değişime uğratması anlamına geldiği söylenebilir.

- **IoT Nesnelerin İnterneti**

Nesnelerin İnterneti (NI) nesne ve canlıların tekil tanımlayıcılar üstünden, insan-insan ve insan-bilgisayar etkileşimine gerek kalmadan yerel bir ağa veya internete bağlı veri aktarımı yapılabilen teknolojik bir sistemdir. NI, kablosuz teknolojiler, yarı iletken yongalara gömülü olan algılayıcılarla birlikte, valf ve uygulayıcı gibi donanımları da içinde bulunduran, taşıtlardaki hava yastıklarında mevcut olan mikro elektromekanik sistemler ve internetin bağlanması ile ortaya çıkmıştır. NI içerisindeki unsurlar içinde, vücudundaki kalp implantı olan bir insan, izleme yongası taşıyan bir hayvan, tekerleklerin hava oranını gözlemleyen bir taşıt veya bir IP adresi atanarak ağ üstünden veri aktarabilen doğal veya insan üretimi nesnelere aracılığıyla bilgi akışı olabilir (Koroğlu, 2015: 1).

Günümüz teknolojilerinden farklı olan ise yeni sistemlerin belirli bir seviyede düşünülmesi yeteneği olabileceğinin de üzerinde durulmaktadır. Nesnelerin interneti, dikkat dağıtmadan, hatta dikkat çekmeyerek insanlara günlük yaşamda kolaylık sağlayabilecek ve yoğun olan günlük tempoyu rahatlatılabilecektir. Nesne tabanlı internet servislerinin basit bir örneği kargo takip sistemlerinin internet üzerinden yapılabilir olmasıdır. Bu sistemler hala başlangıç aşamasındadır, kargo takibi insan faktörünün yoğun kullanıldığı bir sektördür. Ancak nesnelerin interneti sistemleri yaygınlaştığında kargo paketlerinin hiçbir insan müdahalesi olmadan adrese teslim edilebilir hale gelmesi beklenmektedir (Börteçin, 2014: 28). Ayrıca 2020 yılında, nesnelerin interneti aracılığıyla 14 milyar cihazın birbirleriyle etkileşime geçmiş olması planlanmaktadır (EBSO, 2015: 7).

- **Akıllı Fabrikalar**

Endüstrinin büyük ölçekli şirketlerinin geleneksel üretim artırma yöntemleri artık yeterli değildir. Yeni stratejiler ise müşteriden tedarikçiye kadar tüm sistemi içine alan bütünsel bir çözüm üretme yöntemi gerektirir. Bilişim teknolojileri ile endüstriyel sürecin entegrasyonu sonunda Endüstri 4.0 devrimi gerçekleşmektedir. Sanayinin yeni terimleri olan büyük veri, robot teknolojileri, nesnelerin interneti gibi sistemler ile akıllı fabrikaların ortaya çıkışı sağlanmıştır. Akıllı fabrikalar hayalden öte artık zorunluluk haline gelecek, tüketici tercihlerinin değişmesi ve kişiselleşen üretimlere olan taleplere cevap verilebilmesi için işletmeler, fabrikalarında dönüşüme gitmekte mecbur kalacaklardır. Endüstri 4.0'ın üretim süreci, müşterinin talepleri ve tedarikçiden toplanan verilerin analizi sonucu akıllı fabrikalar, robot teknolojisinin desteği ile hızlı bir şekilde ürünün imal edilmesini sağlayabilecektir. RFID (Radio-frequency identification / Radyo Frekansı ile Tanımlama) etiket sensörleri ile akıllı robotlar üretim bandındaki ürünü tanıyarak işlem gerekliliklerini yerine getirebileceklerdir. Bu sayede farklı ürünler aynı üretim bandında hiç hatasız işlenebilecektir (EKOIQ, 2014: 4-5).

Nesnelerin interneti, sanayi bağlamında incelendiğinde, gündelik hayata benzer doğrultuda, robot ve makinelerin internet ağları aracılığıyla üretim sürecinin neredeyse tamamında hakim olabileceği görülmektedir. Bu durum iş dünyasını, akıllı üretim süreçlerinde kullanılan akıllı fabrikalarla ve bu fabrikalardan çıkan akıllı ürünlerle karşılaştırmıştır. Sanayi 4.0'ın ilk önceliği ve en somut göstergesi olan akıllı fabrikaların özellikleri şu şekilde sıralanabilir (EBSO, 2015: 16):

1. Akıllı fabrikalar, karmaşık üretim süreçlerini hızlı ve sorunsuz bir şekilde yöneterek büyük bir başarı sağlamışlardır.
2. Akıllı fabrikalarda üretilen ürünler daha sorunsuz ve daha uzun ömürlüdür.
3. Akıllı fabrikalar da insanlar, makineler ve üretim kaynakları sürekli bir etkileşim içindedirler.

- **Artırılmış Gerçeklik**

Artırılmış gerçeklik grafiksel ortamda (AR) ses, video, grafik veya GPS verileri ile bilgisayarlar aracılığıyla üretilen insanların duyularını etkileyecek düzeye getirilebilen dijital ortamdaki canlandırmalardır. Bu canlandırma sonucunda fiziksel ve gerçek alanda birleşme sağlanmakta ve kullanıcıya yeni bir algılama alanı oluşturulmaktadır. Yeni algı ortamını canlı olarak doğrudan doğruya veya dolaylı görseller aracılığıyla yansıtabilmektedir. Bu sistemde insan duyularına hitap edecek ve duyuları etkileyecek girdiler dijital ortamda zenginleştirilerek simüle edilebilir ve sonrasında artırılmış bu gerçeklik kullanıcının algısına sunulur. Görüntü ve algı düzeyinde zenginleştirme programı gerçek anlı uygulanarak ve ortam çevresindeki öğeler ile etkileşime geçirilebilmektedir. Artırılmış gerçeklikte ortamla ilgili sanal bilginin yansması gerçek dünyayla uyum halindedir (www.endustri40.com, 2016-2)



Şekil 2. Gerçeklik sanallık bütünlüğü

Kaynak: Koşan, L.(2014): “*Muhasebe Eğitiminde Artırılmış Gerçeklik Uygulamaları*” sy.2

AG, sanal gerçekliğin devamı şeklinde görülebilmektedir. Bir kıyaslama yapılırsa, sanal gerçeklikteki dünya benzetimi, var olan dünya gerçekliği yerine kullanılabilir. Sanal gerçeklik ile AG birbirinin zıttı değildir, gerçek dünyaya ait görüntülerin dijital işlemler sonucunda geliştirilmesi ve grafik zenginliği sağlanması sonucunda AG ortaya çıkmaktadır. Böylece algısal gerçeklik zenginleştirilerek değiştirilmiştir (Koroğlu, 2012: 2).

- **Yapay Zeka**

Yapay zeka, insana özgü olan, *algılama, öğrenme, çoğul kavramları bağlama, düşünme, fikir yürütme, sorun çözme, iletişim kurma, çıkarımsama yapma ve karar verme* bilişsel düzeyi yüksek olan fonksiyonları yada davranış yapması beklenen programlardır (www.wikipedia.org, 2016). Yapay zeka bugün bir çok alanda kullanılmaya başlanmıştır. En çok bilinen örneği Satranç şampiyonunu yenen satranç bilgisayarıdır. Bu sistemler bilgiyi depolayarak zamanla deneme yanılma yöntemleriyle kendini geliştirebilmektedir. Tamamen program tabanlı olan sistem depoladığı bilgileri yorumlayabilir ve daha hızlı tepkiler verebilir hale gelmektedir. Yapay zeka daha çok robotik alanlarda kullanılmaktadır, fakat hızlı gelişen teknoloji sayesinde belki de cep telefonlarımız bile yapay zeka programları sayesinde bizi yönlendirir hale gelebilecektir.

- **Siber – Fiziksel Sistemler**

Siber-fiziksel sistemler; gözlemlene, koordinasyon ve kontrol gibi üretimin ana unsurlarını, hesaplama ve iletişimin birlikte oluşumu ile meydana gelen birleşik teknoloji tarafından yönetilen sistemler bütünüdür. Bahsi geçen karma teknoloji daha açık bir ifadeyle, fiziksel sistemleri siber teknoloji ile birleştirilerek daha akıllı bir hal alması sağlanmıştır. Bu sürecin tamamı siber-fiziksel sistemler şeklinde adlandırılmaktadır. Makinelerin siber teknoloji ile birleşmesi bizi nano-teknoloji devrimine götürerek farklı bir boyuta taşımaktadır (EBSO, 2015: 18). Endüstri 4.0 teknolojinin unsurları siber-fiziksel sistemlerle internet ağ yapı sisteminin birlikte içermektedir. Dördüncü endüstri devrimi 10 – 20 yıl içinde yaygınlaşarak firmaların inovatif dönüşümleri ile aktif bir şekilde kullanılır hale gelecektir (www.elektrikport.com, 2016-1).

- **Siber Güvenlik**

Şirketler bir birinden bağımsız yönetim ve üretim sistemlerini kullanarak üretim gerçekleştirmektedir. Sistemlerin bağlanabilir hale gelmesi endüstride bilgi güvenliğini arttıracak siber tehditlere karşı koyabilecek, sisteme kayıtlı makinelerin erişilebilirliği dikkate alınarak kimlik koordinasyonu sağlanabilecektir (TÜSİAD, 2016: 28).

Endüstri 4.0 kapsamında verilerin sağlıklı ve doğrulanabilir şekilde aktarımının sağlanması oldukça önemlidir. Üretim sistemlerinde yalnızca yetkili kişilerin önemli verilere ulaşımı sağlanabilmelidir. Ayrıca üretim sistemine dahil olan bütün cihazlardan gelen verilerinde doğruluğunun saptanması ve işlenebilir olması gerekmektedir. İşletmeler ancak bu şartlar

doğrultusunda Endüstri 4.0 sürecinde üretimlerini koruma altına alabileceklerdir (Siemens, 2014: 14). Siber güvenlik veri güvenliğinin kontrol altında tutulmasını sağlamaktadır. Aksi halde cihazların düzenli bir şekilde internette aktif olarak bulunmaları veri kaybına ve bilgi güvenliğinin sağlanamamasına sebep olabilmektedir. Siber güvenlik sistemleri firmaların güvenliğini sağlayarak fiziksel iletişimin sağlıklı ortamda sürdürülebilmesini sağlamaktadır.

- **Büyük Veri**

Büyük veri; “sosyal medya paylaşımları, bloglar, fotoğraflar, ağ günlükleri, videolar, sistem logları gibifarklı kaynaklardan elde edilen, işlenebilen ve anlamlandırılabilen veri biçimine dönüştürülme şekli” olarak tanımlanabilir (EBSO, 2015: 19). Büyük veri karar alma sistemlerinde büyük bir kaldıraç görevi üstlenebilir. Çok farklı sektörler ve uygulamalarda daha iyi ve daha hızlı karar alma ortamı oluşturacaktır. Otomatik karar alma insanlar için karmaşıklıkları azaltabilir, şirketlere ve hükümetlere gerçek zamanlı hizmetler ve müşteri etkileşiminden otomatik vergi beyanı ödemeleri gibi daha birçok alanda destekler sunabilecektir. Büyük veriyi karar almada kaldıraç gibi kullanmanın da riskleri ve fırsatları mevcuttur. Karar almada kullanılan verilere ve algoritmalara güven duyulmasını sağlamak sistemin işlemesi için oldukça önemlidir. Kişilerin mahremiyet endişeleri açısından, iş ve hukuk yapılarında hesap verebilirlik oluşturmak için açık yol gösterici ilkelere gerek duyulacaktır. Bugün elle yapılan işlemler büyük veriyle ikame edildiği takdirde belli işleri gereksizleştirebilir ama aynı zamanda şu anda mevcut olmayan yeni iş ve fırsat kategorileri gündeme getirebilir (Schwab, 2016:156-157).

- **Otonom Robotlar**

Üretim ortamlarının esneklik kazanması ile akıllı robotlar diğer cihazlarla, malzemelerle ve diğer üretim bileşenleriyle etkileşime geçerek şirketlerin üretkenliklerinde artış sağlayabilecektir. Bu durumda insanların yerini tamamen robotların alacağını söylemek mümkün değildir; fakat, geleceğin fabrika işçilerinin iş özelliklerinde yüksek öğrenim ve özel yetenekler yer alacak diğer kalan iş gücü ise başka alanlarda değerlendirilebilecektir. İnsanların ve robotların 24 saatlik uzun bir iş devresi boyunca sisteme bağlı bir şekilde çalışmalarını da bu sistem mümkün kılmaktadır. Üretimdeki herhangi bir aksama olması durumunda, yönetici yada teknisyen mobil iletişim araçları ile oluşan soruna detaylı bir şekilde otomatik olarak aldıkları bilgi mesajı ile hâkim olabileceklerdir. Çözüm önerileri sunan ve sorunun yaşandığı alanda her zaman kayıttaki kamera sistemleri görüntüyü ileten otomatik mesajla yetkili kişiyi haberdaredebilecektir (KPMG, 2015: 2). Robotlar doğrudan bir operatörün kontrolünde çalışabildikleri gibi, bir bilgisayar programı aracılığıyla bağımsız olarak da hareket edebileceklerdir. Günümüzde robotlar endüstriyel üretimde özellikle otomotiv endüstrisinde çok sayıda kullanılmaktadır (EBSO, 2015: 20). Teknolojik ilerlemeler sayesinde robotlar daha uyarlanabilir ve esnek hale getirilmektedir. Robotların yapısal ve işlevsel tasarımı karmaşık biyolojik yapılardan esinlenerek şekillenmektedir. Sensörlerdeki gelişmelerle robotlara çevrelerini algılama ve tepkide bulunma gibi yetenekler kazandırılmaktadır. Eski robot teknolojisinin ötesinde şimdi robotlar bulut aracılığıyla uzaktan enformasyona erişim sağlayabilmektedir. Böylece başka robotlarla etkileşim ve robotlardan oluşan ağ sistemlerine ulaşabilmektedir (Schwab, 2016: 25-26).

- **Simülasyon**

Hala tasarım sürecinde olan ürünlerin, üretim süreçlerinin ve de malzemelerin 3 boyutlu simülasyonlarından faydalanılabilecek ve ilerleyen dönemlerde simülasyonlar fabrika üretimlerinde daha etkin kullanılabilecektir. Gerçek zamanlı olarak alınan verilerle, hazırlanan sanal modeller verimliliği daha yüksek ürünler üretilmesini mümkün kılmaktadır. Bu durumda operatörler, üretim hattını takip edecek olan ürünün üretimden önce sanal olarak test edilebilmesi ve en uygun kurulum ile kalitede artış sağlayabilecektir. Örneğin Siemens ekipman üreticisi olan bir firmayla ortak çalışma yaparak makinelerden toplanan verileri, bir simülasyon geliştirerek, ürünün işlem sürecini %80 oranında azaltarak verimlilik artışı gerçekleştirebilmiştir (TÜSİAD, 2016: 26-27).

- **Sistem Entegrasyonu**

Tek bir sistem gibi çalışabilen çoklu sistem koordinasyonudur. Birçok sistem bir araya gelerek bir sistem gibi organize edilebilmektedir. Sistem entegrasyonu; kurumsal uygulamalar, network ağları ve işlem sürecinin yönetimi veya yazılımlar gibi tekniklerin kullanılması ile bir birinden farklı sistemlerin birleştirilmesi sonucu ortaya çıkar. Alt sistemlerin entegre olması ile birlikte sistem işlevselliği söz konusu olabilir. Dünya çapında sistem tasarımları, kendi içinde entegre programı ile

birlikte geliştirilerek diğer sistemlerle koordinasyon sağlamaya hazır şekilde üretimler gerçekleştirilmektedir (EBSO, 2015: 21).

- **Bulut Bilişim Sistemi**

Bulut depolama sistemi ile artık şirketler, bulut bilişim sistemine uyumlu yazılımları aracılığıyla kurumsal işlemlerini yapabilmektedir. Yeni ürün bilgilerinin sisteme dahil olması ile bulut teknolojisinin performansının artırılması ve etki tepki süresinin kısılması da gerçekleşebilir. Bulut bilişim sayesinde daha çok bilgiye ulaşılabilecek ve üretim sistemlerinde bilgiye bağlı hizmetlerde verimlilik artışı mümkün olabilecektir (TÜSIAD, 2016: 29).

ABD’de oluşturulan bir grup olan Akıllı Üretim Liderlik Koalisyonu üretiminiyeniden şekillenmesi üzerine araştırmalar yapmaktadır. Kar amacı gütmeyen bu koalisyon, imalat uygulayıcıları, tedarikçileri ve teknoloji şirketlerinden oluşan bir organizasyondur. Koalisyonun amacı, *“üretimdeiletişimin benimsenerek kolaylaştırılması için yaklaşımlar geliştirmek, platform ve ortak altyapı oluşumu için Ar-Ge faaliyetlerinin artmasını sağlamak, uygulamak ve destekleyici gruplar oluşturmak üzere imalat sanayindeki girişimleri arttırmaktır”*(www.elektrikport.com, 2016-2).

- **Diğer Teknolojik Gelişmeler**

Enerji sektöründe yeni bir atılım olan Kojenerasyon Sistemi; aynı cihazdan hem enerji hem de ısı üretimini sağlayan bir sistemdir. İki enerjinin aynı sistemde üretiminin birleştirilmesi sonucu ayrı ayrı üretiminden daha ekonomik sonuçlar elde edilebilmektedir.(www.elektrikport.com 2016-1). Maliyetleri azaltmak bilhassa sanayi sektöründe enerji verimliliğini artırarak güvenli, geri dönüştürülebilir ve ucuz enerjinin elde edilmesi ile gerçekleşebilecektir. Elektrik üretimi esnasında ortaya çıkan ısı eşanjörlerin kullanımı ile diğer ısı ihtiyaç alanlarına aktırılarak %80-90 oranında verimlilik sağlanmaktadır(Yücel, 2004:105).

Gelecekle ilgili ilginç tahminler yapan ünlü fizikçi Dr. Kaku’ya göre nano- teknoloji biyoteknolojive yapay zekânın gelişmesi tüm endüstrilerdedijital bir devrimin gerçekleşeceğini ifade etmekte ve bununla birlikte bazı gelecek ile ilgili öngörüler de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; *“2020’lerde çiplerin maliyeti çok düşük seviyelerde olacak,çipler her yerde bulunabilecek, bilgisayarlar ve internet bir süre sonra görünmez olacak. Elektriğin varlığının artık hissedilmediği gibi, ilerleyen yıllarda bilgisayar ve internettin varlığı sorgulanmayacak.Bilgisayarlar görünmez olduğu gibi literatürden bu sözcük neredeyse silinecek. Mobilleşen dünya da bilgi ulaşımı bulut sistemleri üzerinden gerçekleşecek. Kontak lensler aracılığıyla karşımızdakinin söyledikleri anlık tercüme edilebilecek ve yabancı dil bir sorun olmaktan çıkacak. Televizyon kanallarını kumanda yerine zihin gücü iledeğiştirilecek, internete de telepati aracılığıyla girilebilecek. Düşünce gücüyle ayrıca mail atılabilecek klavye ihtiyacı minimize olacak.Gelecekte her şey robotlar tarafından yapılacak geriye kalan önemli meslekler ise fikir üretimi ile gerçekleştirilen sanatçılık, TV showları, tasarım gibi alanlar öne çıkacak. Bu devrim sonunda da kaybedenler olacak ve 4. Endüstri devriminin kaybedenleri ‘aracılar’ olacak”* (www.k-note.com.tr, 2016).

- **SıfıraYakın Marjinal Maliyet Kavramı**

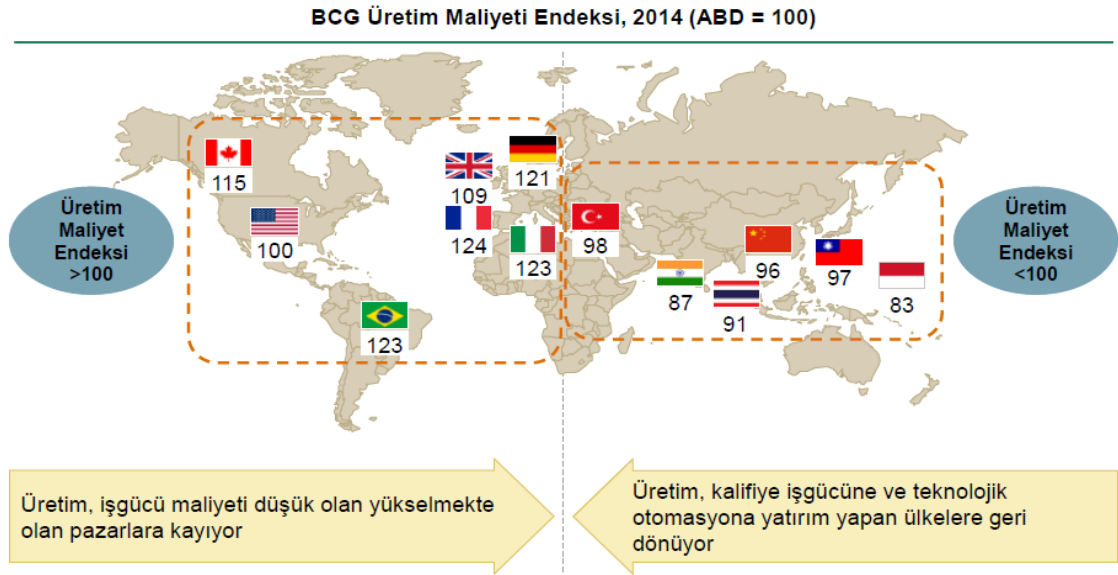
10-15 yıl öncesinde bir birimlik zenginlik bugüne oranla daha fazla işçi ile üretilebilmekteyken günümüzde daha az sayıda işçi ile gerçekleştirilebilmektedir. Sebebi ise dijital şirketlerin sıfıra yakın marjinal maliyetlerle üretim yapabilir durumda olmasıdır. Dijital çağda birçok şirket nakliye, depolama ve çoğaltma maliyetleri çok düşük olan enformasyon mallarının üretimini yapabilmektedir.Örneğin 1990 yılının Detroit’ünün 2014 yılındaki silikon vadisiyle karşılaştıracak olursak; 1990 yılının Detroit’indeki üç büyük şirketin piyasadaki değeri 36 milyar dolardır ve 250 milyar dolar toplam gelire sahiptir, bu gelire 1,2 milyon çalışan ile ulaşmışlardır. 2014 yılının silikon vadisindeki üç büyük şirketin piyasadaki toplam değerine baktığımızda iseoldukça yüksek bir piyasa değeri (1,09 trilyon dolar) yaklaşık aynı miktarda gelir üretmektedirler (247 milyar dolar) fakat sadece 10 kat daha az 137 bin çalışanla bunu sağlamışlardır (Schwab 2016: 19). Bu durum teknolojik gelişim ile istihdamın ters ilişki içerisinde olduğunun en önemli göstergesidir.

