



# YORUM-YÖNETİM-YÖNTEM

ULUSLARARASI YÖNETİM-EKONOMİ VE FELSEFE DERGİSİ

INTERPRETATION-MANAGEMENT-METHOD

INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT-ECONOMY AND PHILOSOPHY



*Cilt: 9 Sayı: 2*

E-ISSN:  
2602-2125

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/yorumyonetim>  
[https://doi.org/10.32705/yorumyonetim.](https://doi.org/10.32705/yorumyonetim)



**Y**ORUM – **Y**ÖNETİM – **Y**ÖNTEM  
**ULUSLARARASI YÖNETİM - EKONOMİ VE  
FELSEFE DERGİSİ**

JOURNAL OF INTERPREATION, MANAGEMENT AND METHOD (JIMM)

Cilt/Volume : 10  
Sayı/Issue : 1  
Yıl/Year : 2022

e - ISSN: 2602-2125

DOI: 10.32705/yorumyonetim

*ASOS, DRJI Index, Index Copernicus-ICI World of Journals, Root Indeks, CiteFactor ve SOBIAD indeksleri tarafından taranmaktadır.*



Bu dergi [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.

Indeks Copernicus-ICI World of Journals



Directory of Research Journals Indexing (DRJI)



Root Indexing



ASOS indeks



SOBIAD



CiteFactor



---

YORUM  
YÖNETİM  
YÖNTEM  
DERGİSİ  
CİLT:10 SAYI:1  
2022

---



Dr. Ahmet Karakiraz  
+90 264 295 62 57

Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan Öztürk  
+90 264 295 35 90

Dr. Öğr. Üyesi Zülküf Çevik  
+90 264 295 62 98



[www.yorumyonetim.org](http://www.yorumyonetim.org)

<http://dergipark.gov.tr/yorumyonetim>



---

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER

---

**PROF. DR. RECAİ COŞKUN**

---

EDİTÖRLER / EDITORS

---

**PROF. DR. RECAİ COŞKUN**  
recai.coskun@bakircay.edu.tr

**PROF. DR. ALİ TAŞ**  
ali.tas@bakircay.edu.tr

---

YAYIN KURULU/EDITORIAL BOARD

---

**DR. AHMET KARAKIRAZ**  
**DR. ÖĞR. ÜYESİ OĞUZHAN ÖZTÜRK**  
**DR. ÖĞR. ÜYESİ ZÜLKÜF ÇEVİK**

---

YORUM  
YÖNETİM  
YÖNTEM  
DERGİSİ  
CİLT:10 SAYI:1  
2022

---



---

ALAN EDİTÖRLERİ (AREA EDITORS)

---

İnsan Kaynakları Yönetimi Alan Editörü/  
Human Resources Management Field Editor

ADEM BALTACI (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Stratejik Yönetim Alan Editörü/Strategic Management Field Editor

MAHMUT HIZIROĞLU (İstanbul Üniversitesi)

Davranış Bilimleri Alan Editörü/Behavioral Sciences Field Editor

ALİ AKSOY (İnönü Üniversitesi)

Felsefe Alan Editörü/Philosophy Field Editor

HAKAN POYRAZ (Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi)

AHTEM CELİLOV (Kırım Ekonomi Üniversitesi)

Sosyoloji Alan Editörü/Sociology Field Editor

AHMET BARAN DURAL (Tekirdağ Üniversitesi)

Kamu Yönetimi Alan Editörü/Public Administration Field Editor

ÖZER KÖSEOĞLU (Sakarya Üniversitesi)

Ekonomi Alan Editörü/Economy Field Editor

KUTLUK KAĞAN SÜMER (İstanbul Üniversitesi)

RAMAZAN EKİNCİ (İzmir Bakırçay Üniversitesi)

Balkanlar Alan Editörleri / Balkans Field Editor

ERGİN JABLE (Priştine Üniversitesi, Kosova).