2.2. Endüstri 4.0'ın Karşılaştığı Zorluklar

Endüstri 4.0 ile ilgili firmalar yeterince bilgi ve donanıma sahip değillerdir. Yeni sanayi devrimin kavramları bile yeterince anlaşılammaktadır. Nitelikli iş gücü ihtiyacı niteliksiz iş gücü talebinin azalmasına sebep olabilecektir. Kurumlarda mevcut olan geleneksel sistemin değişime karşı direnç göstermesi beklenmektedir. Üçüncü sanayi devrimini gerçekleştirmiş firmalar Endüstri 4.0 dönüşümünü gerçekleştirmekte isteksizlik içerisinde (www.elektrikport.com,2016-1).

3. TÜRKİYE’NİN KONUMU

Türkiye’nin jeopolitik konumu ilk çağlardan beri iktisadi açıdan önem arz etmiştir. Bu durum ülkemize dinamik bir yapı getirmiştir. Bütün iktisadi değişim süreçlerinde en çok etkilenen bölgede konum alması Türkiye açısından dördüncü sanayi devrimini yakalamak, bir zorunluluk halini almıştır. Türkiye için iki seçenek vardır; yaküresel rekabet gücü kaybolacak veya gelişmiş ülkeler arasına katılmak için ciddi adımlar atılacaktır. Türkiye, lojistik avantajı sağlayan coğrafi bir bölgede bulunmaktadır ve busayede esnek, düşük maliyetli üretim yapabilecek görece düşük iş gücü maliyeti mevcuttur. Bu durum küresel firmalara karşı rekabet edebilir şekilde konum almasını sağlamıştır. BCG (Boston Consulting Group) Global Üretim Maliyeti Endeksi (Şekil 3); üretim ücretlerini, verimliliği, enerji maliyetlerini ve döviz kurlarını dikkate alarak oluşturmuş olduğu endekse göre Türkiye 98, Almanya 121, ABD ise 100 ortalama birim maliyetle üretim yapabilmektedir. Bu durumda Türkiye ortalama doğrudan üretim maliyetlerinde Almanya’nın % 23 altında iken, ABD’den ise % 2 oranında daha az maliyet oranına sahiptir. Bu istatistiki analiz, Türkiye’nin küresel olarak etkin rekabet avantajı içerdiğini ve ihracat platformunda daha güçlü bir yere sahip olabileceğinin göstergesi niteliğindedir (TÜSİAD, 2016: 33).



Not: Bu endeks sadece dört tane doğrudan gideri kapsamaktadır. Hammadde giderleri ve makine ve araçların amortismanı gibi diğer maliyetler açısından bir fark olmadığı varsayılmaktadır. Maliyet yapısı, bütün sanayilerde ağırlıklı ortalama olarak hesaplanmıştır.

Kaynak: ABD ekonomik verileri; ABD Çalışma İstatistikleri Birimi; ABD Ekonomik Analiz Birimi; ILO; Euromonitor international; Economist istihbarat birimi; BCG'nin analizi

THE BOSTON CONSULTING GROUP

Şekil 3. Türkiye’nin Küresel Değer Zincirindeki Konumu

Kaynak: TÜSİAD, 2016: s. 33 <http://www.tusiad.org/indir/2016/sanayi-40.pdf>

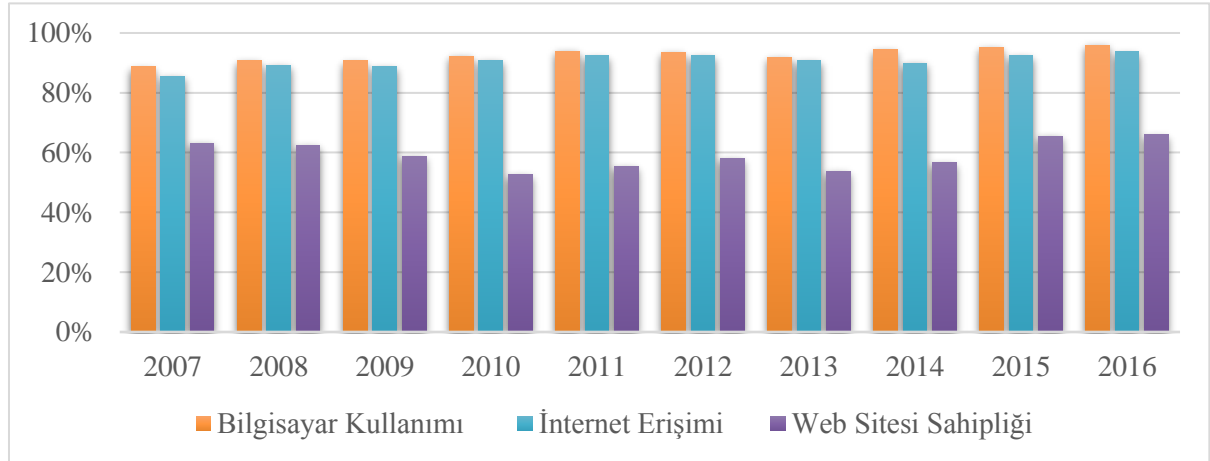
BCG analiz raporuna göre, Almanya’nın Endüstri 4.0 için yapmış olduğu atılımlar dikkate alındığında uzun dönemde 20-25 birimlik bir maliyet düşüşü yaşayacağı öngörülmüyor. Böyle bir durumun gerçekleşmesi ve Türkiye’nin maliyet yapısında bir iyileşmeye gidilmediğinde bölgesel avantajını kaybetmesi beklenmektedir. Maliyet avantajı ile birlikte küresel ölçüde rekabet edebilirliğini de kaybetmesi söz konusu olacaktır. Ayrıca Almanya’nın nitelikli iş gücü potansiyeli ve yeni teknolojilerin niteliksiz iş gücünü devre dışı bırakması işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalma riskini azaltmaktadır. Diğer taraftan Türkiye’nin iş gücü niteliği dikkate alındığında Endüstri 4.0’a uyum sağlayamadığı durumda bile işsizlik sorununun çoğunluğunu niteliksiz iş gücü içermektedir.

Türkiye karşılaştırmalı olarak üstün olduğu küresel rekabetçilik gücünü kaybetmesi ya da rekabetçiliğinin nispeten azalması durumunda küresel pazar payında bir azalma meydana gelebilecek, artan oranlı işsizlik ve işgücü kalitesinde de azalış ile karşı karşıya kalabilecektir. Böyle bir durumda, Türkiye, yatırım oranlarının düşük seviyelerde gerçekleştiği ve yüksek katma değere sahip olmayan üretim ile iktisadi kısır döngü süreci ile karşılaşabilecektir. Endüstri 4.0 ile küresel rekabet gücünü artırıcı yatırımlar gerçekleştirilerek, küresel Pazar payını yükseltebilecek ve nitelikli işgücünü arttırabilecektir (TÜSİAD, 2016: 37).

4. TÜRKİYE’NİN ENDÜSTRİ 4.0 KAPSAMINDA TEKNOLOJİK GELİŞİM GÖSTERGELERİ

Dördüncü endüstri devriminin gelişmekte olduğu son yıllarda teknolojinin kullanılabilirliği konusunda Türkiye’nin göstergeleri çok önemlidir. Türkiye Jeopolitik coğrafyası nedeniyle gelişmekte olan devrimin transferi noktasında Avrupa ve Asya arasında önemli bir köprüdür. Bu devrimin öncülüğünü yapan Alman firmalarının Türkiye’deki fabrikalarında Ar&Ge çalışmalarına hız verdikleri bilinmektedir. Bu firmalarla rekabet edebilecek olan yerli firmalarında bundan sonraki stratejileri önem kazanmıştır.

2020 yılında 14 milyar cihazın bir birine bağlanabilir olacağı hedefi ölçü alınırsa Türkiye’de iletişim alt yapısının genişletilmesi gerekebilir. Bu durumu grafik 1 ve grafik 2 yardımıyla açıklayabiliriz. Grafik 1 verilerini incelediğimizde girişimlerde bilgisayar kullanımı ve internet erişimi yüksek oranlarda görülmekte olsa da web sitesi sahipliği konusunda yüksek seviye yakalanamamıştır. Bilgisayar kullanımı 2016 yılında %95,9, İnternet erişimi %93,7 gibi yüksek rakamlara ulaşsa da web sitesi sahipliği %66 seviyesindedir.



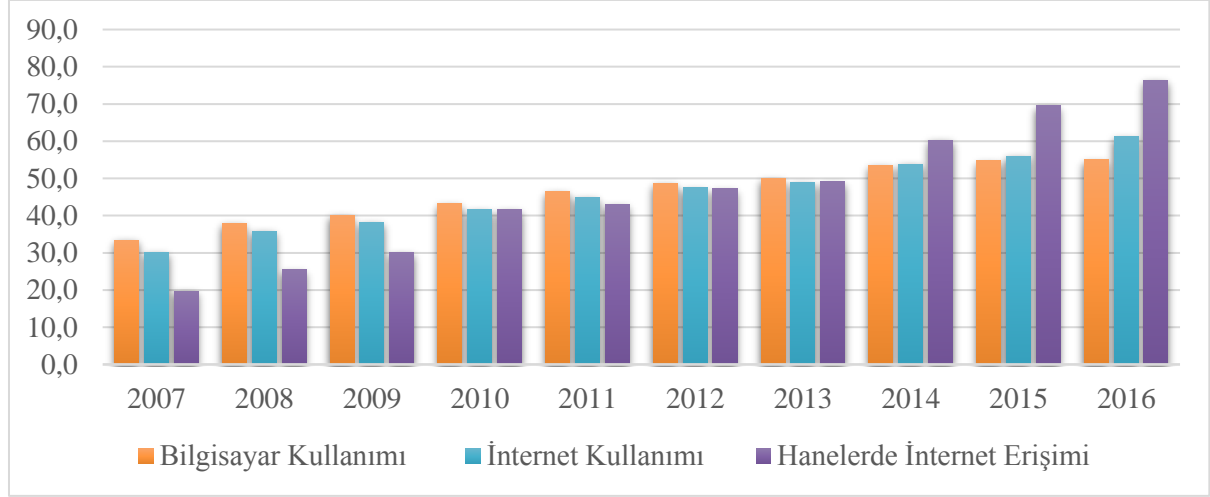
Grafik 1. Girişimlerde Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı

Kaynak: TÜİK, 2016. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1615

Dördüncü sanayi devriminin iletişimde ve ulaşımda hız çağını yaşattığını düşündüğümüzde girişimcilerin internet üzerinden üretim ve pazarlama ağlarını genişletmesi için web sitesi sahipliğinin giderek artan bir seyirde olması gerektiği düşünülebilir. Fakat grafikten de anlaşılacağı üzere henüz internet kullanımı bu konuda yeterince yaygınlaşmamıştır. Bunun sebepleri arasında yasal düzenlemeler yapılsa da, internet alış-verişlerinin tüketiciler için yeterli güvenilirlikte olmadığı söylenebilir. Cihazların, robotlar ve nesnelerin interneti ile birbirine bağlanacağını, akıllı fabrikaların kurulacağını dikkate aldığımızda ayrıca bu fabrikaların otomasyonlar aracılığıyla yönetilip web siteleri aracılığı ile uygulamalar üzerinden de yönetileceğini göz önüne aldığımızda, girişimlerde internet ve web sitesi sahipliği konusunda henüz yeterli donanıma sahip olmadığımız söylenebilir.

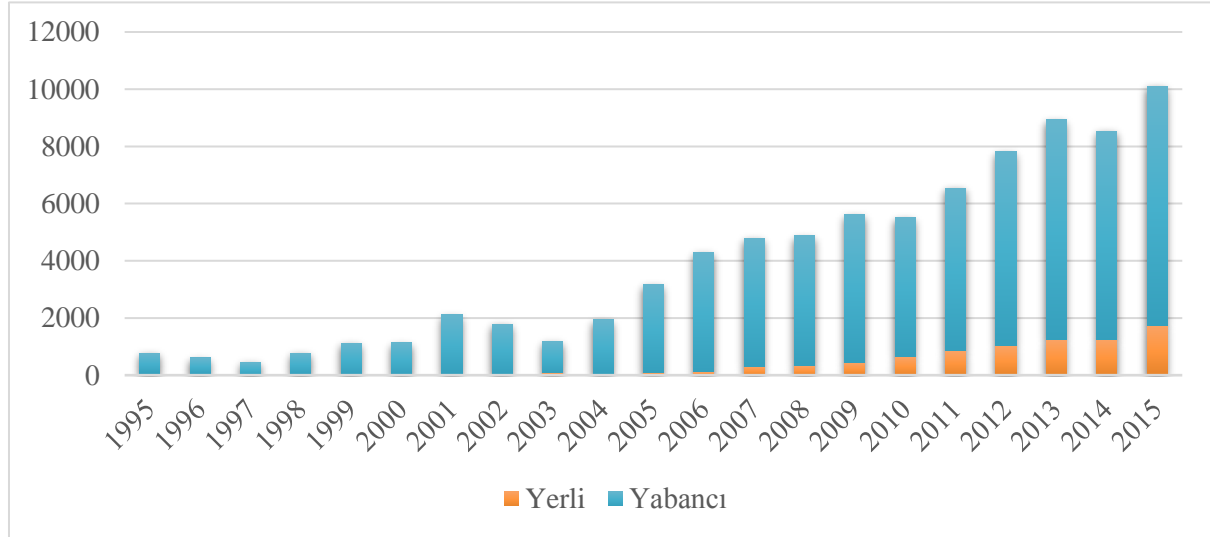
Akıllı telefonların kullanımının yaygınlaşması ile hane halklarının teknoloji kullanımının arttığı Grafik 2’den gözlenebilmektedir. 2007 yılında hane halklarının bilgisayar kullanımı %33,4 ve internet kullanımı %30,1 seviyesindedir. Bu oranlar ciddi bir artış ile 2016 yılına gelindiğinde bilgisayar kullanımı %54,9 internet kullanımı ise %61,2 olarak gerçekleşmiştir. Teknolojinin yaygınlaşması ve iletişim şirketlerin yaptığı yatırımlar sayesinde ise hanelerdeki internet erişimi 2007

yılında % 19,7 düzeyinde gerçekleşmiştir. 2016 yılına gelindiğinde ise % 76,3 seviyesine ulaşmıştır. Bu durum 2007 ile kıyaslandığında Türkiye için iyi bir gelişme gibi görünse de yeterli değildir. Dördüncü sanayi devrimi ile ortaya çıkan teknolojik ve dijital değişim dikkate alındığında hane halklarının %70'den daha yüksek oranlarda bilgiye ve iletişime ulaşabilir olması gerekmektedir. Dördüncü sanayi devrimi için öngörülen; hızla bütün cihazların internete bağlanabilir olması ve uzaktan kontrolünün mümkün olmasıdır. Bu durumda Türkiye'de alt yapı çalışmalarının hız kazanması ve özellikle teknoloji kullanımının eğitim programları aracılığıyla yaygınlaştırılması gerekebilir.



Grafik 2. Hanelerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı

Kaynak: TÜİK, 2016. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1615



Grafik 3. Yerli ve Yabancı Patent Tescillerinin Yıllara Göre Dağılımı

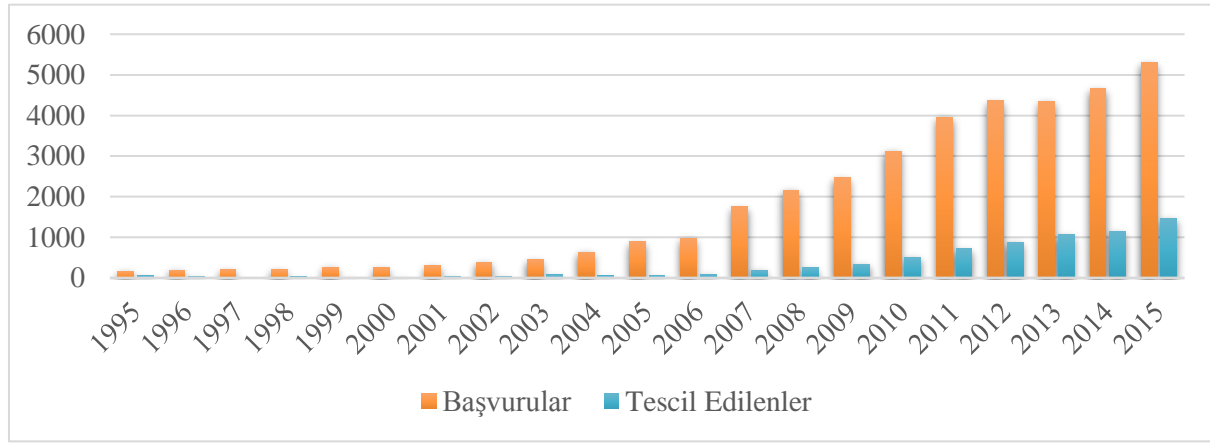
Kaynak: TPE, 2016

http://www.turkpatent.gov.tr/TurkPatent/resources/istatistik/patent/Patent_basvuru_yillara_gore_dagili_m.xls

Schwab (2016), yapmış olduğu anket çalışmasında katılımcılara yöneltilen, '2025 yılındaki evlere giden internetin %50 den fazlasını alet ve cihazlar için kullanılması' sorusuna %69 oranında katılım sağlanmıştır. (kastedilen nesnelere interneti kapsamında internet aracılığı ile aletlerin koordine çalışması ve akıllı evler projeleridir). Aynı çalışmada internet kullanımıyla ilgili sorular şu şekildedir; insanların %10'unun internete bağlanabilen giysiler giymesi %91,2, okuma gözlüklerinin %10'unun

internete bağlanması %85,5, nüfusun %90'ının akıllı telefon kullanması %80,7, nüfusun %90'ının internete düzenli erişime sahip olması %78,8 oranında (Schwab, 2016; 36) gerçekleşecek olan gelecek varsayılmıştır. Bu kapsamda Türkiye'deki internet erişimi günümüz teknolojisi için geçerli bir yeterliliğe sahip görünse de gelecek teknolojilerinin dördüncü sanayi devrimi kapsamında geliştirilecek olan yeni internet tabanlı teknoloji ürünlerine yetebilecek kapasitede olmadığı, yeterli internet kullanımının gerçekleşmediği ve teknoloji kullanılabilirliğinin Türkiye için sınırlı kaldığı söylenebilir. Günümüzde akıllı telefonların kullanım alanlarının insanların sadece iletişim ve sosyal ağ kapsamında kullandığını, ARGE araştırmalarını geliştirmek ve akademik anlamdaki kullanılabilirliğinin kısıtlı olduğu dikkate alınmalıdır. Aynı zamanda teknolojinin gerekli zamanda gerekli yerde kullanımı, ayrıca teknoloji kullanılabilirliğinin artırılması konusunda eğitim alanlarının geliştirilerek yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Grafik 3'te ki verilere göre geçerli yıllarda yapılan patent başvurularının 38.748 yerli 80.577 yabancı kaynaklı başvurulardır. Toplamda 119.325 başvuru yapılmıştır. Başvuruların 8554'ü yerli 73.470'i yabancı kaynaklı olmak üzere toplam 82.024 adet başvuru tescil edilmiştir. Yerli başvurulardan en çok başvuru 16.928 İstanbul, sonrasında 4.673 Ankara, 2745 Bursa ve 2380'i İzmir olmak üzere sanayisi gelişmiş kentler çoğunluktadır.



Grafik 4. Yerli Patent Başvuruları Ve Tescil Edilenler

Kaynak: TPE, 20.01.2016 raporlama tarihi itibari ile hazırlanmıştır. http://www.turkpatent.gov.tr/TurkPatent/resources/istatistik/patent/Patent_basvuru_yyllara_gore_dagilim.xls

Grafik 4 verilerinde ise toplam 20 yıllık süreçteki Patent başvurularının %0,024'ü PCT (Patent Cooperation Treaty – Patent İşbirliği Antlaşması) kapsamındaki başvurular olduğu gözlenmektedir. 20 yıllık bu dönemde Tescil ettirilen patenlerin ise % 82'si PCT kapsamında patent anlaşmalarıdır. 1995-2015 yılları arasında toplam patent başvuruları 38.748'dir. Fakat tescil edilen patent sayısı 8554 adet olarak % 22 oranında gerçekleşmiştir.

Tablo 1 verileri incelendiğinde, inovasyon yapan girişimlerde ise sanayi sektöründe olanların oranı ortalama %40 seviyelerindedir. 2004-2006 yıllarında %60 sanayi girişimleri inovasyon oluştursa da 2012-2014 yılına gelindiğinde %54,2 seviyesine gerilediği gözlenmektedir. 2004-2014 yılları arasında girişimlerde inovasyon çalışmaları dalgalı bir seyir izlemektedir.

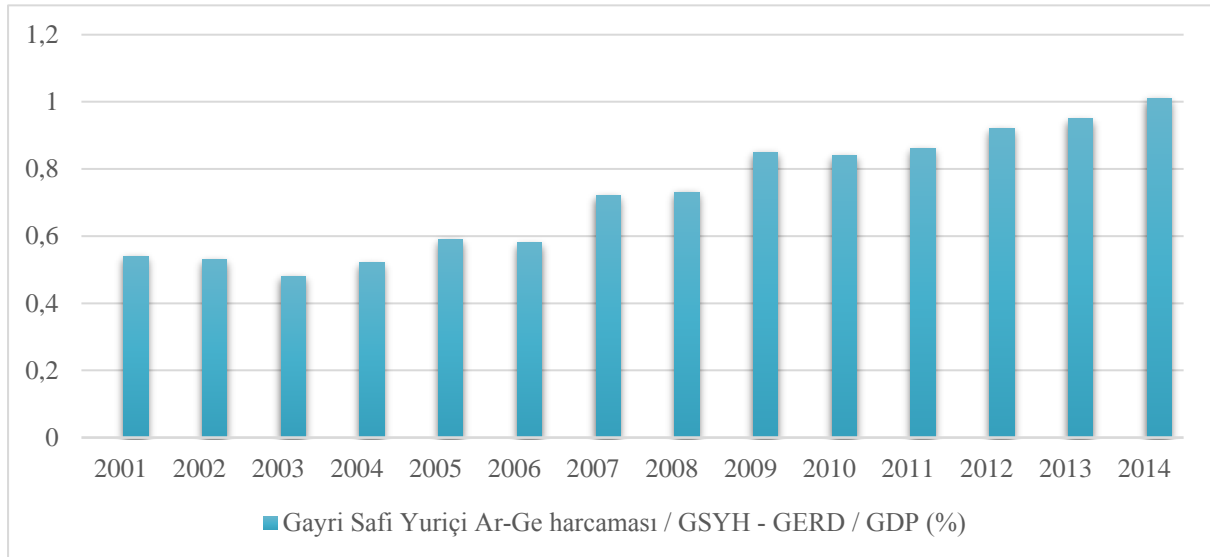
Tablo 1: Türkiye'deki Yenilikçi Girişimlerin Oranı %

	2004-2006	2006-2008	2008-2010	2010-2012	2012-2014
Yenilikçi Girişimler	58.2	37.1	51.4	48.5	51.3
Y.G.'de Sanayinin Payı	60.8	41.1	52.2	49.8	54.2

Kaynak: TÜİK, 2016 verilerinden derlenmiştir.

5. TÜRKİYE’DE AR&GE FAALİYETLERİ

Ar&Ge çalışmalarının ekonomik büyümeye etkisini dikkate alan bir çok araştırma literatürde yerini almıştır. Bunlardan bazıları şu şekildedir; Altıntaş ve Mercan 2015 yılında yapmış oldukları çalışmada Ar&Ge Harcamalarının ekonomik büyüme üzerine etkisini araştırmışlardır. “*Kişi başı Ar-Ge harcamalarında meydana gelen 1 birimlik artış ekonomik büyümeyi 3.43 birim arttırmaktadır. İşgücü artışları ve sabit sermaye oluşumu değişkenlerinde meydana gelen 1 birimlik artışlar ise ekonomik büyümeyi sırasıyla 0.20 ve 0.21 birim arttırmaktadır*” sonucuna ulaşarak Ar&Ge harcamalarının ekonomik büyümeye olan etkisini ekonometrik olarak ölçmeyi başarmışlardır. Altın ve Kaya 2009 yılında yapmış olduğu bir çalışmada 1990-2005 yılları arasında Ar&Ge harcamaları ile büyüme arasında nedensellik analizi kurmuştur. VEC (vector error correction) modelini kullanarak yapmış olduğu çalışmada Türkiye ekonomisinde Ar&Ge harcamalarının uzun dönemde büyüme performansını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Göçer 2013 yılında Ar&Ge harcamalarının yüksek teknoloji ürün ihracatı, dış ticaret dengesi ve ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Panel eşbütünleşme ve panel veri analizlerini kullanarak “*Ar&Ge harcamalarındaki %1’lik artışın, yüksek teknoloji ürün ihracatını ortalama %6,51 oranında arttırdığı*” sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca “*Ar&Ge harcamalarındaki artışın, bilgi-iletişim teknolojileri ihracatını pozitif ve istatistiki olarak anlamlı biçimde etkilediği ve Ar&Ge harcamalarında meydana gelen %1’lik artışın, bilgi-iletişim teknolojileri ihracatını %0,6 oranında arttırdığı*” ampirik analiz sonucunda ortaya koymuştur (Göçer, 2013; 235). Ar&Ge harcamalarının iktisadi büyümeyi pozitif yönlü etkilediğini ortaya koyan benzer bir çok çalışma mevcuttur.



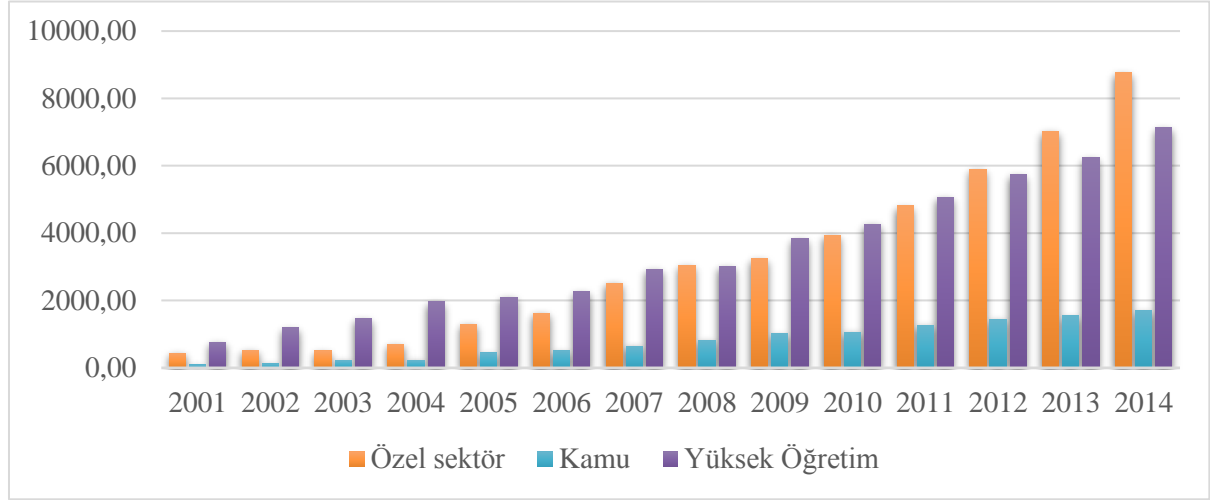
Grafik 5. Türkiye’de Ar&Ge Harcamalarının GSYİH’ya Oranı

Kaynak: TÜİK, 2016 http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1620

Türkiye’de Ar&Ge harcamalarının GSYİH’ya oranını incelendiğinde (Grafik 5) 2001 yılında %0,54 seviyesindeki oran 2014 yılına gelindiğinde ise % 1,01 seviyesinde yükseldiği gözlenmektedir. 2007 yılından sonra inovasyon çalışmalarına verilen önem grafikte de anlaşıldığı gibi etkisini göstermiştir.

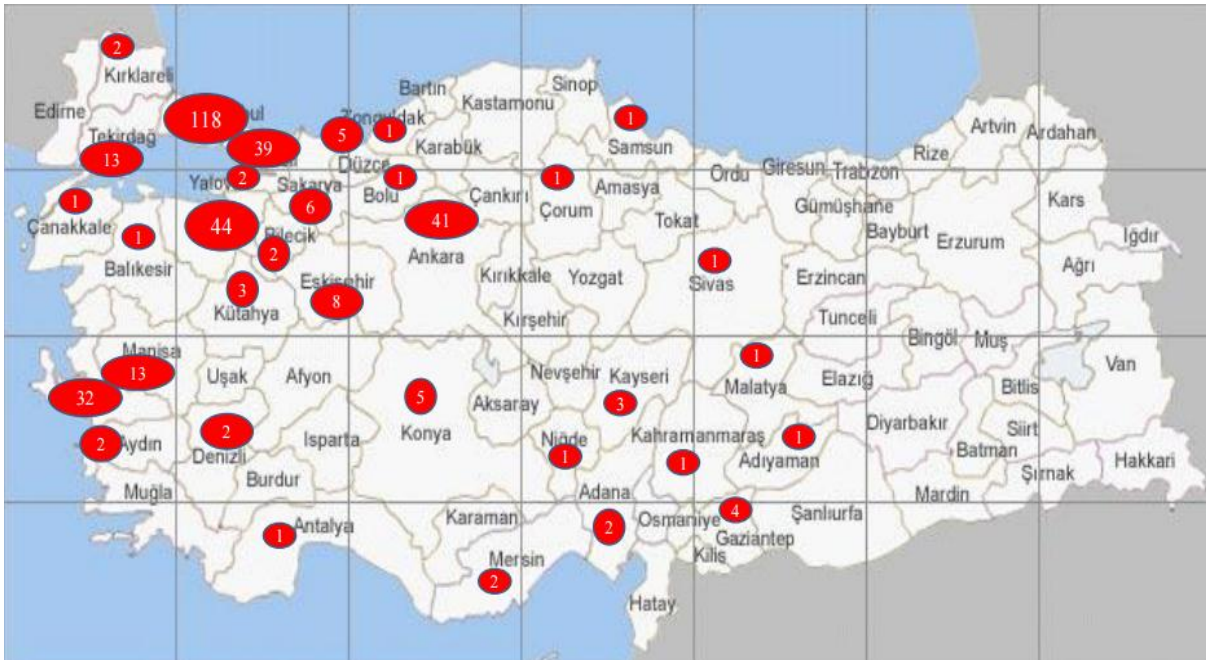
Ar&Ge harcamaların sektörel dağılımı Grafik 6’da verilmiştir. Grafik verileri incelendiğinde en yüksek Ar&Ge harcaması 2014 yılında 8,760 milyon TL özel sektör tarafından gerçekleştirilmiştir. 2001 yılında özel sektör 435 milyon TL harcama yaparken inovasyona verilen ağırlık 2008 - 2009 yıllarından sonra hızlı bir şekilde artarak yükseköğretim harcamalarını geride bırakmıştır. İnovasyon bilinci oluşturmak açısından son yıllarda yapılan çalışmaların özel sektör tarafından algılanarak hızla Ar&Ge’ye ağırlık verilmiş olduğu grafik verilerinden gözlenmektedir. Kamunun harcamaları ise 2001 yılında 95 milyon TL, 2014 yılına gelindiğinde ise 1,705 milyon TL ile toplam harcamanın %9’unu oluşturmaktadır. 2014 yılında toplam Ar&Ge harcamaları 17,598 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Toplam harcamalar dikkate alındığında kamunun yapmış olduğu harcamanın yeterli seviyede

görünmemektedir. Birçok gelişmiş devletin inovatif çalışmaları, kamusal harcamalarla destekleyerek ülke ekonomisini üst sıralara çıkarmıştır.



Grafik 6. Ar&Ge Harcamalarının Sektörlere Göre Dağılımı

Kaynak: TÜİK, 2016 http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1620



Şekil 4. Ar&Ge Merkezleri

Kaynak: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2016.

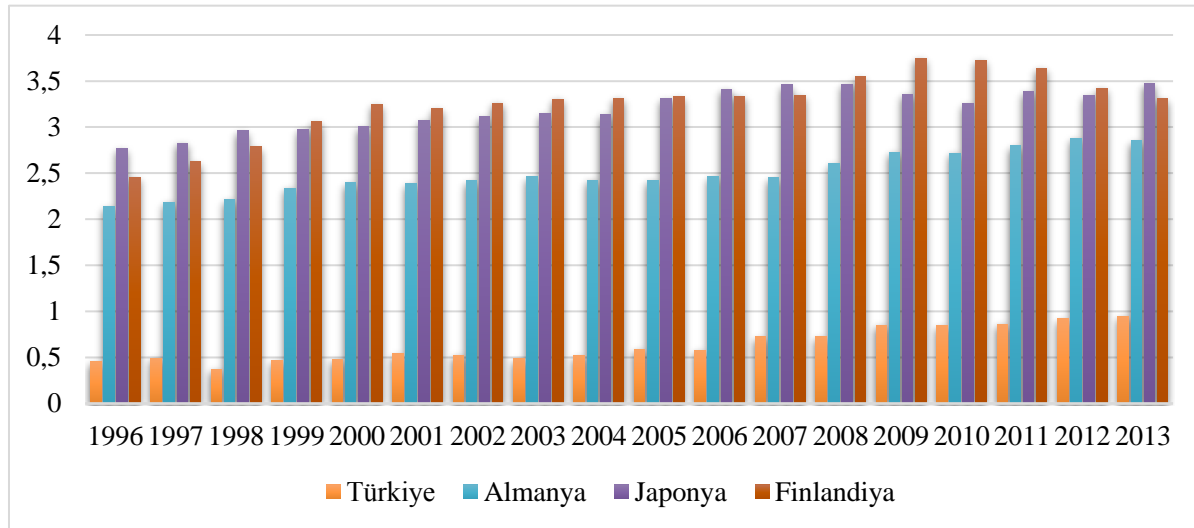
<https://agtm.sanayi.gov.tr/Upload/SingleFile/Dosya-260-801.pdf>

Bilim sanayi ve teknoloji bakanlığının 2016 yılı raporuna göre en çok Ar&Ge faaliyetleri 118 merkez ile İstanbul'da gerçekleştirilmektedir. Bursa 44 ve Ankara 41 Ar&Ge merkezi ile takip etmektedir. Bu rapora göre Türkiye'de faaliyet gösteren 360 Ar&Ge merkezi mevcuttur, bunlardan 58 tanesi yabancı ortaklıdır. Tamamlanan ve devam etmekte olan toplam 14.522 proje bulunmaktadır. Faaliyet gösteren merkezlerde toplam 31.157 personel bulunmakta ve %24 lisansüstü eğitime sahip nitelikte istihdam sağlamaktadır. Sektörel dağılıma baktığımızda ise ilk 5 sektör sırasıyla; otomotiv yan sanayi, makine ve teçhizat imalatı, yazılım, bilişim ve iletişim teknolojileri, savunma sanayi alanlarında Ar&Ge merkezi faaliyet göstermektedir.

6. TÜRKİYE’NİN AR&GE HARCAMALARININ ALMANYA, JAPONYA VE FİNLANDİYA İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Endüstri 4.0’ın gelişmesinde Almanya önde gelen ülkelerdendir. Japonya ve Finlandiya ise Ar&Ge çalışmaları ve teknolojik verimlilikleri arttırmaları sonucu 3. Endüstri devrimini yakalayarak gelişmiş ülkeler arasında yerlerini almışlardır. Türkiye’de de son yıllarda Ar&Ge çalışmalarına ağırlık verilmiş olsa da bu çalışmaların diğer ülkeler karşısında yeterliliği incelendiğinde bu alanda daha fazla yatırımın yapılması zorunluluk halini almaktadır.

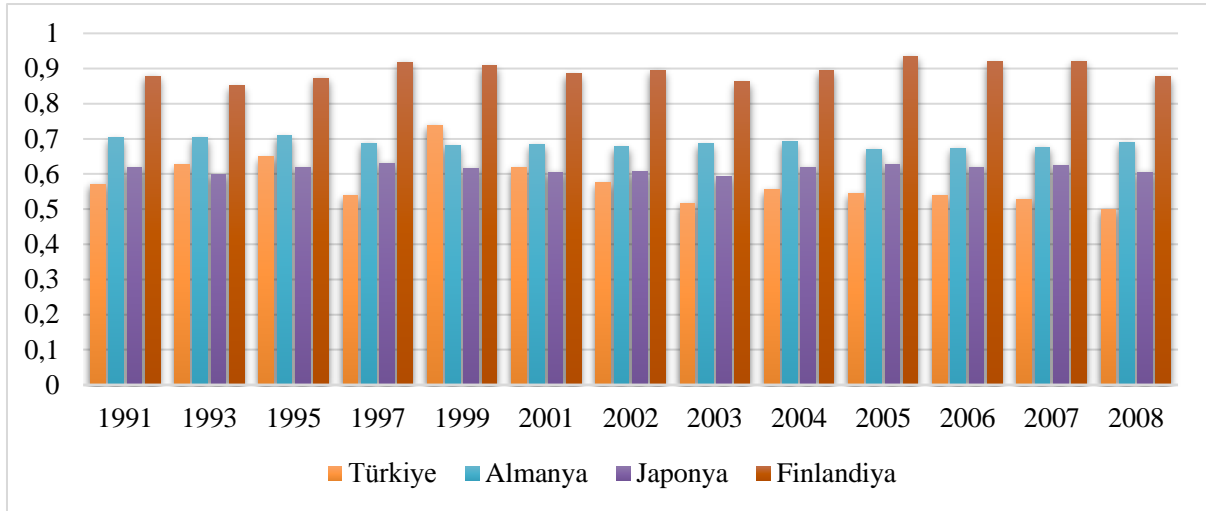
Grafik 7 verilerini incelediğimizde 1996-2013 yılları arasında Finlandiya ve Japonya’nın yüksek oranda Ar&Ge harcamaları yaptıkları görülmektedir. Finlandiya 2009 yılında GSYİH’nin %3,75 ve 2010’da %3,73 oranında harcama yaparak gösterge ülkeler arasında en yüksek harcama oranına ulaşmıştır. 2013 verilerine baktığımız zaman Japonya % 3,47 oranı ile en yüksek oranda harcamaya sahiptir. 2013 yılında Finlandiya % 3,30, Almanya % 2,85 Türkiye ise % 0,94 oranında Ar&Ge harcaması gerçekleştirmiştir. Türkiye 1996 yılından 2013 yılına kadar Ar&Ge harcamalarını % 0,45 oranından % 0,94 oranına yükseltmiştir. 2007 yılından sonra Ar&Ge harcamalarına ağırlık verilmiş gibi görünse de bu oran henüz yeterli değildir. Özellikle 2023 yılı hedeflerini dikkate aldığımız zaman yüksek teknolojinin egemen olduğu Endüstri 4.0 ile birlikte bu oranlarda Türkiye’nin belirlenen hedeflere ulaşamayacağı öngörülebilir. Diğer ülkelerin Ar&Ge harcamalarına baktığımızda 2013 yılı dünya bankası verilerine göre en yüksek Ar&Ge harcamasını % 4,21 oranında harcama yapan İsrail ve onu % 4,14 oranında G. Kore takip etmektedir. Türkiye ise dünya ülkeleri arasında % 0,94 oranıyla 36. sırada yer almaktadır.



Grafik 7. Ar&Ge Harcamalarının GSYİH içindeki payı Türkiye, Almanya, Japonya, Finlandiya (1996-2013)

Kaynak: Dünya Bankası, 2016. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>

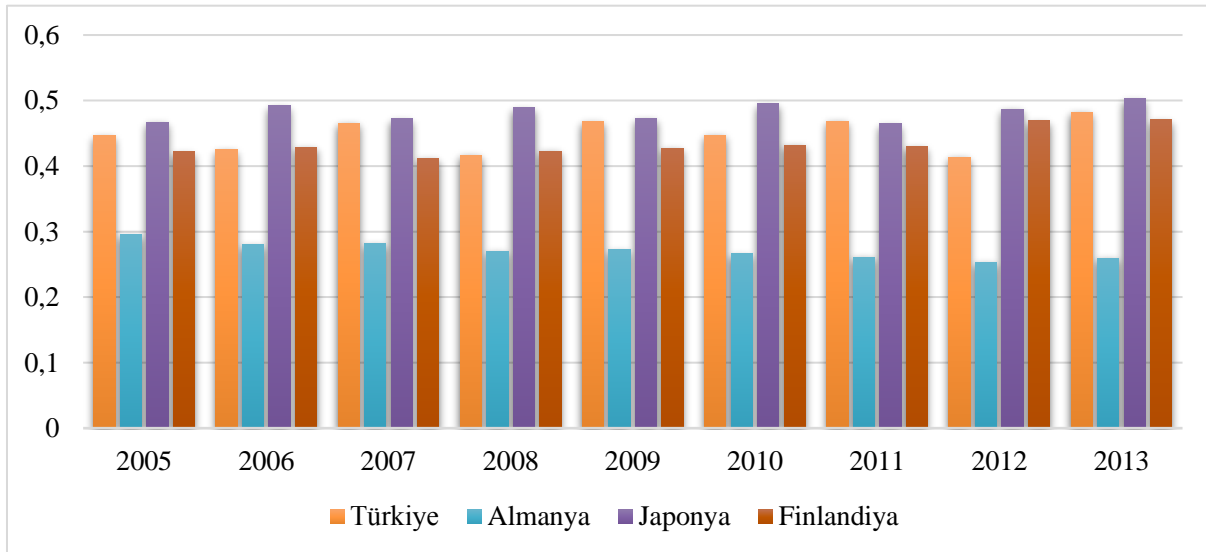
Finlandiya yüksek Ar&Ge harcamalarını etkin kullanarak ileri teknoloji üretiminde hızlı gelişme göstermiş bir ülkedir. Özel sektör ve kamu birlikteliği ile koordine bir şekilde çalışarak uluslararası firmalarla rekabet edebilir boyutlara ulaşmıştır. Grafik 8 göstergelerine bakıldığında teknoloji üretimi alanında Ar&Ge harcamalarında en yüksek oranın genel itibarıyla Finlandiya tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Finlandiya’nın Teknoloji alanında Ar&Ge harcamalarında en düşük oranı 1993 yılında %85 ve en yüksek oran ise 2007 yılında %92 düzeyindedir. Sanayi devrimini teknoloji üretimi ile yakalayan Almanya ve Japonya ise % 60 oranlarında kalarak Finlandiya’yı takip etmektedirler. Türkiye ise Ar&Ge harcamalarında olduğu gibi bu harcamaların Teknoloji alanında harcanmasında yine arkalarda kalmıştır. 1991 yılında %57 olan bu oran 2008 yılına gelindiğinde azalarak %49 oranına gerilemiştir. Bu veriler doğrultusunda Türkiye’nin özel sektörde yapılanmaya giderek Ar&Ge bilincinin geliştirmesi gerektiği söylenebilir.