ABDÜLMECİD NUREDİN (Vizyon Üniversitesi, Makedonya)

Kafkaslar ve Hazar Bölgesi Alan Editörü/  
Caucasus and Caspian Region Field Editor

FARİZ AHMADOV (Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi)

YORUM  
YÖNETİM  
YÖNTEM  
DERGİSİ  
CİLT:10 SAYI:1  
2022

YAYIN KURULU / EDITORIAL  
BOARD

Dr. Ahmet Karakiraz  
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan Öztürk  
Dr. Öğr. Üyesi Zülküf Çevik

YORUM-YÖNETİM-YÖNTEM  
DERGİSİ'NDE YER ALAN  
MAKALELERİN BİLİMSEL  
SORUMLULUĞU YAZARA  
AİTTİR.

SCIENTIFIC RESPONSIBILITY  
FOR THE ARTICLES  
BELONGS TO THE AUTHORS  
THEMSELVES.



BİLİM KURULU

Prof. Dr. Ayşe İrmiş	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Elbeyi Pelit	Afyon Kocatepe Üniversitesi Ankara
Prof. Dr. Enver Aydoğan	Hacı Bayram Veli Üniversitesi Kocaeli
Prof. Dr. Gazi Uçkun	Üniversitesi
Prof. Dr. Habip Yıldız	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Harun Bal	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut Akbolat	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Metin Işık	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin Halis	Kocaeli Üniversitesi Kahramanmaraş
Prof. Dr. Mustafa Taşlıyan	Sütçü İmam Üni.
Prof. Dr. Mustafa Ünal	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Nuray Girginer	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz Türkay	Sakarya Uygulamalı B. Üni.
Prof. Dr. Osman Nuri Özdoğan	Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Ozan Yılmaz	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Rahmi Karakuş	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Refika Bakoğlu	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Sefahattin Karabınar	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Şaban Kayıhan	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Vahit Türk	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur Keskin	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz Işık	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet Yağmur Ersoy	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Akansel Yalçınkaya	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Doç. Dr. Deniz Dirik	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Esra Tekez	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. İsmail Tokmak	Başkent Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan Özer	Nişantaşı Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz Kara	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer Bağcı	Kıbrıs Ada Kent Üniversitesi
Doç. Dr. Samet Güner	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Selçuk Korucuk	Giresun Üniversitesi
Doç. Dr. Selim Şanlısoy	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Serdar Orhan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. İsa Demirkol	Bursa Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Umut Sanem Çitçi	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Doç. Dr. Yasin Şehitoğlu	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Yusuf Arslan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Alper Kiraz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Emine Şener	Ahi Evran Üniversitesi
Doç. Dr. Osman Uslu	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esra Dil	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Gürler	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Musa Said Döven	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kenan Erkan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldırım	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ragıp Yılmaz	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Pınar Memiş SAGIR	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üni.
Dr. Öğr. Üyesi Semih Okutan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sevdâ Yaşar Coşkun	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sevgi Dönmez Maç	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Aydın Turan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yasin Şerifoğlu	Kastamonu Üniversitesi
Dr. İlayda h. Öztürk Kayalak	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

---

YORUM  
YÖNETİM  
YÖNTEM  
DERGİSİ  
CİLT:10 SAYI:1  
2022

---

YAYIN KURULU / EDITORIAL  
BOARD

Dr. Ahmet Karakiraz  
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan Öztürk  
Dr. Öğr. Üyesi Zülküf Çevik

---

YORUM-YÖNETİM-YÖNTEM  
DERGİSİ'NDE YER ALAN  
MAKALELERİN BİLİMSEL  
SORUMLULUĞU YAZARA  
AİTTİR.

---

SCIENTIFIC RESPONSIBILITY  
FOR THE ARTICLES  
BELONGS TO THE AUTHORS  
THEMSELVES.