Grafik 8. Özel Sektörün - Endüstri Alanındaki Ar&Ge Harcamalarında Teknolojinin Payı

Kaynak: OECD, 2016 <https://data.oecd.org/>

(Grafik 8 veri setinde 2008'den sonrası bulunmamaktadır. Grafik harcama verilerinin içeriği; fabrikasyon metal ürünler makine ve donanım, aletler ve ulaşım; elektrikli makine ve cihazlar, motorlu araçlar; Radyo, TV ve İletişim araçları ve Aparatları; Tıbbi hassas ve optik aletler vb. endüstri ürünleri oluşturmaktadır).

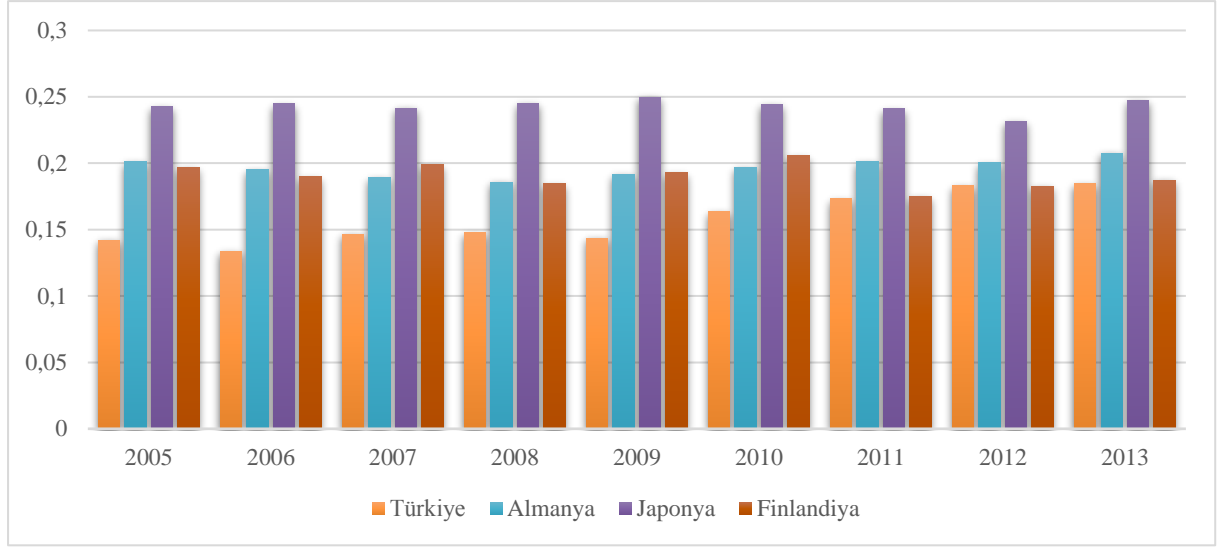


Grafik 9. Kamunun Ar&Ge Harcamalarında Teknoloji ve Mühendisliğin Oranı

Kaynak: OECD, 2016 <https://data.oecd.org/>

Grafik 9 verileri doğrultusunda Türkiye'de kamunun yapmış olduğu Ar&Ge harcamalarının teknolojiye ve mühendislik düzeyinde diğer ülkelere yakın pay ayrıldığı gözlemlenmektedir. Türkiye bu alanda en yüksek harcamayı 2013 yılında %48 seviyesinde gerçekleştirmiştir. Almanya bu alanda azalan bir trend izlemektedir. 2005 yılında %29 oranında gerçekleşen kamu harcamalarının teknoloji ve mühendislik alanında 2013 yılına gelindiğinde % 26 seviyesine gelerek azalmıştır. En az orana Almanya sahipken en yüksek orana ise Japonya %50 ile 2013 yılında ulaşmıştır. Japonya kamu harcamalarında teknoloji ve mühendislik ayrımında diğer ülkeler karşısında genel olarak daha yüksek bir harcama trendi göstermiştir. Türkiye'nin Kamu tarafından yapılan Ar&Ge harcamaları Teknoloji alanında yüksek Almanya'yı geçerek Japonya ve Finlandiya'yı yakalamış görünüm sergilemektedir. Fakat bu durum Toplam Ar&Ge harcamalarının GSYİH'nın %1'ini bile oluşturmadığını dikkate aldığımızda yanıltıcı bir veridir. Çünkü rakamsal olarak bakarsak kamunun harcamaları 2013 yılı için Türkiye'de 642 milyon \$, Almanya'da 3.559 milyon \$ ve Japonya'da 5.148 milyon \$ olarak

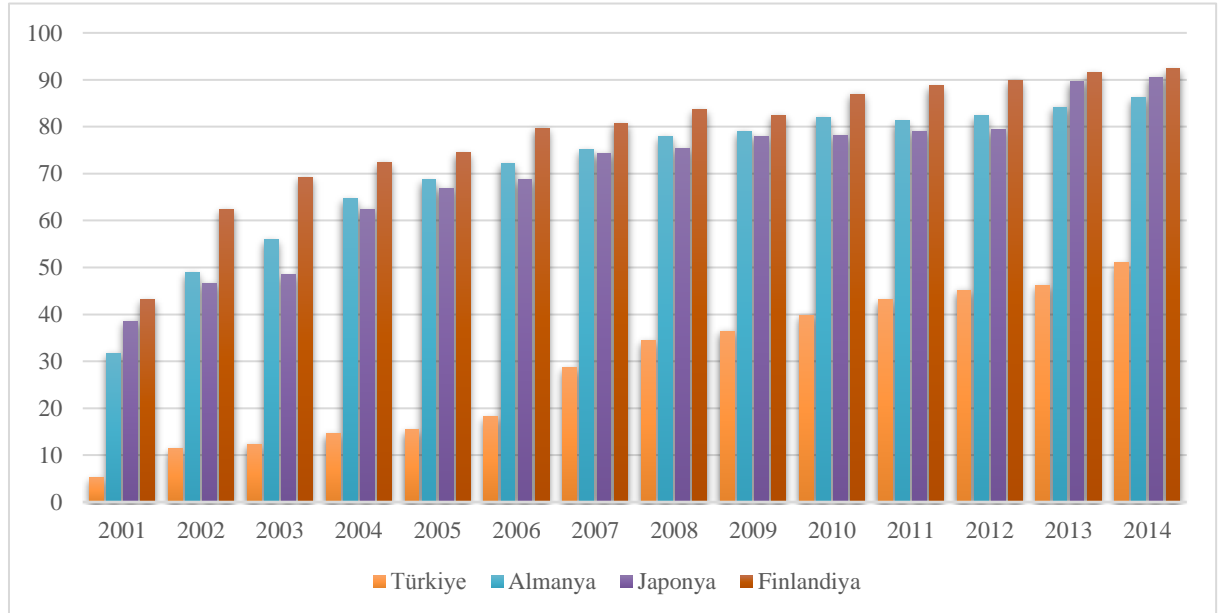
gerçekleşmiştir. Türkiye’de bu kapsamda kamu Ar&Ge harcamalarında Endüstri 4.0’a uyumlu olabilecek şekilde alt yapı araştırmaları yapmalı ve inovasyon amaçlı çalışmaları arttırmalıdır.



Grafik 10. Yüksek Öğretim Kurumlarının Ar&Ge Harcamalarında Teknoloji ve Mühendisliğin Oranı

Kaynak: OECD, 2016 <https://data.oecd.org/>

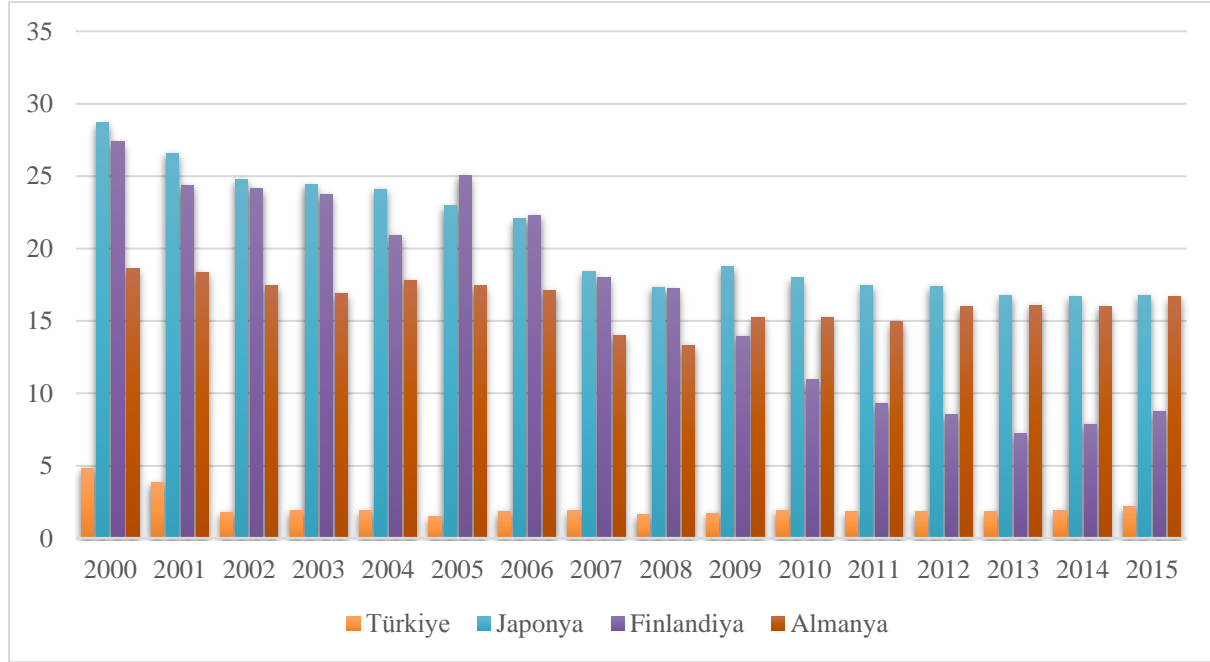
Grafik 10’deki OECD verilerine göre yükseköğretimde gerçekleştirilen Ar&Ge harcamalarında Teknoloji ve Mühendislik alanında en yüksek oranı Japonya’nın gerçekleştirdiği görülmektedir. Japonya Robot teknolojilerinde öncü ülkelerdendir. Akıllı fabrikalar ve otonom robotların geliştirildiği Endüstri 4.0 bağlamında analiz edildiğinde bu alanda yeni endüstri devrimini yakalayabilecek olan ilk ülke olduğu söylenebilir. Yüksek öğretim kurumlarında yapılan çalışmalara baktığımızda en yüksek orana %24 ile Japonya kurumları 2009 yılında ulaşmıştır. Grafik verilerine göre Japonya genel olarak bu alanda en çok harcama yapan ülke konumundadır. Türkiye 2005 yılında %15 seviyelerinden 2013 yılına geldiğinde % 18 seviyesine ulaşarak yüksek öğretim kurumlarında Ar&Ge çalışmalarında bu yönde özellikle son yıllarda gelişim göstermiştir.



Grafik 11. İnternet Kullanımının Nüfusa % Oranı

Kaynak: Dünya Bankası, 2016. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=worlddevelopment-indicators>

Grafik 11’de internet kullanımının ülkeler bazında nüfusa oranı verilmiştir. Endüstri 4.0’ın en önemli bileşenlerinden biri olan nesnelerin interneti dikkate alındığında ülkelerin internet alt yapılarının gelişmiş olması gerekmektedir. Türkiye’de son yıllarda hızlı bir internet alt yapı çalışması olsa da genel olarak nüfusa baktığımız zaman bugün hala nüfusun önemli bir kısmının internet kullanıcısı olmadığı dünya bankası verilerinden anlaşılabilir. 2014 yılında Türkiye’de internet kullanıcısının oranı %51,04 iken Almanya %86,19, Japonya %90,58 ve Finlandiya %92,38 düzeyindedir. Bu durumda Türkiye’nin hızlı gelişen nesnelerin interneti sistemlerine yetişmesi için daha çok bu alanda Ar&Ge ve alt yapı yatırımlarını geliştirmesi gerektiğini göstermektedir.



Grafik 12. Yüksek Teknoloji İhracatının Toplam İhraç mallarına % oranı

Kaynak: Dünya Bankası 2016. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=worlddevelopment-indicators>

Yüksek teknoloji ürünlerinin toplam ihracat ürünlerine oranı incelediğimizde, Grafik 12’ye göre Japonya’nın ve Almanya’nın teknoloji ağırlıklı ihracat oranlarında 2007 yılı öncesine göre son yıllarda azalma eğilimi göstermektedir. Japonya’nın 2000 yılındaki 128,9 milyar dolarlık ihracat hacmi azalarak 2015 yılına gelindiğinde 91 milyar dolar seviyesinde gerçekleşmiştir. Almanya ise 2000 yılında 85 milyar dolar teknoloji ürünü ihracı gerçekleştirmekteyken, bu durumu 2014, 2015 yıllarında sırasıyla 199 milyar dolar ve 185 milyar dolar seviyelerine yükseltmiştir. Almanya’nın teknoloji malları ihracatının oranı 2000 yılında %18 iken 2015 yılında %16 seviyesine gerilemiş görünse de ihracat hacminin de teknoloji ürünü ihracatının da artmış olduğu gözlenmektedir. Bu durum sonucunda Almanya’nın Ar&Ge harcamalarının ihracatını arttırması yönünde pozitif etki sağladığı yargısına ulaşılabilir. Finlandiya ise 2000 yılında 10 milyar dolar olan teknoloji ihracatını 2008 küresel krizine kadar sürdürebilmiştir, fakat krizden sonra teknoloji ihracatında gerileme yaşayarak 2015 yılına gelindiğinde 3,6 milyar dolarlık teknoloji ihracatı hacminde düşüş ile karşı karşıya kalmıştır. Finlandiya’nın ihracat ürünlerinde teknoloji ürünlerinin payı 2000 yılında %27’den % 18,64 oranında bir azalma ile 2015 yılında %8,7 oranına gerilemiştir. Son olarak Türkiye’nin teknoloji ürünlerinde ihracat hacmi 1,077 milyar dolar seviyesinde iken 2001 krizi sonrası grafik 12’de de görüldüğü gibi bir süre azalmıştır. Fakat sonrasında 2007’den sonraki Ar&Ge faaliyetlerindeki artışında etkisi ile artarak 2015 yılında 2,323 milyar dolar teknoloji ürünleri ihracat hacmi gerçekleştirmiştir. Teknoloji ürünlerinin ihraç mallarındaki oranı kapsamında değerlendirildi zaman 2000 yılında %4,82’den %2,16 seviyesine gerilediği gözlenmektedir. Fakat bu durum Türkiye’de ihraç mallarında artış gerçekleştiğini göstermektedir. Son zamanlarda yapılmış olan Ar&Ge harcamaları Türkiye için ihracatı ve özel olarak teknoloji üretimini arttırıcı yönde bir pozitif etki sağladığı yargısına ulaşılabilir.

SONUÇ

Sanayi devrimleri ülkelerin iktisadi gelişimlerinde çok önemli bir rol üstlenmiştir. İlk olarak İngiltere teknoloji üstünlüğünü ele alırken diğer devrimlerde inovasyon ile birlikte birçok ülke sanayileşmede ileri seviyelere ulaşmıştır.

En son sanayi devrimi olan Endüstri 4.0 incelendiğinde 4 temel teknolojik gelişim üzerinde kurulduğu görülmektedir. Bunlardan ilki olan 3D yazıcılar ile üretim sistemlerinde köklü değişim gerçekleşmiştir. İkinci faktör olan Nesnelerin İnterneti ile birlikte bütün cihazların ve robotların koordinasyonu sağlanmıştır. Bir diğer faktör olan Arttırılmış gerçeklik ile tüm bu süreçlerde kameralar ve sensörler aracılığıyla bilginin kullanımı farklı bir boyuta taşınmıştır. Son faktör ise robot teknolojinin her alana yayılması ile otonom robotların güncel hayata girmesidir. Endüstri 4.0 robot çağının habercisi durumundadır.

Türkiye’de teknoloji kullanımı yüksek oranlarda görülsede dijitalleşen dünyada özellikle Nesnelerin İnterneti sistemlerinin gelişmekte olduğu da dikkate alındığında yeterli değildir. Hanehalklarındaki teknoloji kullanım oranlarının oldukça düşük seviyelerde olduğumuz gözlenmiştir. Diğer yandan Türkiye’de firmaların internet üzerinden pazar genişletme yöntemini yeterli ve yaygın olarak uygulamadığı yargısına da ulaşılabilir. Özel sektör ve kamunun harcamaları da dahil olmak üzere diğer ülkelerle karşılaştırıldığında gelişmiş ekonomilerin Ar&Ge harcama oranlarının yüksek seviyelerde seyretmesi Türkiye’nin bu alanda çalışmalarını genişletmesi gerektiği konusunda önemli bir gösterge niteliğindedir. Özellikle 2007 yılından sonra teknoloji ürünlerindeki ihracat hacminin artması Türkiye’de Ar&Ge harcamalarına daha fazla ağırlık verilmesi gerektiğinin en belirgin kanıtıdır.

Ülkemizde internet kullanımının giderek artan bir seyirde olduğu görülmekte birlikte diğer ülkelerin internet kullanımının nüfusa oranı çok daha yüksektir. Türkiye’de internet kullanım oranlarının son yıllarda ciddi olarak artmış olması olumlu bir gelişme olup, bilişim teknolojilerinin kullanılabilir hale gelmiş olması önemli bir husustur. Bu durum Endüstri 4.0’ı yakalama açısından önemli olsa da internet kullanım alanlarının incelenmesi gerekmektedir. Akıllı telefonların gelişimiyle internete ulaşım kolaylaşmıştır. Bunun sonucunda sosyal hayatta değişim gerçekleşmiştir. İnternet hayatımızı daha kolay hale getirmiş olsa da bilinçli ve etkin kullanımı Türkiye açısından incelenmesi gereken bir başka sorundur.

Yüksek teknoloji ihracatları verileri doğrultusunda, Türkiye’nin Ar&Ge harcamalarının teknoloji ihracatı yönünde arttırıcı etkisi olduğu gözlenmektedir. Bu durumun arttırılması yönünde çalışmalar teşvik edilebilir. Teknoloji alanında alınmış patentlerin üretime kazandırılması ile yeni teknoloji ürünleri pazarlarda yer alabilir. Ayrıca şu an üretimde bulunan teknolojik ürünlerinin geliştirilmesi Endüstri 4.0’ı yakalamak için önem arz etmektedir. Türkiye’nin küresel boyutta rekabet edebilme gücünü arttırabilmesi için yeni teknoloji ürünlerinin geliştirilmesi ve teknoloji ihracatının arttırılması hayati bir öneme sahiptir. Endüstri 4.0’a doğru ilerlerken Türkiye ekonomisi için yapılabilecek öncelikli önlem Almanya ve ABD’nin de yapmış olduğu gibi en kısa sürede dördüncü sanayi devrimi için bir komisyonun oluşturulmasıdır. Bu komisyonun öncelikli hedefi Endüstri 4.0 için ülkemizde alınması gereken önlemleri, Ar&Ge harcamalarının ve inovasyonun yönünü tam olarak belirlemek olmalıdır.

KAYNAKÇA

Akbulut, U. (2011). “*Sanayi Devrimleri Dünya Gidişini Değiştirdi*”, <http://www.uralakbulut.com.tr/> (Erişim tarihi: 16.06.16).

Altın, O. ve Kaya, A. A. (2009). “Türkiye’de Ar-Ge Harcamaları Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensel İlişkinin Analizi”, *Ege Akademik Bakış* / 9 (1) 2009: 251-259

Altıntaş, H. ve Mercan, M. (2015).” AR-GE Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Yatay Kesit Bağımlılığı Altında Panel Eşbütünlük Analizi”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(2).

Araba Basan 3D Yazıcı. <http://www.veteknoloji.net/haber/araba-basan-3d-yazici-36189.html> (Erişim tarihi: 07.09.2016).

Arttırılmış Gerçeklik(Augmented Reality). <http://www.endustri40.com/artirilmis-gerceklik-augmented-reality/>(Erişim tarihi: 17.06.2016).