---



---

BU SAYIYA KATKIDA BULUNAN HAKEMLER

---

<i>Prof. Dr. Zekai ÖZDEMİR</i>	İstanbul Üniversitesi
<i>Doç. Dr. Akansel YALÇINKAYA</i>	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Osman TUZUN</i>	Uşak Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Murat ATALAY</i>	Akdeniz Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Gökhan GÜRLER</i>	Sakarya Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Salih ARSLAN</i>	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN</i>	Sakarya Üniversitesi
<i>Dr. Öğr. Üyesi Pınar Memiş SAĞIR</i>	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üni.
<i>Dr. İlay H. ÖZTÜRK KAYALAK</i>	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

---

Değerli Okurlar;

Dergimizin 2022 yılı ilk sayısında size üç değerli çalışma sunuyoruz. Bu sayımızın ilk çalışmasında AKARSU ve DÖVEN; girişimcilik kavramının tarihsel süreçteki yolculuğunu girişimcilik tanımları üzerinden değerlendirmişlerdir. Kapsamlı bir girişimcilik yazını taramasına dayanan bu çalışma, girişimcilik kavramının tarihsel dönemlerini ortaya koyması ve farklı girişimcilik ekollerinin girişimcilik tanımlarındaki ortak temaları görünür kılması açısından oldukça önemli bir çalışmadır.

Bu sayının ikinci çalışmasında ise ŞENER, BULUT ve BARAN; bilimsel yönetim paradigmasını, dönemin kadın teorisyenleri açısından incelemişler, kadın teorisyenlerin bilimsel yönetimin gelişimine katkılarını ve kadın teorisyenlerin sosyal/entelektüel ilişkilerini ortaya koymuşlardır. Yönetim alanında kadın teorisyenlerin katkılarını detaylı ve incelikli bir şekilde sunan çalışma, uzun yıllarca ihmal edilen bir açıdan bilimsel yönetim paradigmasını ele alması nedeniyle oldukça değerli bir çalışmadır.

Bu sayımızın son çalışmasında ise AYDIN; Türkiye ekonomisinin istihdam yapısındaki değişimi ve dönüşümü ele almıştır. 1990-2012 yılları arasındaki istihdam durumunu ampirik olarak inceleyen AYDIN'ın çalışması, istihdam sorununa sunduğu çözüm önerileri açısından oldukça kıymetlidir.

Önümüzdeki sayılarda görüşebilmek dileği ile,

*Prof. Dr. Recai COŞKUN*

*Editör*



## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

### DERLEME MAKALELER/ REVIEW ARTICLES

1. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI ÜZERİNE TARİHSEL BİR DEĞERLENDİRME: GİRİŞİMCİLİK TANIMLARINDA YER ALAN ORTAK VURGULAR  
- *ENTREPRENEUR AND ENTREPRENEURSHIP CONCEPTS: A HISTORICAL ASSESSMENT AND THE ASSESSMENT OF COMMON CONCEPTS IN THE DEFINITIONS*  
**Osman AKARSU ve Musa Said DÖVEN.....1-24**
  
2. BİLİMSEL YÖNETİM PARADİGMASININ GÖRÜNMEYEN YÜZÜ: KADIN TEORİSYENLER VE SOSYAL & ENTELEKTÜEL AĞLARI ÜZERİNE ELEŞTİREL BİR OKUMA  
- *THE INVISIBLE SIDE OF THE SCIENTIFIC MANAGEMENT PARADIGM: A CRITICAL READING ON WOMEN THEORISTS AND THEIR SOCIAL & INTELLECTUAL NETWORKS*  
**Emina ŞENER, Özlem BULUT ve Selma BARAN.....25-54**

### ARAŞTIRMA MAKALELERİ/ RESEARCH ARTICLES

2. TÜRKİYE EKONOMİSİNİN İSTİHDAM YAPISINDAKİ DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMLER  
- *CHANGES AND TRANSFORMATIONS IN THE EMPLOYMENT STRUCTURE OF THE TURKISH ECONOMY*  
**Atilla AYDIN .....55-68**

Gönderilme Tarihi : 28.03.2022  
Kabul Tarihi : 30.04.2022  
DOI : 10.32705/yorumyonetim.1094253

*Derleme Makale/Review Article*

## **GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI ÜZERİNE TARİHSEL BİR DEĞERLENDİRME: GİRİŞİMCİLİK TANIMLARINDA YER ALAN ORTAK VURGULAR**

**Osman AKARSU**

*Dr., Milli Eğitim Bakanlığı*

[osmanakarsu@gmail.com](mailto:osmanakarsu@gmail.com), ORCID ID: [0000-0002-0595-6795](https://orcid.org/0000-0002-0595-6795)

**Musa Said DÖVEN**

*Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü*

[saiddoven@yahoo.com](mailto:saiddoven@yahoo.com), ORCID ID: [0000-0001-7499-8430](https://orcid.org/0000-0001-7499-8430)

### **ÖZ**

Bu çalışmada, girişimcilik kavramını tarihsel gelişim sürecinde değerlendirmek, literatürde öne çıkan girişimcilik tanımlarında öne çıkan unsurları belirlemek ve girişimcilik literatürüne katkı sunmak amaçlanmıştır. Öncelikle yerli ve yabancı girişimcilik literatürü detaylı bir şekilde ele alınıp dönemsel olarak bir sınıflandırmaya gidilmiştir. Daha sonra bu tanımlarda yer alan ortak ifadeler belirlenmiş olup son olarak bu tanımların belirlenen kriterler çerçevesinde değerlendirilmesi yapılmıştır. Tarihsel süreçte öne sürülen girişimcilik tanımlarından hareketle girişimcilik tanımlarındaki ortak kavramlar, tekrar eden unsurlar, kabul edilen ortak davranış kalıpları analiz edilmiştir. Bu kavramların temel varsayımları, bu kavramların etkilediği ya da etkilendiği kuramlar ve okullar, kavramların davranış mı eğilim mi olduğu ele alınmıştır. İş dünyasının merkezi oyuncusu olan girişimcinin tarihsel süreçte geçirdiği yolculuk ve bu yolculukta ortaya çıkan 23 adet temel tanımsal unsurun ortaya konulması, bu tanımların etkilediği ve etkilendiği kuramlarla ilişki kurulması bu çalışmanın en temel sonucudur. Sonraki araştırmalarda girişimcilik tanımlarının bu bağlamda ele alınması ve girişimcilik kavramının seyrinin anlaşılması noktasında ışık tutması beklenmektedir. Araştırma girişimcilik alanındaki tartışmalı tanımlamaları bütüncül manada birleştirici yaklaşımla ele alması alana özgün bir katkı sunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, Girişimcilik Tanımları, Ortak Girişimcilik Tanımları, Tarihsel Değerlendirme

## **ENTREPRENEUR AND ENTREPRENEURSHIP CONCEPTS: A HISTORICAL ASSESSMENT AND THE ASSESSMENT OF COMMON CONCEPTS IN THE DEFINITIONS**

### **ABSTRACT**

In this study, it is aimed to evaluate the concept of entrepreneurship in the historical development process, to determine the prominent elements in the definitions of entrepreneurship in the literature and to contribute to the entrepreneurship literature. First of all, domestic and foreign entrepreneurship literature was

discussed in detail and a periodic classification was made. Then, the common expressions in these definitions were determined, and finally, these definitions were evaluated within the framework of the determined criteria. Based on the definitions of entrepreneurship put forward in the historical process, common concepts, repetitive elements, accepted common behavior patterns in the definitions of entrepreneurship were analyzed. The basic assumptions of these concepts, the theories and schools that these concepts affect or are affected by and whether the concepts are behaviors or tendencies were evaluated. The journey of the entrepreneur, who is the central actor of Business World, in the historical process and the revealing of 23 basic descriptive elements that emerged in this journey, and establishing relations with the theories that these definitions affect and are affected by are the most basic results of this study. It is expected that the definitions of entrepreneurship will be handled in this context in future research and will shed light on the understanding of the course of the concept of entrepreneurship. The research has made a unique contribution to the field by handling the controversial definitions in the field of entrepreneurship with a holistic and unifying approach.

**Keywords:** Entrepreneurship, Definitions of Entrepreneurship, Joint Entrepreneurship Concepts, Historical Assessment

## GİRİŞ

Bu çalışma, girişimcilik kavramına dair hem kavramsal hem de kuramsal bir çerçeve oluşturmayı amaçlamaktadır. Kavramsal kısım, girişimciliğin tanımlandığı, literatürdeki tanımların verildiği ve önemine vurgu yapılan bir içerikte tasarlanmıştır. Literatürde yer alan tanımlamaların özeti sunulurken öne çıkan unsurların belirtildiği bir sınıflamaya gidilmiştir. Girişimcilik tanımlarından hareketle yapılan bu sınıflandırmanın amacı iktisadi düşünce ve işletme literatürü içerisinde var olduğu görülen girişimcilik tanımlarının özellikleri, hangi faktörleri öne çıkardığı, temel varsayımları, öne çıkan yazar veya yazarları, etkilediği ya da etkilendiği kuramlar ve okullar belirtilmiştir. Böylelikle asıl ilgilenilen kavram olan girişimcilikle ilgili [f]aktörlerin entelektüel kökeni hakkında fikir sahibi olunmuştur.