Ayvaz, Z. R., Kırbaşlar, F.G. ve Güneş, Z. Ö. (2010).“Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Kimya Öğretiminde B de Materyali Kullanımına İlişkin Düşünceleri”, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı 14 (2), 1-18.

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2016).Ar&Ge Merkezleri<https://agtm.sanayi.gov.tr/Upload/SingleFile/-Dosya-260-801.pdf> (Erişim Tarihi: 06.02.2017).

Börteçin, E. (2014). 4. “Endüstri Devrimi Kapıda mı?”, Bilim ve Teknik Dergisi.

Çelikaş, M. S., Sonlu, G., Özgel, S. ve Atalay, Y. (2015).“Endüstriyel Devrimin Son Sürümünde Mühendisliğin Yol Haritası”, Endüstri ve Mühendislik Dergisi, 54(662) s.24-34

Dünya Bankası, (2016). İstatistiksel veriler. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> (Erişim tarihi: 02.10.2016).

EBSO. (2015). “Sanayi 4.0”,Ege Bölgesi Sanayiciler Odası, Araştırma Müdürlüğü

EKOIQ. (2014).“Endüstri 4.0; “Akıllı” Yeni Dünya: Dördüncü Sanayi Devrimi”, EKOIQ Dergisinin Özel Eki

Endüstri 4.0 Nedir? 4. Sanayi Devrimi Gerçekleşiyor<http://www.elektrikport.com/teknik-kutuphane/endustri-4-0-nedir--4-sanayi-devrimi-gerceklesiyor/11563#ad-image-04> (Erişim tarihi: 14.06.2016).

Endüstri 4.0 Uygulamada Atostan Yenilikçi Endüstri 4.0 Uygulama Örnekleri. <http://www.endustri40.com/endustri-4-0-uygulamada-atostan-yenilikci-endustri-4-0-uygulama-ornekleri/> (Erişim tarihi: 07.09.2016).

Erkan, H. ve Erkan, C. (2007). “Bilgi Toplumu ve Ekonomik Kalkınma”, Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği Dergisi, İstanbul.

Göçer, İ. (2013). “Ar-Ge Harcamalarının Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı, Dış Ticaret Dengesi ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri”. Maliye Dergisi,165(2), 215-240.

Görçün, Ö.F. (2016). *Dördüncü Endüstri Devrimi Endüstri 4.0*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Kocacık, F. (2003). “Bilgi Toplumu Ve Türkiye, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi”,27(1) 1-10.

Kojenerasyon Sistemi. <http://www.elektrikport.com/-teknik-kutuphane/kojenerasyon-sistemi/-4286#ad-image-0> (Erişim tarihi: 27.09.2016).

Koşan, L. (2014). “Muhasebe Eğitiminde Artırılmış Gerçeklik Uygulamaları” Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi 18(2) ss.37-47.

Köroğlu, O. (2012). En yaygın iletişim ortamında artırılmış gerçeklik uygulamaları, *Türkiye’de 17. İnternet Konferansı*.<http://inet-tr.org.tr/inetconf17/bildiri/14.pdf>

Köroğlu, O (2015). Nesnelerin İnterneti, algılayıcı ağları ve medya.İçinde *Akademik Bilişim Konferansı. Eskişehir*.<http://ab.org.tr/ab15/bildiri/113.doc>

KPMG. (2015).Sanayi 4.0Dördüncü Sanayi Devrimi,Yarının Fabrikaları Neye Benziyor?<https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2016/08/tr-sanayi-4.PDF>

Michio Kaku’nun Gelecek Öngörülerei<http://www.k-note.com.tr/michio-kakunun-gelecek-ile- ilgili-ongoruleri/> (Erişim tarihi: 29.09.2016).

OECD, (2016). Ar&Ge Harcama İstatistikleri. <http://stats.oecd.org/> (Erişim tarihi: 07.09.2016).

Rifkin, J. (2015).*Nesnelerin İnterneti ve İşbirliği Çağı*, Çev. Levent Göktem, İstanbul: Optimist Yayıncılık

Schwab K. (2016).*Dördüncü Sanayi Devrimi*, Çev. Zülfi Dicleli, İstanbul: Optimist Yayıncılık

Siemens(2014). “Endüstri 4.0 Yolunda”, <http://siemens.e-dergi.com/pubs/Endustri40/Endustri40/assets/common/downloads/publication.pdf> (Erişim tarihi: 23.11.2016).

Torun, İ. (2003).“Endüstri Toplumu’nun Oluşmasında Etkili Olan İktisadi Ve Sina-İ Faktörler”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(1) s. 181-196

TPE, (2016). <http://www.tpe.gov.tr/TurkPatentEnstitusu/statistics/>(Erişim tarihi: 19.06.2016).

TÜİK, (2016). <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do?metod=search&araType=vt>

TÜSİAD. (2016).“Türkiye’nin Küresel Rekabetçiliği İçin Bir Gereklilik Olarak Sanayi 4.0 Gelişmekte Olan Ekonomi Perspektifi”, Yayın no; TÜSİAD-T/2016-03/576.<http://www.tusiad.org/indir/2016/sanayi-40.pdf>

Yapay Zeka https://tr.wikipedia.org/wiki/Yapay_zek%C3%A2#Tan.C-4.B1m (Erişim tarihi: 05.09.2016).

Yücel, F. (2004). “Sürdürülebilir Kalkınmanın Sağlanmasında Çevre Korumanın ve Ekonomik Kalkınmanın Karşılıklı ve Birlikteliği”, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(11) s.100-120

TÜRKİYE’İN TARIMSAL ÜRÜNLERDEKİ İHRACAT REKABET GÜCÜNÜN ÖLÇÜLMESİ: 1996-2015 DÖNEMİ ÜZERİNE BİR ANALİZ*

Arş. Gör. Dr. Kazım SARIÇOBAN
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
MYO, Dış Ticaret Bölümü
kazimsaricoban@hotmail.com

Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU
Süleyman Demirel Üniversitesi
İİBF, İktisat Bölümü
leventkosekahyaoglu@sdu.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’nin tarımsal ürün gruplarındaki ihracat rekabet gücünün Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlük (RCA) yöntemi ile ölçülmesidir. Vollrath’ın Nispi İhracat Avantajı indeksinin uygulandığı çalışmada, SITC Rev.3, 3 digit sınıflandırma kullanılmış ve 1996-2015 yılları arası ihracat verileri dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Türkiye’nin, 66 tarımsal ürün grubu ihracatından 24’ünde rekabet avantajına, 42 ürün grubunda ise rekabet dezavantajına sahip olduğu belirlenmiştir. Türkiye, rekabet avantajına sahip olduğu tarımsal ürün gruplarının 7’sinde güçlü üstün, 10’unda orta derece üstün ve kalan 7’sinde zayıf üstün konumdadır. Ayrıca, Türkiye’nin tarımsal ürünlerdeki rekabet gücü, tarımsal hammadde ve yiyecek grubu olmak üzere iki grupta incelenmiştir. Buna göre, Türkiye’nin 18 tarımsal hammadde ürün grubundan sadece 3’ünde rekabet avantajına sahip olduğu, kalan 15 ürün grubunda ise dezavantajlı konumda olduğu; yiyecek grubu ihracatında ise 37 ürün grubundan 16’sında rekabet avantajına, kalan 21 ürün grubunda ise rekabet dezavantajına sahip olduğu görülmüştür. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’nin tarımsal ürün ihracatındaki 66 ürün grubundan yaklaşık %64’ünde dezavantajlı, %11’inde güçlü üstün, %15’inde orta derece üstün ve %11’inde de zayıf üstün konumda olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rekabet gücü, tarımsal ürünler, Türkiye, ihracat.

MEASURING TURKEY'S EXPORT COMPETITIVENESS IN AGRICULTURAL PRODUCTS: AN ANALYSIS ON 1996-2015 PERIOD

Abstract

The aim of this study is to measure the export competitiveness of Turkey's agricultural product groups by the Revealed Comparative Advantage (RCA) method. In the study of Vollrath's Relative Export Advantage index, SITC Rev.3, 3 digits classification is used and we analyse the export data for 1996-2015 period. According to the results, it is determined that Turkey has a competitive advantage in 24 goods and a competitive disadvantage in 42 goods out of 66 agricultural product groups. It is also identified that Turkey has a strong superiority in 7 of the agricultural product groups with competitive advantage, a moderate superiority in 10, and a weak superiority in the remaining 7. Furthermore, Turkey's competitiveness in agricultural products has been examined in two groups, namely agricultural raw materials and food groups. According to this analysis, it seems that Turkey has a competitive advantage in only 3 out of 18 agricultural raw material products group and a competitive disadvantage in the remaining 15 product groups. As for the exports of the food group, our results indicate that Turkey has a competitive advantage in 16 of the 37 product groups and a competitive disadvantage in the remaining 21 product groups. When the results are evaluated in general, we reveal that Turkey is in a position of

*Bu çalışma, Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU danışmanlığında, Kazım SARIÇOBAN tarafından 07.10.2016 tarihinde tamamlanan, “Ülkelerin İhracat Rekabet Güçlerinin Belirlenmesi: Türkiye ve G-20 Ülkelerinin Karşılaştırmalı Analizi” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

disadvantageous in nearly 64 per cent of the 66 product groups of agricultural product exports, strong superior in about 11 per cent, moderate superior in 15 per cent and weaker superior in approximately 11 per cent.

Keywords: Competitiveness, agricultural products, Turkey, export.

دراسة حول قياس قوة تركيا التنافسية في مجال الزراعة على مستوى التصدير للمنتجات الزراعية: في المرحلة من 1996 إلى 2015

الدكتور كاظم صاري جوبان – مسئول أبحاث
جامعة كيليس يدي أراك
فرع التجارة الخارجية في الدراسات المهنية العليا
kazimsaricoban@hotmail.com

البرفسور الدكتور لافانت كوسا كاهيا أوغلو
جامعة سليمان دميرال
كلية العلوم الادارية و الاقتصادية فرع الاقتصاد
leventkosekahyaoglu@sdu.edu.tr

الملخص

إن هدف هذه الدراسة هي قياس القوة التنافسية لتركيا في مجال المنتجات الزراعية على مستوى التصدير بطريقة التفوق المقارن المعلن *RCA*. و في الدراسة التي تم تطبيق مؤشر فولراث النسبي للتصدير فيها و تم استخدام التصنيف الموحد للتجارة الدولية، التنقيح 3، و تصنيف 3 ديجيت و تم وضع التحليلات حسب معطيات التصدير بين عامي 1996-2015. و تبين بنتيجة هذه الدراسات بأنه تركيا تمتلك الأفضلية في 24 منتجا زراعيًا و لا تمتلك الأفضلية في 42 منتجا زراعيًا. و تمتلك تفوقا قويا بسبع منتجات زراعية تمتلكها. و تفوق قوي متوسط في عشرة منتجات زراعية، و تمتلك تفوقا ضعيفا في 7 منتجات زراعية. و تمت دراسة القوة التنافسية في المنتجات الزراعية لتركيا على مجموعتين واحدة منها المنتجات الزراعية هي منتجات المواد الخام و الثانية هي المنتجات الجاهزة للاستهلاك المباشر. و بناء على هذا فإن تركيا تمتلك قوة تنافسية فقط في ثلاث منتجات من أصل 18 من المواد الزراعية الخام التي تنتجها. و في درجة سلبية من ناحية الأفضلية في المواد الخمسة عشر الباقية. أما المجموعة الثانية فهي تمتلك قوة تنافسية بأفضلية في 16 مادة زراعية للاستهلاك المباشر و لا تمتلك أفضلية في 21 مادة زراعية للاستهلاك المباشر. و بنتيجة التقييم بشكل عام فإن 66 مجموعة من المنتجات الزراعية التركية هي على الشكل التالي 61% من المواجه لا تمتلك فيها أفضلية و 11% تمتلك فيها أفضلية فوقية، و 15% من المنتجات تمتلك فيها فوقية متوسطة و 11% تمتلك فيها فوقية ضعيفة أفضليا.

الكلمات الرئيسية: القوة التنافسية، المنتجات الزراعية، تركيا، التصدير

1. GİRİŞ

Ülkelerin toplam ihracatlarındaki yıldan yıla artışlar önemli olmakla birlikte, hükümetler ya da karar mercileri için daha da önemlisi, hangi ürün gruplarının ya da sektörlerin ihracatının arttığına ya da artması gerektiğine bilinmesidir. Bunun yolu da bu sektör ya da ürün gruplarının ülke ya da dünya ölçeğinde karşılaştırmalı üstünlüklerini belirlemekten geçmektedir. Çünkü bu şekildeki analizlerle ülkeler, rekabet avantajına/dezavantajına sahip oldukları sektör ya da ürün gruplarını belirleyerek ve avantajlı konumda olduklarını ön plana çıkararak, bu sektörleri uzun dönemli rekabet, ihracat ya da sanayi politikaları ile destekleyerek, bu sektörlerdeki ihracatlarını ve rekabet güçlerini arttırabilmektedirler. Bu türden analizler, ülkelerin ekonomik ve politik anlamda uluslararası alanda söz sahibi olabilmelerinde, firma ve sektörlerin ise ekonomik kazanımlarının yanı sıra küresel rekabet ortamında ayakta kalabilmelerinde kritik öneme sahiptir.

Bu nedenle çalışmanın temel konusunu, Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlük (RCA⁴) katsayılarını kullanarak, Türkiye'nin tarımsal ürünlerdeki ihracat rekabet gücünün belirlenmesi oluşturmaktadır. Bunun için SITC Rev.3, 3 dijit sınıflandırmaya ait tarımsal ürün ihracat verileri kullanılmış ve her bir ürün grubu için Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlük katsayıları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu yöntemle, Türkiye'nin hangi ürün gruplarında rekabet gücüne sahip olduğu ya da hangilerinde dezavantajlı konumda olduğu ayrıntılı olarak analiz edilebilmektedir.

Çalışmada bu 66 tarımsal ürün grubunun hangileri olduğu EK 1'de, tüm ürün gurupları için analiz sonuçları ise EK-2'de gösterilmiştir. Bununla birlikte tüm mal grupları için ayrı ayrı yorumlama yapılmamış, her tablo için örnekler verilerek, kalan kısımlar okuyucunun yorumuna bırakılmıştır.

Çalışmada ilk olarak, Türkiye'de ve dünyada tarımsal ürün ihracatı ve toplam ihracat içindeki paylarına yer verilmiş, daha sonra ise konuyla ilgili literatür araştırması yapılmış ve veri ve yöntem tanıtılarak analiz kısmına geçilmiştir. Burada ise ilk olarak Türkiye'nin tarımsal ürün gruplarındaki RCA katsayıları hesaplanarak, tabloda gösterilmiş ve yorumlanmıştır. Sonrasında ise, RCA katsayıları hesaplanan söz konusu tarımsal ürün gruplarından, tarımsal hammadde ve yiyecek grubu için, iki ayrı tablo çıkartılarak, Türkiye'nin küresel ölçekteki konumuna farklı açılardan da yaklaşılmıştır.

2. TÜRKİYE VE DÜNYADA TARIMSAL ÜRÜN İHRACATI: 1996-2015 DÖNEMİ İÇİN GENEL BİR DEĞERLENDİRME

Tablo 1'de Türkiye'nin ve dünyanın 1996'dan 2015'e tarımsal ürün gruplarında, toplam ihracatları, toplam tarımsal ürün ihracatları ve toplam ihracat içerisinde tarımsal ürün ihracatının payı ayrı sütunlar halinde gösterilmiştir. Buna göre, Türkiye'nin toplam tarımsal ürün ihracatının 1996-2002 yılları arası dalgalı bir seyir izlediği, 2003 yılından 2015 yılına kadar ise genel olarak arttığı; buna karşın, 1996 yılından 2008 yılına kadar, tarımsal ürün ihracatının toplam ihracat içindeki payının genel olarak azaldığı, daha sonra ise tekrar artış trendine girdiği tablodan görülebilmektedir. Türkiye'nin 1996 yılında, toplam ihracat içindeki, tarımsal ürün ihracatının payı %21,7 iken; bu oran, 2000 yılında %13,9'a, 2005 yılında %11'e ve 2008 yılına gelindiğinde ise %8,5'e kadar gerilemiştir. 2009 yılından sonra ise, 2012 yılı hariç, tarımsal ürünlerin ihracat payının tekrar artış trendine girdiğini söylemek mümkündür.

Yine Tablo 1'de dünyanın toplam ihracatı, toplam tarımsal ürün ihracatı ve dünyanın toplam ihracatı içinde tarımsal ürün ihracatının payı yıllara göre ve sütunlar halinde gösterilmiştir. Buna göre, dünyanın tarımsal ürün ihracatının, 1996'dan 1999 yılına kadar göreceli olarak düştüğü, 2000 yılından sonra ise yükselişe geçtiği ve genel olarak artış trendi gösterdiği tablodan görülebilmektedir. Dünyanın tarımsal ürün ihracatının, dünya toplam ihracatı içindeki paylarına bakıldığında ise, 2006 yılına kadar oransal düşüşlerin olduğu, 2007 yılından sonra ise oranlarda tekrar bir yükseliş trendi yaşandığı görülebilmektedir.

⁴ Revealed Comparative Advantage.

Dünyanın tarımsal ürün ihracatının, toplam ihracat içindeki payı, 1996 yılında %11,3 iken, bu oran 2000 yılında %8,5'e ve 2005 yılında ise %8'1'e kadar gerilemiştir. Daha sonra artış trendine giren bu oranlar, 2010 yılında %8,8, 2014 yılında %9,3 ve 2015 yılında da %9,4 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1: Türkiye ve Dünya'nın Tarımsal Ürün İhracatının Genel Görünümü

	Türkiye'nin Toplam İhracatı	Türkiye'nin Tarımsal Ürün İhracatı	Pay %	Dünyanın Toplam İhracatı	Dünya Tarımsal Ürün İhracatı	Pay %
1996	22.788.848	4.937.907	21,7	5.146.629.151	579.692.004	11,3
1997	26.005.111	5.470.414	21,0	5.335.677.739	575.907.030	10,8
1998	26.619.912	5.031.425	18,9	5.300.934.842	544.923.548	10,3
1999	26.587.173	4.441.294	16,7	5.508.187.439	528.882.761	9,6
2000	27.485.359	3.828.470	13,9	6.311.127.227	534.085.257	8,5
2001	31.333.944	4.348.764	13,9	6.071.625.514	538.716.381	8,9
2002	35.761.981	3.909.771	10,9	6.379.270.499	570.040.385	8,9
2003	47.252.836	5.113.299	10,8	7.419.840.065	661.432.901	8,9
2004	63.120.948	6.304.419	10,0	9.018.392.766	759.008.009	8,4
2005	73.476.408	8.092.477	11,0	10.170.063.099	820.265.685	8,1
2006	85.534.675	8.364.445	9,8	11.886.316.783	912.447.935	7,7
2007	107.271.749	9.488.236	8,8	13.563.461.356	1.088.877.880	8,0
2008	132.002.384	11.203.904	8,5	15.689.690.062	1.291.369.439	8,2
2009	102.138.525	10.958.352	10,7	12.212.875.340	1.134.036.767	9,3
2010	113.979.451	12.370.422	10,9	14.899.415.924	1.316.709.827	8,8
2011	134.915.251	14.949.132	11,1	17.692.676.930	1.613.547.533	9,1
2012	152.536.652	15.670.859	10,3	17.489.146.844	1.607.210.909	9,2
2013	151.796.483	17.419.608	11,5	18.094.741.271	1.619.037.854	8,9
2014	157.714.945	18.429.273	11,7	17.671.376.905	1.642.097.976	9,3
2015	143.850.376	17.180.837	11,9	16.107.088.024	1.508.461.709	9,4

Kaynak: Comtrade verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır. <https://comtrade.un.org/> (ET:10.05.2017).

3. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Şevela (2003) yapmış olduğu çalışmada, Çek Cumhuriyeti'nin ileri teknoloji ürünleri ve yüksek katma değerli tarımsal ürünlerinin uluslararası rekabet gücünü Balassa İndeksi kullanarak ölçmeye çalışmıştır. 1990-2000 yılı verilerini dikkate alan çalışmada, SITC Rev.3 sınıflandırması kullanılmıştır. Analiz sonucunda, ileri teknoloji ürünlerde Japonya, Amerika ve Danimarka'nın RCA indeksleri yüksek iken, Çek Cumhuriyeti'nin ileri teknoloji ürünlerde karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olmadığı görülmüştür. Yüksek katma değerli tarımsal ürünlerde ise Çek Cumhuriyeti'nin kısmen 2000 yılında bir üstünlüğe sahip olduğu da çalışmada belirtilmiştir.

Kutlu (2005) çalışmasında, Türkiye'nin 1996 sonrası İslam ülkeleri karşısındaki sektörel rekabet gücünü belirlemeye çalışmıştır. 1996-2004 yılları arası SITC mal sınıflandırmasına göre dış ticaret verileri kullanılan çalışmada tarım, madencilik ve sanayi sektörleri ve bu sektörlerle ait alt sektörler dikkate alınmış ve Balassa İndeksi kullanılarak RCA değerleri hesaplanmıştır. RCA indeksi sonuçlarına göre, Türkiye'nin genel olarak tarım ve sanayi ana sektörlerinde rekabet gücüne sahip olduğu, madencilik sektöründe ise rekabet gücünün bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tarım sektöründe genel olarak üstünlük söz konusu olsa da alt sektörlerde rekabet dezavantajı da bulunmaktadır.

Veeremani (2008) çalışmasında, Hindistan ve Çin'in 1980'den beri ihracat ve uzmanlaşma düzeylerindeki değişiklikleri görebilmek için karşılaştırmalı bir analiz yapmıştır. Bu bağlamda, 1980-2003 dış ticaret verileri kullanılarak Çin ve Hindistan'ın ihracat rekabet gücü Balassa İndeksi ile analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, Hindistan'ın tarımsal hammaddelerin, mineral kaynakların

ve niteliksiz emek gerektiren malların ihracatında rekabet avantajına sahip olduğu görülmüştür. Çin ise niteliksiz emek yoğun ve tarımsal hammadde yoğun malların ihracatında rekabet üstünlüğü sağlamıştır.

Qineti vd. (2009), Slovakya ve AB-27 ülkelerinin Rusya ve Ukrayna piyasalarına ihraç ettikleri tarımsal gıda ürünlerinin ihracat rekabet gücünü analiz etmişlerdir. Balassa İndeksinin kullanıldığı analiz sonuçlarına göre, Slovakya'nın özellikle 2006 yılından itibaren Ukrayna ve Rusya piyasalarındaki ihracat rekabet gücünün sürekli azaldığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan AB-27'nin özellikle 2004 sonrası tarımsal gıda ürün ihracatındaki rekabet gücünün gerek Ukrayna gerekse Rusya piyasalarında arttığı belirlenmiştir.

Zhemoyda ve Goetz (2009) yaptıkları çalışmada, Ukrayna'nın AB'ye sonradan üye olan ve Ukrayna ile doğrudan sınır komşusu olduğu ülkelerle (Polonya, Slovakya, Macaristan ve Romanya) tarımsal uzmanlaşma açısından, dünya piyasasındaki fırsat ve avantajları belirlemeyi amaçlamışlardır. Analizlerde Balassa İndeksi ve Endüstri-içi Ticaret İndeksi kullanılan çalışmanın sonuçlarına göre Ukrayna, tahıl, mısır, ayçiçeği çekirdeği, kolza, ayçiçeği yağı ve kolza yağında dünya piyasalarında karşılaştırmalı bir üstünlüğe sahiptir. Bununla birlikte, Ukrayna'nın hem Avrupa'da hem de dünyada, kendi pozisyonunu yükseltmek için uygun şartları taşıdığı da vurgulanmıştır.

Bhattacharyya (2011) çalışmasında, Hindistan'ın 2005-2009 dönemi için Asya, Avrupa ve Amerika'ya olan sebze, meyve ve çiçek ihracatının rekabet gücünü, Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlük yöntemini kullanarak ölçmeyi amaçlamıştır. Analiz sonucunda Hindistan'ın asıl rakiplerinin bulunduğu Avrupa sebze ve meyve piyasasında, önemli bir karşılaştırmalı avantaja sahip olduğu görülmüştür. Ancak çiçek ihracatında dezavantaj durumu söz konusudur. Yine analiz sonuçlarına göre Hindistan'ın rakiplerinin sadece Doğu Asya ülkelerinin olmadığı, Meksika gibi Afrika ülkelerinin de rakip olduğu görülmüştür.

Şahinli(2012)çalışmasında, Türkiye ile AB'ye üye 27 ülkenin canlı hayvan grubu ve tüm alt sektörlerinin ihracat rekabet gücünü belirlemeyi amaçlamıştır. Veri seti olarak, 2008 yılı Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO⁵) verileri kullanılmış ve Balassa İndeksi ile RCA değerleri hesaplanmıştır. RCA sonucuna göre, Türkiye'nin canlı hayvan ihracatında, Avrupa Birliği piyasasında karşılaştırmalı dezavantaja sahip olduğu belirlenmiştir.

Erkan (2012) yaptığı çalışmada, Türkiye'nin geleneksel ihraç tarım ürünlerindeki uzmanlaşma düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. 1993-2010 yılları arası dış ticaret verilerinin kullanıldığı analizde, Balassa İndeksi, Vollrath İndeksi ve İhracat/İthalat Oranı İndeksi ile RCA değerleri hesaplanmıştır. İndeks sonuçlarına göre Türkiye'nin, geleneksel ihraç tarım ürünlerinin 5'inde (incir, kuru üzüm, fındık, Antep fıstığı, kuru kayısı) rekabet avantajına; 2'sinde (badem, ceviz) ise rekabet dezavantajına sahip olduğu belirlenmiştir.

Saraçoğlu (2015) çalışmasında, Türkiye'nin Gümrük Birliği anlaşması sonrası tarım ürünleri ihracatındaki rekabet gücünü ölçmeye çalışmıştır. Veri seti olarak FAO veri tabanı 1995-2011 dönemi, dış ticaret verileri kullanılmış ve Balassa İndeksi ile fındık, kuru üzüm, kuru kayısı ve kuru incir için RCA katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonucuna göre, seçilen dönemde, rekabet gücü sıralaması şu şekildedir: Fındıkta Türkiye, İtalya, İspanya ve Almanya; kuru üzümde Türkiye, İtalya, Hollanda ve Fransa; kuru kayısıda Türkiye, Almanya, Hollanda ve İngiltere; kuru incirde Türkiye, Fransa, Almanya ve İtalya. Ayrıca ikili ticarete Türkiye'nin fındıkta, Almanya, İspanya ve İtalya'ya; Fransa'nın kuru üzümde Hollanda ve İtalya'ya; Almanya'nın kuru kayısıda Hollanda ve İngiltere'ye; Almanya'nın kuru incirde Fransa ve İtalya'ya karşı Gümrük Birliği'nin ilk yıllarında tek el gücüne sahip olduğu belirlenmiştir.

⁵ Food and Agriculture Organization of the United Nations

4. VERİ VE YÖNTEM

Çalışmada, Türkiye'nin tarım ürünleri ihracatı için, SITC Rev.3, 3 dijitürün sınıflandırması kullanılmış ve bu gruplandırmaya ait Comtrade⁶ veri tabanından alınan ihracat verileri ile analizler yapılmıştır. SITC Rev.3, 3 dijit sınıflamadaki 66 adet tarımsal ürün grubu analizde kullanılmıştır. Bu ürün grupları EK 1 ve EK 2'de tabloda gösterilmiştir. Çalışmada ayrıca tarımsal hammaddeler ve yiyecek grubu için de değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışmada zaman olarak ise 1996'dan 2015'e 20 yıllık bir periyot kullanılmıştır.

Çalışmanın analiz kısmında, Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlük (Revealed Comparative Advantage: RCA) yaklaşımı benimsenmiş ve RCA katsayıları, Vollrath'ın (1991) Nispi İhracat Avantajı İndeksi kullanılarak hesaplanmıştır. İndeks, Balassa'nın (1965) RCA formülüne dayanmaktadır. Vollrath'ın bu indeksi Balassa'ninkinden farklı olarak ülkenin ve malın (sektörün) çifte hesabını (double counting) önlemekte, bu da daha güvenilir sonuçların elde edilmesini sağlamaktadır. İndeks kısaca, bir ülkenin belli bir mal ya da sektör ihracatının yurt içi uzmanlaşmasının, aynı mal ya da sektör ihracatının dünya uzmanlaşmasına oranı olarak tanımlanabilir. Yani indeks, ülkenin uzmanlaşmasını dünyanın uzmanlaşması ile karşılaştırmaktadır. İndeks formülü aşağıdaki gibidir (Fronberg ve Hartmann, 1997:7).

$$RCA = \frac{X_{kt}^j / X_{-kt}^j}{X_{kt}^{-j} / X_{-kt}^{-j}} \quad (1)$$

X_{kt}^j → 'j' ülkesinin 't' döneminde 'k' malı (ya da sektörü) ihracatını,
 X_{-kt}^j → 'j' ülkesinin 't' döneminde 'k' malı (ya da sektörü) hariç toplam ihracatını,
 X_{kt}^{-j} → 't' döneminde ' X_{kt}^j ' hariç 'k' malı (ya da sektörü) toplam dünya ihracatını,
 X_{-kt}^{-j} → 't' döneminde ' X_{kt}^j ' ve ' X_{-kt}^j ' hariç dünya toplam ihracatını göstermektedir.

- $RCA > 1$ olduğu durumda, 'j' ülkesindeki 'k' malı (sektörü) ihracatının payı, 'j' ülkesi dışındaki ülkelerin d (ya da dünyanın) toplamının 'k' malı (sektörü) ihracatı payından büyüktür. Bu ise, 'k' malında (sektöründe) 'j' ülkesinin ihracat rekabet gücünün olduğunu gösterir.
- $RCA < 1$ ise, 'j' ülkesindeki 'k' malı (sektörü) ihracatının payı, 'j' ülkesi dışındaki diğer ülkelerin (ya da dünyanın) toplamının 'k' malı (sektörü) ihracatı payından küçüktür. Bu durum, söz konusu malda (sektörde) ülkenin rekabet dezavantajına sahip olduğunu ifade eder.
- $RCA = 1$ ise, 'j' ülkesindeki 'k' malı (sektörü) ihracatının payı, 'j' ülkesi dışındaki ülkelerin (ya da dünyanın) toplamının 'k' malı (sektörü) ihracatı payına eşittir. Bu durumda ihracat rekabet gücünde bir denge söz konusudur.

Görüldüğü gibi eğer RCA, '1'den büyük değerler alır ise, ülke o sektörde/ürün grubunda uzmanlaşmıştır ya da bir başka deyişle rekabet gücüne sahiptir; RCA değeri '1'den küçük değerler alır ise, o zaman da ülkenin o sektörde/ürün grubunda rekabet gücü yoktur yani dezavantaja sahiptir (Bojnec ve Fertó, 2006:584; Khatibi, 2008:4; Nesterenko, 2006:6).

RCA katsayılarını yorumlarken, söz konusu katsayıların üstünlük derecelerini daha iyi analiz edebilmek için RCA'nın aldığı değerleri aşağıdaki gibi 4 gruba ayırabiliriz (Hinlopen ve Marrewijk, 2001:13):

Grup-1 →	$0 < RCA \leq 1$	Dezavantaj, rekabet gücü yoktur.
Grup-2 →	$1 < RCA \leq 2$	Zayıf üstünlük vardır.
Grup-3 →	$2 < RCA \leq 4$	Orta derecede üstünlük vardır.
Grup-4 →	$4 < RCA$	Güçlü bir üstünlük vardır.

⁶ Not: Veriler, Comtrade veri tabanından üç ayrı zaman diliminde elde edilmiştir. United Nations Comtrade Database, <https://comtrade.un.org/> (Erişim Tarihi: 10.10.2014 / 15.11.2015 / 10.05.2017).

Türkiye'nin tarımsal ürün ihracatındaki rekabet gücünün belirlenmeye çalışıldığı bu çalışmada, 1996'dan 2015'e 20 yıla ait RCA değerlerinin aritmetik ortalaması alınmıştır. Aritmetik ortalama, matematiksel işlemlere en elverişli ve genel olarak da en çok kullanılan ortalama türüdür. Ancak hesaplamada gözlem değerlerinin tümü göz önüne alındığından, aritmetik ortalama, ister istemez, aşırı büyük ya da aşırı küçük uç değerlerden etkilenmektedir (Suner Karakulah, 2015:10-14). Bu gibi uç değerler aritmetik ortalamanın güvenilirliğini zayıflatabilmektedir. Bu nedenle gözlem değerlerindeki aşırı uç değerlerin -yani, normalin dışında seyreden gözlem değerlerinin- varlığı durumunda, bu değerler söz konusu gözlem dizisinden çıkarılarak hesaplama yapılır. Bu şekilde aşırı uç değerlerin çıkarılmasıyla elde edilen ortalamaya “*uygun ortalama*” denir. Yani, ‘aykırı veya uç değerler çıkarılarak elde edilen ortalamalar’ *uygun ortalama* olarak adlandırılır. Bu nedenle uygun ortalama, gözlem değerlerinin merkezi eğilimini en uygun şekilde özetleyen yöntem olarak kullanılmaktadır (TCMB, 2015:3-4). Bu çalışmada da 1996-2015 yılları arası RCA değerlerinin aritmetik ortalaması için ‘*uygun ortalama*’ yöntemi kullanılmıştır.

Bununla birlikte tablolarda bazı kısaltmalar kullanılmıştır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- **1996-2005:** İlk Dönem; 1996-2005 arası 10 yılın RCA katsayılarının aritmetik ortalaması.
- **2006-2015:** İkinci Dönem; 2006-2015 arası 10 yılın RCA katsayılarının aritmetik ortalaması.
- **Uyg.Ort.:** Serideki en küçük ve en büyük RCA değerlerinin çıkartılıp, kalan değerlerin aritmetik ortalamasını gösteren “*uygun ortalama*” değerleri.
- **Üstünlük:** Uygun ortalama RCA değerlerine göre üstünlüklerin durumunu gösterir.

5. ANALİZ VE BULGULAR

Türkiye'nin, 1996 yılından 2015 yılına kadar, tarımsal ürün ihracatındaki rekabet gücü Vollrath İndeksi kullanılarak hesaplanmış ve tablolarda gösterilmiştir. Aşağıda ilk olarak, Türkiye'nin tarımsal ürün ihracatındaki rekabet gücü, tüm tarımsal ürün gruplarının yer aldığı 66 ürün grubu dikkate alınarak analiz edilmiştir. Daha sonra ise, bu 66 ürün grubu içinden, Türkiye'nin tarımsal hammadde ve yiyecek grubu ihracatı da ayrı ayrı incelenmiş ve değerlendirmeler yapılmıştır.

5.1. Türkiye'nin Tarımsal Ürün İhracatındaki Rekabet Gücü

Analiz sonuçlarına göre, Türkiye'nin 66 ürün grubundan 24'ünde rekabet avantajına, 42'sinde ise rekabet dezavantajına sahip olduğu belirlenmiştir. Türkiye, rekabet avantajına sahip olduğu söz konusu ürün gruplarından 7'sinde güçlü üstünlüğe, 10'unda orta derece üstünlüğe ve kalan 7'sinde de zayıf üstünlüğe sahiptir. Bu sonuçlar, güçlü üstünlük, orta derece üstünlük ve zayıf üstünlük şeklinde aşağıdaki tablolarda ayrı ayrı gösterilmiştir.

Tablo 2'de Türkiye'nin tarımsal ürün ihracatında güçlü üstünlüğe sahip olduğu ürün grupları yer almaktadır. Tabloya göre Türkiye, son 20 yılda, tarım ürünleri ihracatındaki 66 ürün grubundan sadece 7'sinde güçlü üstünlüğe sahiptir. Bunlar içinde en yüksek uygun ortalama RCA değeri 046 kodlu “Buğday ve Mahlut Unu, Bulgur, İrmik ve Pellet” ürün grubuna aittir. Bu mal grubunun ilk dönem ‘12,01’ olan RCA değeri, ikinci dönem önemli bir artış göstererek ‘21,33’e kadaryükselmiştir.

Türkiye'ningüçlü üstünlüğe sahip olduğu mal grupları içerisinde, ikinci en yüksek RCA değerinin, 121 kodlu “Yaprak Tütün ve Tütün Döküntüleri” ürün grubuna ait olduğu görülmektedir. Ancak bu ürün grubunun ilk dönem ‘14,61’ olan RCA değeri, ikinci dönem ciddi bir düşüş sergileyerek ‘5,56’ya kadar gerilemiştir. Bunun anlamı, Türkiye'nin bu ürün grubundaki üstünlüğünü -her ne kadar güçlü üstün konumda olsa da- ikinci dönem itibarıyla kaybetmeye başladığıdır. Bu durum, Türkiye için dikkat edilmesi ve önem verilmesi gereken hususlardan biridir.

Tablo 2: Türkiye'nin Güçlü Üstünlüğe Sahip Olduğu Tarımsal Ürün Grupları

SITC Ürün Grupları	1996-2005	2006-2015	Uyg. Ort.	Üstünlük
046 - Buğday ve Mahlut Unu, Bulgur, İrmik ve Pellet	12,01	↑ 21,33	16,71	<i>Güçlü üstünlük</i>

121 - Yaprak Tütün ve Tütün Döküntüleri	14,61	↓ 5,56	9,80	<i>Güçlü üstünlük</i>
058 - Sebze ve Meyveden Hazırlanmış Konserveler	9,89	↓ 7,10	8,44	<i>Güçlü üstünlük</i>
057 - Taze/Kuru Meyve ve Kabuklu Yemişler, Bunların Karışımları	8,59	↓ 6,05	7,28	<i>Güçlü üstünlük</i>
091 - Margarin	9,94	↓ 3,48	6,29	<i>Güçlü üstünlük</i>
062 - Şeker Mamulleri	5,48	↓ 4,39	4,71	<i>Güçlü üstünlük</i>
056 - Kurutulmuş Sebzeler, Sebze ve Meyvelerin Unu, Ezmesi, Tozları	5,57	↓ 3,22	4,31	<i>Güçlü üstünlük</i>

Sonuçlar içinde dikkat çeken bir husus da Türkiye'nin, sebze ve meyve kategorisindeki 5 ürün grubundan (054, 056, 057, 058, 059) üçünde güçlü üstünlüğe sahip olmasıdır. Ancak ikinci dönemle birlikte, üstünlük katsayılarında bir gerileme olduğu da açıktır. Örneğin, 056 kodlu ürün grubu, ilk dönem güçlü üstünlüğe sahip iken, ikinci dönemle birlikte orta derece üstünlüğe gerilemiştir. Bu da Türkiye'nin ya da politika yapıcılarının dikkate alması gereken bir husustur.

Keza, Tablo 2 genel olarak incelendiğinde, 046 kodlu ürün grubu hariç, diğer ürün gruplarının ikinci dönem RCA değerlerindeki düşüşler dikkat çekmektedir. Çünkü, eğer durum böyle devam ederse, Türkiye ilk aşamada, bu ürün gruplarındaki güçlü üstünlüğünü daha sonra ise rekabet avantajını kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalabilir. Bu duruma, 091 kodlu "Margarin" ile 056 kodlu "Kurutulmuş Sebzeler, Sebze ve Meyvelerin Unu, Ezmesi, Tozları" ürün gruplarının, ilk dönem güçlü üstünlüğe sahip iken, ikinci dönem orta derece üstünlüğe gerilemesi örnek olarak gösterilebilir.

Tablo 3'te ise, Türkiye'nin orta derece üstünlüğe sahip olduğu tarımsal ürün grupları, uygun ortalama RCA değerlerine göre büyükten küçüğe sıralanmıştır. Buna göre Türkiye, 66 tarımsal ürün grubundan 10'unun ihracatında orta derece üstünlüğe sahiptir. Bu sınıflandırmadaki en yüksek uygun ortalama RCA değeri ise 025 kodlu "Yumurta ve Yumurta Albüminleri" ürün grubuna aittir. Ayrıca, bu ürün grubundaki ikinci dönem RCA artışı da dikkate değerdir. Bu sınıflandırmadaki ikinci en yüksek RCA değeri ise '3,58' ile 223 kodlu "Diğer Yağlı Tohum ve Meyveler, Un ve Küspeleri" ürün grubuna aittir. Ancak bu ürün grubunda, ilk dönem güçlü üstünlük söz konusu iken, ikinci dönem önemli bir düşüş yaşandığı da görülmektedir. Yani, Türkiye'nin bu ürün grubundaki güçlü üstünlüğü, ikinci dönem yerini orta derece üstünlüğe bırakmıştır. Aynı şekilde 075 kodlu "Biber ve Baharatlar" ürün grubunda, ilk dönem güçlü üstünlük durumu söz konusu iken, ikinci dönem bunun orta derece üstünlüğe gerilediği de tablodan görülebilmektedir.

Genel olarak Tablo 3'ü değerlendirmek gerekirse; Türkiye'nin orta derece üstünlüğe sahip olduğu ürün gruplarından, 025, 048 ve 073 kodlu ürün gruplarındaki rekabet gücünü ikinci dönem itibarıyla arttırdığı, buna karşın diğer 7 ürün grubunda ise ikinci dönem düşüşe geçtiği Tablo 3'ten görülebilmektedir. Yine burada 263, 421 ve 266 kodlu ürün gruplarının ikinci dönem RCA düşüşlerine ayrıca dikkat çekmek gerekir.