Kavramla ilgili detaylı literatür taramasına girmeden önce terim anlamı olarak girişimcilik kavramı Oxford Learners Dictionary’de “finansal risk alarak, işletme ya da işletmeler kurarak veya işleterek para kazanma faaliyeti ve bunu yapabilme yeteneği olarak tanımlandığı ifade edilmelidir. İngilizce ‘enter’ giriş ve ‘pre’ ilk ya da önce anlamlarına gelen sözcüklerin birleşiminden oluşmaktadır. Petur O. Jonsson (2017: 18) girişimcilik kavramını İngiliz diline girmeden önce müteahhit, maceracı, girişimci, spekülör ve usta gibi farklı terimlerle kullanıldığını vurgulamıştır. Üstlenmek, girişmek, yeltenmek anlamlarına gelen Fransızca ‘entreprendre’ sözcüğünden türetilen girişimci kavramı, işin riskini, yönetimini ve organizasyonunu üstlenen kişi olarak görülmüştür (Frederick, O’Connor ve Kuratko, 2018: 8).

Girişimcilik literatüründe ekoller ve okullar bağlamında bir değerlendirmeye gidildiğinde öne çıkan ya da vurgulanan kavramlar tarihsel süreç içerisinde ele alınacak olursa, erken dönem içerisinde girişimci çoğunlukla hayatta kalmak amacıyla risk alma, yenilik yapma gibi temel girişimcilik unsurlarıyla karakterizedir. Göçebe toplumdaki yerleşik hayata geçilmesiyle beraber artan tarımsal faaliyet ve zanaatkarlık sonucu insanlar ihtiyacının fazlasını üretmeye başlamışlardır. Bu hususta fazla üretimin getirdiği bazı sorunlarla karşılaşmış, bu üretilen fazla malların muhafazası ve güvenliği sorunu ortaya çıkmıştır. Bu sorun bir başka girişimci niteliği olan takas ve pazar bulmayı gündeme getirmiştir. Sonrasında Endüstri devrimiyle sanayi toplumuna geçişimiz ve kitle üretimi ve en nihayetinde bilgi toplumu oluşumuzla olgunluğunu sürdüren ve çok farklı niteliklerle ele alınan bir olgu olarak girişimcilik, okullar ve dönemler bağlamında ele alınabilecek kadar geniş bir kavramdır. Girişimcilikle ilgili ekollere bakıldığında yoğun olarak vurgulanan bazı unsurlar göze çarpmaktadır.

Kısaca özetlemek babında yönetici ve girişimci ayrımını risk alma bağlamında ayıran, yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda hareket eden rasyonel, soyut ve çıkarıcı bireyi öne çıkaran İngiliz Okulu, yaratıcı yıkım kavramının mimarı Schumpeter’in dâhil olduğu ve ekonomideki denge dengesizlik tartışmalarında girişimcilik için risk almanın yanında yenilik yapmanın da önerildiği Alman Okulu bulunmaktadır. Bunların yanında başarılı

girişimcilerin fikir dünyasında karar alırken risk ve belirsizliği algılama özelliğinin bulunduğunu iddia eden Knight'ın da dâhil olduğu Chicago Okulu, istifade edilmemiş fırsatları keşfe vurgu yapan, rekabeti öne çıkaran Avusturya Okulu gibi bazı temel okullar ve ekoller bulunmaktadır. Bütün bu okullar dönemlerinin felsefi akımlarından, siyasi ve içtimai söylemlerinden etkilendikleri düşünülmektedir.