Tablo 3: Türkiye'nin Orta Derece Üstünlüğe Sahip Olduğu Tarımsal Ürün Grupları

SITC Ürün Grupları	1996-2005	2006-2015	Uyg. Ort.	Üstünlük
025 - Yumurta ve Yumurta Albüminleri	1,99	↑ 5,50	3,64	<i>Orta derece üstünlük</i>
223 - Diğer Yağlı Tohum ve Meyveler, Un ve Küspeleri	4,69	↓ 2,59	3,58	<i>Orta derece üstünlük</i>
075 - Biber ve Diğer Baharatlar	4,34	↓ 2,11	3,16	<i>Orta derece üstünlük</i>
054 - Buharda veya Suda Kaynatılmış, Pişirilmiş, Meyve Ve Başka Sebzeler	3,40	↓ 2,30	2,75	<i>Orta derece üstünlük</i>
048 - Ekmekçilik ve Pastacılık Ürünleri, Makarna	2,48	↑ 2,88	2,61	<i>Orta derece üstünlük</i>

431 - Kimyasal İşlem Görmüş Bitkisel ve Hayvansal Katı/Sıvı Yağlar, Mumlar	2,56	↓ 2,36	2,37	Orta derece üstünlük
263 - Pamuk, Linter Pamuğu ve Pamuk Döküntüleri	3,06	↓ 1,70	2,29	Orta derece üstünlük
073 - Çikolata ve Kakao İçeren Diğer Maddeler	2,03	↑ 2,36	2,20	Orta derece üstünlük
421 - Bitkisel Sıvı Yağlar	2,53	↓ 1,80	2,13	Orta derece üstünlük
266 - Sentetik Flament Demetleri ve Sentetik Devamlı Lifler	2,97	↓ 1,25	2,00	Orta derece üstünlük

Tablo 4'te ise Türkiye'nin zayıf üstünlüğe sahip olduğu tarımsal ürün grupları gösterilmiştir. Buna göre Türkiye, ihraç ettiği 66 ürün grubundan 7'sinde zayıf üstünlüğe sahiptir. Tabloya göre en yüksek uygun ortalama RCA değeri '1,53' ile 059 kodlu "Meyve Suları (Üzüm Şırası Dahil) Sebze Suları" ürün grubuna aittir. Bu mal grubunun ilk dönem '1,73' olan RCA değeri, ikinci dönem '1,41'e gerilemiştir. En yüksek ikinci RCA değeri ise '1,50' ile 047 kodlu "Diğer Hububat Un, Bulgur, İrmik ve Pellet" ürün grubuna aittir. Türkiye bu ürün grubunda, ilk dönem dezavantajlı konumda iken, ikinci dönem orta derece üstünlüğe yükselmiştir. Ancak asıl dikkat çekilmesi gereken, Türkiye'nin 043, 291 ve 269 kodlu ürün gruplarında, ikinci dönem itibariyle dezavantajlı konuma gerilemesidir. Örneğin Türkiye, ilk dönem, 043 kodlu "Arpa" ürün grubu ihracatında orta derece üstünlüğe sahip iken, ikinci dönem bu ürün grubunda dezavantajlı konuma gerilemiştir.

Tablo 4: Türkiye'nin Zayıf Üstünlüğe Sahip Olduğu Tarımsal Ürün Grupları

SITC Ürün Grupları	1996-2005	2006-2015	Uyg. Ort.	Üstünlük
059 - Meyve Suları (Üzüm Şırası Dahil) Sebze Suları	1,73	↓ 1,41	1,53	Zayıf üstünlük
047 - Diğer Hububat Un, Bulgur, İrmik ve Pellet	0,35	↑ 2,96	1,50	Zayıf üstünlük
043 - Arpa	3,01	↓ 0,71	1,41	Zayıf üstünlük
291 - İnsan Tarafından Yenilmeye Elverişli Olmayan Hayvansal Ürünler	2,12	↓ 0,72	1,39	Zayıf üstünlük
122 - İşlenmiş Tütün	1,06	↑ 1,67	1,35	Zayıf üstünlük
098 - Başka Yerde Sınıflandırılmamış Gıda Müstahzarları	1,09	↑ 1,33	1,20	Zayıf üstünlük
269 - Kullanılmış Giyim Eşyası ve Parçaları	1,76	↓ 0,41	1,05	Zayıf üstünlük

Tablo 4'e genel olarak baktığımızda; 047, 122 ve 098 kodlu ürün gruplarının ikinci dönem RCA değerlerindeki artışa, buna karşın diğer ürün gruplarının da ikinci dönem RCA değerlerindeki azalışa dikkat çekmek gerekir. Bununla birlikte, bu tabloda ortaya çıkan sonuçlara, özellikle, avantaj/dezavantaj sınırını göstermesinden dolayı, daha fazla dikkat edilmesi ve önem verilmesi gerekir. Çünkü, örneğin Türkiye 043, 291 ve 269 kodlu ürün gruplarında, uygun ortalama RCA değerlerine göre her ne kadar rekabet avantajına sahip olsa da, ikinci dönem itibariyle bu ürün gruplarındaki rekabet avantajını kaybetmiştir.

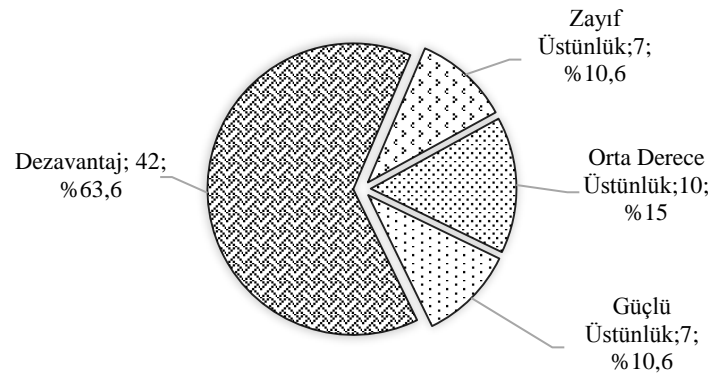
Tablo 5'te Türkiye'nin, tarımsal ürünlerin ihracatında, dezavantajlı konumda olduğu ürün grupları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre Türkiye, uygun ortalama RCA değerlerine göre, 66 tarımsal ürün grubundan 42'sinde dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Tabloda bazı dikkat çekici durumlar da söz konusudur. Örneğin Türkiye'nin, 061 kodlu "Şeker, Bal ve Şeker Melası" ile 041 kodlu "Buğday ve Mahlut" ürün gruplarının ilk dönem ihracatında, rekabet avantajına sahip olmasına rağmen, ikinci dönem bu avantajını koruyamadığı ve dezavantajlı konuma gerilediği görülmektedir. Bunun dışında Türkiye'nin, geri kalan 40 tarımsal ürün grubu ihracatında, son 20 yıldan hem de ikinci dönem itibariyle dezavantajlı konumda olduğu yine tablodan görülebilmektedir.

Tablo 5: Türkiye'nin Dezavantajlı Konumda Olduğu Tarımsal Ürün Grupları

SITC Ürün Grupları	1996-2005	2006-2015	Uyg. Ort.	Üstünlük
061 - Şeker, Bal ve Şeker Melası	1,64	↓ 0,40	0,90	Dezavantaj
111 - Alkolsüz İçecekler	0,98	↓ 0,86	0,85	Dezavantaj
268 - Yün/Yapağı ve Diğer Hayvan Kılı	0,57	↑ 0,69	0,63	Dezavantaj
034 - Balıklar-Canlı, Taze/Soğutulmuş/Dondurulmuş	0,44	↑ 0,82	0,62	Dezavantaj
072 - Kakao	0,67	↓ 0,45	0,55	Dezavantaj
041 - Buğday ve Mahlut	1,06	↓ 0,22	0,53	Dezavantaj
037 - Balıklar, Kabuklu Hayvanlar ve Yumuşakçaların Konserveleri	0,76	0,19	0,45	Dezavantaj
035 - Balıklar (Kuru/Tuzlu/Salamura/Tütsülü) İnsan Yemesi İçin Balık Unu/Ezmesi/Pelleti	0,15	0,75	0,44	Dezavantaj
211 - Ham Deriler (Post ve Kürk Dışında)	0,73	0,15	0,43	Dezavantaj
292 - Başka Yerde Belirtilmeyen Bitkisel Ürünler (Yenilmeye Elverişli Olmayan)	0,44	0,36	0,40	Dezavantaj
024 - Peynir ve Lor	0,26	0,49	0,37	Dezavantaj
001 - Canlı Hayvanlar	0,71	0,10	0,33	Dezavantaj
012 - Hayvanların (Sığır Hariç) Eti-Taze/Soğutulmuş/Dondurulmuş	0,14	0,56	0,33	Dezavantaj
074 - Çay ve Paraguay Çayı	0,50	0,23	0,33	Dezavantaj
267 - Diğer Suni Lifler ve Artıkları	0,17	0,36	0,26	Dezavantaj
036 - Kabuklu Hayvanlar, Yumuşakçalar	0,25	0,16	0,21	Dezavantaj
232 - Sentetik Kauçuk, Taklit Kauçuk, Rejenere Kauçuk ve Atıkları (İlk Şekillerde)	0,23	0,20	0,21	Dezavantaj
411 - Hayvansal Katı veya Sıvı Yağlar	0,23	0,24	0,21	Dezavantaj
022 - Süt ve Krema	0,10	0,27	0,18	Dezavantaj
112 - Alkollü İçecekler	0,21	0,17	0,18	Dezavantaj
044 - Mısır	0,16	0,21	0,17	Dezavantaj
222 - Yağlı Tohumlar ve Meyveleri (Kırılmış Olsun Olmasın)	0,16	0,17	0,17	Dezavantaj
017 - Başka Yerde Sınıflandırılmamış Hazırlanmış Et ve Et Ürünleri	0,07	0,18	0,12	Dezavantaj
081 - Hayvan Gıdası Olarak Kullanılan Maddeler	0,10	0,15	0,12	Dezavantaj
248 - Ahşap Demiryolu veya Tramvay Traversleri	0,15	0,10	0,12	Dezavantaj
264 - Jüt veya Bitki İç Kabuklarının Dokumaya Elverişli diğer Lifleri	0,16	0,12	0,12	Dezavantaj
042 - Pirinç	0,03	0,16	0,08	Dezavantaj
247 - Yuvarlak Ağaçlar (Kabukları Soyulmuş/Kare Şeklinde Kabaca Yontulmuş Olsun Olmasın)	0,13	0,03	0,07	Dezavantaj
261 - İpek	0,09	0,07	0,07	Dezavantaj
422 - Diğer Bitkisel Sıvı Yağlar	0,14	0,03	0,07	Dezavantaj
265 - Dokumaya Elverişli diğer Bitkisel Lifler	0,10	0,03	0,06	Dezavantaj
045 - Buğday, Pirinç, Arpa ve Mısır Dışı Tahıllar	0,15	0,01	0,04	Dezavantaj
071 - Kahve	0,02	0,06	0,04	Dezavantaj
023 - Tereyağı, Süt Esaslı Katı-Sıvı Yağlar	0,03	0,03	0,03	Dezavantaj
231 - Tabii Kauçuk, Balata, Güte-Parka, Guayül, Çıkıl	0,01	0,02	0,02	Dezavantaj

251 - Odun veya Diğer Lifli Selülozik Maddeler; Hamurları, Döküntü ve Kırpıntıları	0,00	0,04	0,02	Dezavantaj
016 - Et ve Yenilen Sakatat-Tuzlu/Salamura/Kurutulmuş-Sakatat Un ve Ezmeleri	0,00	0,01	0,01	Dezavantaj
212 - Ham Postlar (Bütün Halde)	0,02	0,00	0,01	Dezavantaj
244 - Tabii Mantar ve Döküntü Mantar	0,01	0,02	0,01	Dezavantaj
245 - Yakmaya Mahsus Ağaçlar ve Odun Kömürü	0,01	0,02	0,01	Dezavantaj
246 - Yakmaya Mahsus Yonga Halinde Ağaçlar ve Testere Talaşı	0,01	0,01	0,01	Dezavantaj
011 - Sığır Eti-Taze/Soğutulmuş/Dondurulmuş	0,00	0,00	0,00	Dezavantaj

Buraya kadar Türkiye'nin, 1996-2015 dönemi, tarımsal ürün grubu ihracatındaki rekabet gücü analiz edilmiş ve sonuçlar tablolarda gösterilerek yorumlanmıştır. Genel olarak Türkiye'nin tarımsal ürün ihracatındaki durumunu değerlendirmek gerekirse; Türkiye, tarımsal ürün gruplarının 42'sinde rekabet dezavantajına, 7'sinde güçlü üstünlüğe, 10'unda orta derece üstünlüğe ve 7'sinde de zayıf üstünlüğe sahiptir. Bu da Türkiye'nin tarımsal ürün gruplarının yaklaşık %64'ünde dezavantajlı, %11'inde güçlü üstün, %15'inde orta derece üstün ve %11'inde de zayıf üstün konumda olduğunu göstermektedir (Şekil 1).



Şekil 1: Türkiye'nin Tarımsal Ürün Gruplarındaki Avantaj/Dezavantaj Dağılımı

5.2. Türkiye'nin Tarımsal Hammaddede İhracatındaki Rekabet Gücü

Tablo 6'da Türkiye'nin tarımsal hammadde grubundaki rekabet gücü durumu gösterilmiştir. Söz konusu değerler, daha önceki tablolarda sunulmuştur. Burada ise, tarımsal ürün gruplarından, tarımsal hammaddeler çekilerek, yeni bir tablo oluşturulmuş ve böylece Türkiye'nin küresel ölçekte, tarımsal hammadde ihracatındaki durumunu analiz etme imkânı doğmuştur. Butabloya göre Türkiye, 18 tarımsal hammadde ürün grubundan, sadece 3'ünde rekabet avantajına sahip, kalan diğer 15 ürün grubu ihracatında ise dezavantajlı konumdadır. Bu da Türkiye'nin tarımsal hammadde ihracatında, küresel ölçekte, oldukça dezavantajlı bir konumda olduğunu göstermektedir.

Türkiye, tarımsal hammadde ihracatındaki en yüksek RCA değerine, '2,29' ile 263 kodlu "Pamuk, Linter Pamuğu ve Pamuk Döküntüleri" mal grubunda ulaşmıştır. İkinci sırada ise, 266 kodlu "Sentetik Flament Demetleri ve Sentetik Devamlı Lifler" ürün grubu yer almaktadır.

Türkiye'nin, rekabet avantajına sahip olduğu söz konusu 3 ürün grubunun, ikinci dönem RCA değerlerindeki düşüşlere ayrıca dikkati çekmek gerekmektedir. 263 kodlu "Pamuk Linter Pamuğu ve Pamuk Döküntüleri" grubunun ilk dönem RCA değeri 3,06 ve orta derece üstünlüğe sahip iken, ikinci dönem bu değer '1,70'e düştüğü ve zayıf üstünlüğe gerilediği görülmektedir. Aynı şekilde, 266 kodlu "Sentetik Flament Demetleri ve Sentetik Devamlı Lifler" ürün grubu da ilk dönem orta derece üstünlüğe sahip iken, ikinci dönem yerini zayıf üstünlüğe bırakmıştır. Buradan, Türkiye'nin her iki

ürün grubunda da ikinci dönem itibariyle, rekabet avantajını giderek kaybettiği sonucu çıkmaktadır. 269 kodlu “Kullanılmış Giyim Eşyası ve Parçaları” ürün grubu buna iyi bir örnektir. Bu mal grubu, her ne kadar uygun ortalamaya göre rekabet avantajına sahip gözükse de, Türkiye’nin bu ürün grubunda, ilk dönem zayıf bir üstünlüğü söz konusu iken, ikinci dönem bu avantajını da kaybettiği görülmektedir. Bunların dışında, diğer tarımsal hammadde gruplarında ise, Türkiye’nin söz konusu iki dönemde de herhangi bir rekabet avantajı durumu söz konusu değildir.

Tablo 6: Türkiye’nin Tarımsal Hammadde İhracatındaki Rekabet Gücü

SITC Ürün Grupları	1996-2005	2006-2015	Uyg. Ort.	Üstünlük
263 - Pamuk, Linter Pamuğu ve Pamuk Döküntüleri	3,06	↓ 1,70	2,29	<i>Orta derece üstünlük</i>
266 - Sentetik Flament Demetleri ve Sentetik Devamlı Lifler	2,97	↓ 1,25	2,00	<i>Orta derece üstünlük</i>
269 - Kullanılmış Giyim Eşyası ve Parçaları	1,76	↓ 0,41	1,05	<i>Zayıf üstünlük</i>
268 - Yün/Yapağı ve Diğer Hayvan Kılı	0,57	0,69	0,63	<i>Dezavantaj</i>
211 - Ham Deriler (Post ve Kürk Dışında)	0,73	0,15	0,43	<i>Dezavantaj</i>
267 - Diğer Suni Lifler ve Artıkları	0,17	0,36	0,26	<i>Dezavantaj</i>
232 - Sentetik Kauçuk, Taklit Kauçuk, Rejenere Kauçuk ve Atıkları (İlk Şekillerde)	0,23	0,20	0,21	<i>Dezavantaj</i>
248 - Ahşap Demiryolu veya Tramvay Traversleri	0,15	0,10	0,12	<i>Dezavantaj</i>
264 - Jüt veya Bitki İç Kabuklarının Dokumaya Elverişli Diğer Lifleri	0,16	0,12	0,12	<i>Dezavantaj</i>
261 - İpek	0,09	0,07	0,07	<i>Dezavantaj</i>
247 - Yuvarlak Ağaçlar (Kabukları Soyulmuş/Kare Şeklinde Kabaca Yontulmuş Olsun Olmasın)	0,13	0,03	0,07	<i>Dezavantaj</i>
265 - Dokumaya Elverişli Diğer Bitkisel Lifler	0,10	0,03	0,06	<i>Dezavantaj</i>
251 - Odun veya diğer Lifli Selülozik Maddeler; Hamurları, Döküntü ve Kırpıntıları	0,00	0,04	0,02	<i>Dezavantaj</i>
231 - Tabii Kauçuk, Balata, Güte-Parka, Guayül, Çıktı	0,01	0,02	0,02	<i>Dezavantaj</i>
244 - Tabii Mantar ve Döküntü Mantar	0,01	0,02	0,01	<i>Dezavantaj</i>
245 - Yakmaya Mahsus Ağaçlar ve Odun Kömürü	0,01	0,02	0,01	<i>Dezavantaj</i>
212 - Ham Postlar (Bütün Halde)	0,02	0,00	0,01	<i>Dezavantaj</i>
246 - Yakmaya Mahsus Yonga Halinde Ağaçlar ve Testere Talaşı	0,01	0,01	0,01	<i>Dezavantaj</i>

5.3. Türkiye’nin Yiyecek (Food Products) Grubu İhracatındaki Rekabet Gücü

Tablo 7’de ise,yine daha önce elde edilen tarımsal ürün gruplarından yiyecek (içecek hariç) grubuna ait ürünler ve RCA değerleri gösterilmiştir. Yiyecek grubuna ait 37 başlık bulunmaktadır ve Türkiye bunlardan 16’sında rekabet avantajına, 21’inde ise rekabet dezavantajına sahiptir. Genel olarak Türkiye’nin yiyecek grubunda, hammadde grubuna kıyasla, daha iyi bir konumda olduğunu söylemek mümkündür.

Tabloya göre Türkiye, 37 kalem yiyecek grubu ihracatından 6’sında güçlü üstünlüğe sahiptir. Bunlarda da en yüksek RCA değeri, ‘16,72’ ile 046 kodlu “Buğday ve Mahlut unu” ürün grubuna aittir. İkinci en yüksek RCA değeri ise, ‘8,45’ RCA değeri ile 058 kodlu “Sebze ve Meyveden Hazırlanmış Konserveler” mal grubundadır. Bununla birlikte, Türkiye’nin güçlü üstünlüğe sahip olduğu ürün gruplarındaki ikinci dönem düşümlere(046 kodlu ürün grubu hariç)ayrıca dikkat çekmek gerekir.Çünkü Türkiye, daha önce de bahsedildiği gibi, ileri dönemler için önlem almazsa, bu ürün gruplarındaki güçlü üstünlüğünü kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalabilir.

Yine Tabloya göre Türkiye, 37 ürün grubundan 6'sında orta derece üstünlüğe sahiptir. Bu sınıflandırmada en yüksek RCA katsayısı '3,64' ile 025 kodlu "Yumurta ve Yumurta Albüminleri" ürün grubuna aittir. İkinci en yüksek RCA değeri ise, '3,58' ile 223 kodlu "Diğer Yağlı Tohum ve Meyveler, Un ve Küspeleri" ürün grubundur. Bununla birlikte, 025 kodlu "Yumurta ve Yumurta Albüminleri" grubu ilk dönem '1,99' RCA değeri ile orta derece üstünlüğe sahip iken, ikinci dönem RCA değerinde önemli bir artış sağlayarak '5,50' ile güçlü üstünlüğe yükselmiştir. Benzer şekilde, 047 kodlu "Diğer Hububat Un, Bulgur, İrmik ve Pellet" ürün grubu '0,35' RCA değeri ile ilk dönem dezavantajlı konumda iken, ikinci dönem '2,97' ile orta derece üstünlüğe yükselmiştir.

Ülke 37 yiyecek grubunun 4'ünde ise zayıf üstünlüğe sahiptir. Bunlar 059, 047, 043 ve 098 kodlu ürün gruplarıdır. Türkiye'nin zayıf üstünlüğe sahip olduğu bu ürün gruplarına, avantaj/dezavantaj sınırında olduklarından, özellikle dikkat etmesi gerekmektedir. Çünkü, örneğin Türkiye 043 kodlu "Arpa" grubu ihracatında her ne kadar uygun ortalamada zayıf üstünlüğe sahip gözükse de, ilk dönem orta derece üstünlüğe sahip olduğu, ancak ikinci dönem bu avantajını kaybederek dezavantajlı konuma gerilediği görülmektedir.