Girişimci tanımlarının ayrıca girişimciliğin davranışsal yönüne mi eğilimsel yönüne mi vurgu yaptığıyla ilgili hususta önem arz etmektedir. Literatürde bu husus firma ve toplum davranışı ya da birey özelliği şeklinde ele alındığı görülmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996; Miller ve Friesen, 1982; Nijkamp, 2003). Değerler, eğilimler ve davranış arasındaki bağlantı, çok sayıda işletme ve yönetim çalışmasında kabul edilmiştir (Alferaih, 2017; Audretsch, Bönte ve Tamvada, 2013; Connor ve Becker, 2003; Defever, Pandelaere ve Roe, 2011; Hemingway, 2005; Misra ve Kumar, 2000; Raza, Muffatto ve Saeed, 2019). Şöyle ki davranışsal ve eğilimsel tanımların ölçümü, sınıflandırılması veya tasnifinin ayrıştırılarak yapılması gerektiği düşünülmektedir. Bunların yanında bireysel, örgütsel ve toplumsal analiz düzeylerinin hangilerini en çok içine alan bir tanımlamaya gidildiği, tanımların hangi alanın göçünden etkilendiğiyle ilgili de bir tasnife gidilmiştir.

Bu araştırma özünde üç araştırma sorusu üzerine kurulmuştur.

- Girişimcilik literatüründe birçok girişimcilik tanımı bulunmaktadır ama bu girişimcilik tanımları tarihsel olarak ya da dönemleri itibarıyla nasıl şekillenmiş ve değişmiştir?
- Bu farklı dönemlerin, farklı yazarların, farklı ekollerin tanımlarında en sık vurgulanan kavramlar nelerdir?
- Bu tanımlar hangi ekollerden veya okullardan beslenmiştir? Bu ekoller girişimcilik kavramının hangi yönüne vurgu yapmaktadır?

## 1. TARİHSEL DÖNEMLER İTİBARIYLA GİRİŞİMCİLİK TANIMLARI

Girişimcilik üzerine çalışan bilim insanları, akademik bir konu olarak kurulduğundan bu yana girişimcilik olgusunu anlamak için farklı bakış açıları ve teoriler önermiş ve geliştirmişlerdir (Anderson, Kreiser, Kuratko, Hornsby ve Eshima, 2015; Covin ve Covin, 1990; G. T. Lumpkin ve G. G. Dess, 1996; Miller ve Friesen, 1983; Shapero ve Sokol, 1982). Ekonomik olguları özellikle girişimcilik gibi konuları "Ceteris paribus" değerlendirmeden uzak bağlamsal olarak ele almak gerektiği düşünülmektedir. Kültür; birey, örgüt ve toplum gibi değişkenlerin arasındaki karmaşık ilişkilerin bir fonksiyonu, toplumu meydana getiren bireylerin meydana getirdiği bir bütün ve toplumsal hayatın en temel şartı olarak tanımlanmış, insanoğlunun tüm faaliyetlerinde etkili olan kültür boyutları zincir hiyerarşisi içerisinde kültür-bireyi, birey-örgütü, örgüt-toplumu etkilemekte ve toplumun kültür öğelerinin şekillendirdiği insan davranışları, daha sonradan o toplumun örgütün sosyal, siyasi ve ekonomik yapısını oluşturmakta olduğu ifade edilmiştir (Gültekin ve Sığı, 2007: 274-275).

İlk dönem araştırmaların çoğu girişimcilerin özelliklerine ve yaptıklarına odaklanmaktadır. Bu sınırlı bakış açısına sahip ilk dönem girişimcilik araştırmalarının çoğunun tek analiz düzeyinde ve birey bakış açısıyla yapıldığı görülmektedir. Bu dönemde örgütlenmeler çok görülmediği için birey düzeyi oluşumların neticesinde girişimciliğin çoğunlukla bir organizasyon yaratma süreci vurgulanmaktadır. Bireysel boyutta girişimcilik, bağımsızlık, başarıya duygusu, kar ve saygınlık elde etme, kendini gerçekleştirme gibi yararlarla karakterize olduğu vurgulanmıştır (Çelik, 2006: 470).