Tablo 7: Türkiye'nin Yiyecek (Food Products) Grubu İhracatındaki Rekabet Gücü

SITC Ürün Grupları	1996-2005	2006-2015	Uyg.Ort.	Üstünlük
046 - Buğday ve Mahlut Unu, Bulgur, İrmik ve Pellet	12,01	↑ 21,35	16,72	Güçlü üstünlük
058 - Sebze ve Meyveden Hazırlanmış Konserveler	9,89	↓ 7,10	8,45	Güçlü üstünlük
057 - Taze/Kuru Meyve ve Kabuklu Yemişler, Bunların Karışımları	8,59	↓ 6,07	7,29	Güçlü üstünlük
091 - Margarın	9,94	↓ 3,49	6,29	Güçlü üstünlük
062 - Şeker Mamulleri	5,48	↓ 4,40	4,72	Güçlü üstünlük
056 - Kurutulmuş Sebzeler, Sebze ve Meyvelerin Unu, Ezmesi, Tozları	5,57	↓ 3,23	4,31	Güçlü üstünlük
025 - Yumurta ve Yumurta Albüminleri	1,99	↑ 5,50	3,64	Orta derece üstünlük
223 - Diğer Yağlı Tohum ve Meyveler, Un ve Küspeleri	4,69	↓ 2,60	3,58	Orta derece üstünlük
054 - Buharda veya Suda Kaynatılmış, Pişirilmiş, Meyve ve Başka Sebzeler	3,40	↓ 2,30	2,75	Orta derece üstünlük
048 - Ekmekçilik Ve Pastacılık Ürünleri, Makarna	2,48	↑ 2,88	2,61	Orta derece üstünlük
431 - Kimyasal İşlem Görmüş Bitkisel ve Hayvansal Katı/Sıvı Yağlar, Mumlar	2,56	↓ 2,36	2,37	Orta derece üstünlük
421 - Bitkisel Sıvı Yağlar	2,53	↓ 1,80	2,14	Orta derece üstünlük
059 - Meyve Suları (Üzüm Şırası Dahil) Sebze Suları	1,73	↓ 1,41	1,53	Zayıf üstünlük
047 - Diğer Hububat Un, Bulgur, İrmik ve Pellet.	0,35	↑ 2,97	1,51	Zayıf üstünlük
043 - Arpa	3,01	↓ 0,71	1,41	Zayıf üstünlük
098 - Başka Yerde Sınıflandırılmamış Gıda Müstahzarları	1,09	↑ 1,33	1,20	Zayıf üstünlük
061 - Şeker, Bal ve Şeker Melası	1,64	↓ 0,40	0,90	Dezavantaj
034 - Balıklar-Canlı, Taze/Soğutulmuş/Dondurulmuş	0,44	0,82	0,62	Dezavantaj
041 - Buğday ve Mahlut	1,06	↓ 0,22	0,53	Dezavantaj
037 - Balıklar, Kabuklu Hayvanlar ve Yumuşakçaların Konserveleri	0,76	0,19	0,45	Dezavantaj
035 - Balıklar (Kuru/Tuzlu/Salamura/Tütsülü) İnsan Yemesi İçin Balık Unu/Ezmesi/Pelleti	0,15	0,75	0,44	Dezavantaj
024 - Peynir ve Lor	0,26	0,49	0,37	Dezavantaj

001 - Canlı Hayvanlar	0,71	0,10	0,33	Dezavantaj
012 - Hayvanların (Sığır Hariç) Eti-Taze/Soğutulmuş/Dondurulmuş	0,14	0,56	0,33	Dezavantaj
411 - Hayvansal Katı veya Sıvı Yağlar	0,23	0,25	0,21	Dezavantaj
036 - Kabuklu Hayvanlar, Yumuşakçalar	0,25	0,16	0,21	Dezavantaj
022 - Süt ve Krema	0,10	0,27	0,18	Dezavantaj
044 - Mısır	0,16	0,21	0,17	Dezavantaj
222 - Yağlı Tohumlar ve Meyveleri (Kırılmış Olsun Olmasın)	0,16	0,17	0,17	Dezavantaj
017 - Başka Yerde Sınıflandırılmamış Hazırlanmış Et ve Et Ürünleri	0,07	0,18	0,12	Dezavantaj
081 - Hayvan Gıdası Olarak Kullanılan Maddeler	0,10	0,15	0,12	Dezavantaj
042 - Pirinç	0,03	0,16	0,08	Dezavantaj
422 - Diğer Bitkisel Sıvı Yağlar	0,14	0,03	0,07	Dezavantaj
045 - Buğday, Pirinç, Arpa ve Mısır Dışı Tahıllar	0,15	0,01	0,04	Dezavantaj
023 - Tereyağı, Süt Esaslı Katı-Sıvı Yağlar	0,03	0,03	0,03	Dezavantaj
016 - Et ve Yenilen Sakatat-Tuzlu/Salamura/Kurutulmuş-Sakatat Un ve Ezmeleri	0,00	0,01	0,01	Dezavantaj
011 - Sığır Eti-Taze/Soğutulmuş/Dondurulmuş	0,00	0,00	0,00	Dezavantaj

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, Türkiye'nin tarımsal ürün gruplarındaki ihracat rekabet gücü, SITC Rev.3, 3 dijital sınıflandırmaya göre, Comtrade 1996-2015 yılları arası ihracat verileri ile Vollrath'ın Nispi İhracat Avantajı İndeksi kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu yöntemle ilk olarak 1996-2015 yılları arasında, tarımsal ürün gruplarındaki ihracat rekabet gücü analiz edilmiş ve uygunortalama RCA değerlerine göre, Türkiye'nin 66 tarımsal ürün grubundan 24'ünde rekabet avantajına, 42'sinde ise rekabet dezavantajına sahip olduğu belirlenmiştir. Türkiye, rekabet avantajına sahip olduğu bu tarımsal ürün gruplarından 7'sinde güçlü üstün, 10'unda orta derece üstün ve kalan 7'sinde de zayıf üstün konumdadır. Ülkenin güçlü üstünlüğe sahip olduğu ilk iki ürün grubu ise 046 kodlu "Buğday ve Mahlut Unu" ile 121 kodlu "Yaprak Tütünü" ürün gruplarıdır. Bununla birlikte Türkiye, sebze ve meyve kategorisindeki 5 ürün grubundan üçünde güçlü üstünlüğe sahiptir.

Daha sonra ise, Türkiye'nin 66 tarımsal ürün grubu için elde edilen RCA değerleri, tarımsal hammadde (18 ürün grubu) ihracatına göre tekrar sınıflandırılmış ve tablolarda sunulmuştur. Buna göre Türkiye, 18 tarımsal hammadde ürün grubu ihracatından sadece 3'ünde rekabet avantajına sahipken; kalan 15 ürün grubunda ise dezavantajlı konumdadır. Türkiye'nin tarımsal hammadde ihracatında rekabet avantajına sahip olduğu bu üç ürün grubundan ikisi orta derece üstünlüğe, biri ise zayıf üstünlüğe sahiptir. Bununla birlikte, orta derece üstünlüğe sahip 263 kodlu "Pamuk, Linter Pamuğu ve Pamuk Döküntüleri" ile 266 kodlu "Sentetik Flament Demetleri ve Sentetik Devamlı Lifler" ürün gruplarının ikinci dönem RCA katsayılarının düştüğü vedolayısıyla rekabet gücünün gerilediği belirlenmiştir.

Çalışmada, son olarak, Türkiye'nin yiyecek grubundaki ihracat rekabet gücü için bir analiz yapılmıştır. Buna göre, Türkiye'nin yiyecek grubu ihracatına ait 37 ürün grubundan 16'sında rekabet avantajına, 21'inde ise rekabet dezavantajına sahip olduğu tespit edilmiştir. Türkiye, rekabet avantajına sahip olduğu 21 ürün grubundan 6'sında güçlü üstün, 6'sında orta derece üstün ve 4'ünde ise zayıf üstün konumdadır. Bununla birlikte, temel gıdalardan 061 kodlu "Şeker" grubu ile 041 kodlu "Buğday" grubu ihracatında Türkiye'nin ilk dönem rekabet avantajına sahip olduğu, ancak ikinci dönem itibarıyla bu avantajını kaybettiği de çalışmada belirlenmiştir. Bu da ileriki dönemde, Türkiye'nin bu ürün gruplarına daha fazla önem vermesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Aynı şekilde Türkiye'nin zayıf üstünlüğe sahip olduğu ürün gruplarına da, avantaj/dezavantaj sınırında olmasından dolayı, özellikle dikkat etmesi gerekmektedir. Örneğin, bu grupta yer alan 043 kodlu "Arpa" grubu

ihracatında Türkiye, ilk dönem orta derece üstünlüğe sahip iken, ikinci dönem bu avantajını kaybederek dezavantajlı konuma gerilemiştir.

Türkiye'nin 1996-2015 dönemi analiz sonuçları genel olarak değerlendirilirse, ülke 66 tarımsal ürün grubu ihracatından 42'sinde rekabet dezavantajına, 7'sinde güçlü üstünlüğe, 10'unda orta derece üstünlüğe ve 7'sinde de zayıf üstünlüğe sahiptir. Bu sonuçlara göre üstünlüklerin dağılımları ise; Türkiye'nin tarımsal ürün gruplarının yaklaşık %64'ünde dezavantajlı, %11'inde güçlü üstün, %15'inde orta derece üstün ve %11'inde de zayıf üstün konumda olduğunu göstermektedir.

Özetle, Türkiye, rekabet gücüne sahip olduğu bu ürün gruplarındaki istikrarını uzun dönemli politikalar ile korumalıdır. Özellikle ikinci dönemde üstünlük katsayılarındaki düşüşler bu konuda bir adım atılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu düşüşte tabii ki çeşitli faktörler söz konusudur. Örneğin, gelişmiş ülkelerin 2008 finansal krizi sonrası parasal genişleme politikaları (FED, ECM ve BOJ), son yıllarda kur savaşlarına neden olmuştur. Değer kaybeden kurlar, göreceli olarak rekabet gücü üzerinde de etkili olabilmektedir. Bu nedenle Türkiye'nin, 66 tarımsal ürün grubunun 42'sinde rekabet dezavantajına sahip olduğunu göz önünde bulundurarak, doğru ve uygulanabilir politikalar üretmesi gerekmektedir.

Kezaelde edilen sonuçlara göre Türkiye, sebze ve meyve kategorisindeki 5 ürün grubu ihracatının tamamında rekabet avantajına sahiptir. Bunlardan 3'ü güçlü üstünlük (056, 057, 058), 1'i orta derece üstünlük (054) ve 1'i de zayıf üstünlük şeklindedir. Ancak bu ürün gruplarının ikinci dönem üstünlük katsayılarına bakıldığında tamamının ilk döneme göre gerilediği görülecektir. Bunun yanısıra, Kaplan (2016) yaptığı ekonometrik çalışmada, Türkiye'nin, sebze ve meyve ihraç ettiği ülkelerin, ekonomik büyüklüğünden ve kişi başına düşen gelirden pozitif yönde, aralarındaki uzaklıktan ise negatif yönde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Böylesi çalışmalar ışığında, Türkiye'deki politika yapımcıların bu ortaya çıkan sonuçları da dikkate alarak, uzun vadeli planlamalar yapması ve bunu sürdürülebilir kılması, hem rekabet avantajının elde edilmesi ve mevcut üstünlüğün korunmasında hem de tarımsal ürünlerdeki yüksek dezavantajlı konumunu ileriiki dönemlerde avantajlı duruma getirebilmesinde son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- Balassa, B. (1965). "Trade Liberalization and Revealed Comparative Advantage". The Manchester School of Economic and Social Studies. 33(2):99-123.
- Bhattacharyya, R. (2011). "Revealed Comparative Advantage and Competitiveness: A Case Study for India in Horticultural Products". In International Conference on Applied Economics-ICOAE, pp.21-28.
- Bojnec, Š. and Fertő, I. (2006). "Does Comparative Advantages in Agri-Food Trade Matter for Multifunctional Rural Development: The Case of Hungary and Slovenia". Journal of Central European Agriculture. 7(3):583-586.
- Comtrade, United Nations Comtrade Database, <https://comtrade.un.org/> (ET:10.10.2014 / 15.11.2015 / 10.05.2017).
- Erkan, B. (2012). "Türkiye'nin Geleneksel İhraç Tarım Ürünlerinde Uzmanlaşma Düzeyi". Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4(1):75-83.
- Fronberg, K. and Hartmann, M. (1997). "Comparing Measures of Competitiveness". Institute of Agricultural Development in Central and Eastern Europe. Discussion Paper No: 2, 1997.
- Hinloopen, J. and Marrewijk, C. V. (2001). "On the empirical distribution of the Balassa index". Review of World Economics / Weltwirtschaftliches. Archiv 137: pp.1-35.
- Kaplan, F. (2016). "Türkiye'nin Meyve ve Sebze İhracatı: Bir Çekim Modeli Uygulaması". Journal of Yasar University. 11(42):77-83.

- Khatibi, A. (2008). "Kazakhstan's Revealed Comparative Advantage Vis-À-Vis the EU-27". European Centre for International Political Economy (ECIPE). Working Paper, No: 03/2008, pp.1-12.
- Kutlu, R. (2005). "Türkiye'nin İslam Ülkeleri Karşısındaki Rekabet Gücünün Ölçülmesi". İslami Araştırmalar Dergisi. 18(4). s.429-436.
- Nesterenko, O. (2006). "Competitiveness of Ukrainian Products". Master of Arts in Economics, National University "Kyiv-Mohyla Academy". Economics Education and Research Consortium Master's Program in Economics. pp.1-49.
- Qineti, A. - Rajcaniova, M. & Matejkova, E. (2009). "The Competitiveness and Comparative Advantage of the Slovak and the EU Agri-Food Trade with Russia and Ukraine". Agric. Econ. – Czech, 55(8):375-383.
- Saraçoğlu, S. (2015). "Türkiye Tarım Ürünlerinin Avrupa Birliği Ülkelerinin Tarım Ürünleri Karşısındaki Uluslararası Rekabet Gücü". EY International Congress on Economics II, "Europe and Global Economic Rebalancing". November 5-6, 2015. Paper ID Number: 224.
- Ševela, M. (2003). "Efficiency Development of Czech Foreign Trade in High-Technology Products and High-Halue Agricultural Products". Agricultural Economics – Czech, 49 (2003) (10), pp.476-482.
- Suner Karakulah, A. (2015). "Biyostatistik: Merkezi Eğilim ve Değişim Ölçüleri". http://biyoistatistik.med.ege.edu.tr/Dersler/Biyostatistik/3.%20Merkezi%20Egilim%20ve%20Degisim%20Olculeri_AS.pdf, (ET:05.12.2015).
- Şahinli, M. A. (2012). "Rekabet Gücü: Türkiye ve Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Canlı Hayvancılık Sektörünün Durumu". Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tarım Bilimleri Dergisi. 22(2). s.91-98.
- TCMB, (2015). "Beklenti Anketi'ne İlişkin Yöntemsel Açıklama". Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İstatistik Genel Genel Müdürlüğü, Reel Sektör Verileri Müdürlüğü. <http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/b96a77dd-6e78-41ae-902a-359d647d286d/BA-YontemselAciklama.pdf?MOD=AJPERES&CA-CHEID=b96a77dd-6e78-41ae-902a-359d647d286d>, (ET:05.12.2015).
- UNCTADSTAT, <http://unctadstat.unctad.org>, (ET:15.05.2017).
- Veeremani, C. (2008). "India and China: Changing Patterns of Comparative Advantage?". India Development Report. New Delhi: Oxford Univ. Press, ZDB-ID 20232986, Vol:5, pp.145-156.
- Vollrath, T. L. (1991). "A Theoretical Evaluation of Alternative Trade Intensity Measures of Revealed Comparative Advantage". Weltwirtschaftliches Archiv, Bd. 127, H. 2 (1991). pp.265-280.
- Zhemoyda, O. & Goetz, S. J. (2009). "Regional Specialisation of Agriculture and Competitive Advantages of East-European Countries". Studies on the Agricultural and Food Sector in Central and Eastern Europe. Vol:52, Halle (Saale), IAMO, pp.146-154.

Ek 1: SITC Rev.3, 3 Dijit Tarımsal Ürün Grupları

Tarımsal Ürün Grupları (Tümü)*	
SITC 0	Canlı Hayvanlar ve Gıda Maddeleri
SITC 1	İçecekler ve Tütün
SITC 2 (27, 28 hariç)	Akaryakıt Hariç Yenilmeyen Hammaddeler
SITC 4	Hayvansal ve Bitkisel Yağlar
Tarımsal Hammadde Ürün Grupları**	
SITC 2 (22, 27, 28 hariç)	Akaryakıt Hariç Yenilmeyen Hammaddeler
Yiyecek Ürün Grupları (Food Products) (içecekler hariç)***	
SITC 0 (07 hariç)	Canlı Hayvanlar ve Gıda Maddeleri
SITC 22	Yağlı Tohumlar ve Yağlı Meyveler
SITC 4	Hayvansal ve Bitkisel Yağlar

Kaynak: *UNCTADSTAT, http://unctadstat.unctad.org/EN/Classifications/UnctadStat.EconomicGroupings.Criteria_EN.pdf, (ET:15.05.2017).

**UNCTADSTAT, http://unctadstat.unctad.org/EN/Classifications/DimSiteRev3Products_DsibSpecialGroupings_Hierarchy.pdf, (ET:15.05.2017).

*** UNCTADSTAT, http://unctadstat.unctad.org/EN/Classifications/UnctadStat.EconomicGroupings.Criteria_EN.pdf, (ET:15.05.2017).

EK 2: SITC Rev.3, 3 dijital Tarımsal Ürün Kodları

001 - Canlı Hayvanlar
011 - Sığır Eti-Taze/Soğutulmuş/Dondurulmuş
012 - Hayvanların (Sığır Hariç) Eti-Taze/Soğutulmuş/Dondurulmuş
016 - Et ve Yenilen Sakatat-Tuzlu/Salamura/Kurutulmuş-Sakatat Un ve Ezmeleri
017 - Başka Yerde Sınıflandırılmamış Hazırlanmış Et ve Et Ürünleri
022 - Süt ve Krema
023 - Tereyağı, Süt Esaslı Katı-Sıvı Yağlar
024 - Peynir ve Lor
025 - Yumurta ve Yumurta Albüminleri
034 - Balıklar-Canlı, Taze/Soğutulmuş/Dondurulmuş
035 - Balıklar (Kuru/Tuzlu/Salamura/Tütsülü) İnsan Yemesi İçin Balık Unu/Ezmesi/Pelleti
036 - Kabuklu Hayvanlar, Yumuşakçalar
037 - Balıklar, Kabuklu Hayvanlar ve Yumuşakçaların Konserveleri
041 - Buğday ve Mahlut
042 - Pirinç
043 - Arpa
044 - Mısır
045 - Buğday, Pirinç, Arpa ve Mısır Dışı Tahıllar
046 - Buğday ve Mahlut Unu, Bulgur, İrmik ve Pellet
047 - Diğer Hububat Un, Bulgur, İrmik ve Pellet.
048 - Ekmekçilik ve Pastacılık Ürünleri, Makarna
054 - Buharda veya Suda Kaynatılmış, Pişirilmiş, Meyve ve Başka Sebzeler
056 - Kurutulmuş Sebzeler, Sebze ve Meyvelerin Unu, Ezmesi, Tozları
057 - Taze/Kuru Meyve ve Kabuklu Yemişler, Bunların Karışımları
058 - Sebze ve Meyveden Hazırlanmış Konserveler
059 - Meyve Suları (Üzüm Şırası Dahil) Sebze Suları
061 - Şeker, Bal ve Şeker Melası
062 - Şeker Mamülleri
071 - Kahve
072 - Kakao
073 - Çikolata ve Kakao İçeren Diğer Maddeler
074 - Çay ve Paraguay Çayı
075 - Biber ve Diğer Baharatlar
081 - Hayvan Gıdası Olarak Kullanılan Maddeler
091 - Margarin
098 - Başka Yerde Sınıflandırılmamış Gıda Mustahzarları
111 - Alkolsüz İçecekler
112 - Alkollü İçecekler
121 - Yaprak Tütün ve Tütün Döküntüleri
122 - İşlenmiş Tütün
211 - Ham Deriler (Post ve Kürk Dışında)
212 - Ham Postlar (Bütün Halde)
222 - Yağlı Tohumlar ve Meyvaları (Kırılmış Olsun Olmasın)
223 - Diğer Yağlı Tohum ve Meyveler, Un ve Küspeleri
231 - Tabii Kauçuk, Balata, Güte-Parka, Guayül, Çıkıl
232 - Sentetik Kauçuk, Taklit Kauçuk, Rejenere Kauçuk ve Atıkları (İl Şekillerde)

244 - Tabii Mantar ve Döküntü Mantar
245 - Yakmaya Mahsus Ağaçlar ve Odun Komürü
246 - Yakmaya Mahsus Yonga Halinde Ağaçlar ve Testere Talaşı
247 - Yuvarlak Ağaçlar (Kabukları Soyulmuş/Kare Şeklinde Kabaca Yontulmuş Olsun Olmasın)
248 - Ahşap Demiryolu veya Tramvay Traversleri
251 - Odun veya Diğer Lifli Selilozik Maddeler; Hamurları, Döküntü ve Kırıntıları
261 - İpek
263 - Pamuk, Linter Pamuğu ve Pamuk Döküntüleri
264 - Jüt veya Bitki İç Kabuklarının Dokumaya Elverişli Diğer Lifleri
265 - Dokumaya Elverişli Diğer Bitkisel Lifler
266 - Sentetik Flament Demetleri ver Sentetik Devamlı Lifler
267 - Diğer Suni Lifler ve Artıkları
268 - Yün/Yapağı ve Diğer Hayvan Kılı
269 - Kullanılmış Giyim Eşyası ve Parçaları
291 - İnsan Tarafından Yenilmeye Elverişli Olmayan Hayvansal Ürünler
292 - Başka Yerde Belirtilmeyen Bitk,Sel Ürünler (Yenilmeye Elverişli Olmayan)
411 - Hayvansal Katı veya Sıvı Yağlar
421 - Bitkisel Sıvı Yağlar
422 - Diğer Bitkisel Sıvı Yağlar
431 - Kimyasal İşlem Görmüş Bitkisel ve Hayvansal Katı/Sıvı Yağlar, Mumlar