Girişimcilik tanımının ilk kez Cantillon ve Say tarafından yapıldığı belirtilse de, Petur O. Jonsson (2017: 16) tanımın ve kavramın daha eski olduğunu vurgulamıştır. Gümüšoğlu ve Karaöz (2014) girişimciliği yerleşik toplum içindeki bireylerin ihtiyaç fazlasını üretmesi ve takas yöntemini kullanarak ilk ticari faaliyetleri gerçekleştirmesi olarak belirtmişlerdir.

Hans Landström ve Benner (2010) girişimcilik araştırmalarının tarihi üzerine yaptığı çalışmalarında "girişimsel düşünceyi" 3 dönem içerisinde değerlendirmişlerdir. Bunlar Ekonomik Dönem, Sosyal Bilimler Dönemi ve Yönetim Çalışmaları Dönemi'dir. Bu ayrıma Ekonomik Dönem öncesine 'Erken Dönem' dâhil edilerek

yeni bir sınıflamaya gidilmiştir. Girişimcilik araştırmaları alanında pek çok farklı disiplinden araştırma girişi olduğu için dönemler bu şekilde isimlendirilmiştir (Ireland ve Webb, 2007; Gartner, 2001). Birden çok disiplinin bir manada göçünü içeren bir alan olan girişimcilik aşağıdaki şekilde dönemler halinde incelenecektir. Bu dönemler:

- Erken Dönem
- 1870 ile 1940 arasını kapsayan Ekonomik Dönem
- 1940 ile 1970 arasını kapsayan Sosyal Bilimler Dönemi
- 1970 ile günümüz arasını kapsayan Yönetim Çalışmaları Dönemi

### 1.1. Erken Dönem

Girişimcilik alanındaki erken dönem araştırmaların çoğu girişimcilerin birey olarak özelliklerine ve yaptıklarına odaklanmaktadır. Geleneksel manada girişimcilik için bir gelecek tasavvurunu başarılı bir örgüte dönüştüren bireysel çabalar toplamı olduğu ifade edilmiştir (Çelik, 2006: 470).

Erken dönem girişimcilik tanımları çoğunlukla “risk, belirsizlik, taahhüt altına girme, üretim faktörlerinin koordinatörü olma, yenilik yapma” gibi kavramlar etrafında şekillenmiştir. Hébert ve Link (1989: 47) çalışmasında girişimciliğin temel tarihsel temalarını “risk, belirsizlik, yenilik, algı ve değişim” kavramlarını içerdiğini belirtmişlerdir. Erken dönem girişimcilik faaliyetlerinde girişimciyle sermayedar ayrımı vardır ve sermayedarın girişimciye göre pasif bir durumu söz konusudur. Maceraperest, yüklenici anlamlarındaki girişimci ise tüm riski üstlenmesine karşın karın çok azını aldığı bilinmektedir. Girişimciliğin toplumsal bir tarafı olduğunun ilk örnekleri olan bu durumla ilgili girişimci çoğunlukla başka bireylerin kaynaklarını da değerlendirdiği görülmektedir.

İlk çağlarda insanlar tarım devrimiyle beraber yerleşik hayata geçerek tarım yapmaya ve hayvancılıkla ilgilenmeye başlamışlardır. Zaman içinde ihtiyaç fazlası üretime geçilerek ilk üretim faaliyetleri gerçekleşmiştir. Sonrasında takas yöntemiyle bu ihtiyaç fazlası ürünlerde değiş tokuş yapıldığı görülmüştür (Gümüsoğlu ve Karaöz, 2014: 99).

Orta Çağ’da ise girişimci Uzak Doğu’yla ticaret ilişkisinde bulunan kişi olarak görülmektedir. Bu çağda girişimciye gereken destek ise, kapitalistler tarafından temin edilmektedir. Girişimci, ticarete etkin rol üstlenerek araştırmakta, talep edilen malları ve talepte bulunan pazarları bulmaktadır. Fiziksel ve duygusal nitelikli riskleri yüklenmekte, ancak ticaret tamamlandığında, kârın çoğunu kapitalist almaktadır. Orta Çağ’da girişimci üretimi planlayan kişi rolünü üstlenmekte gerek halkla gerekse hükümetle olan parasal ilişkileri düzenlemekte bazen çeşitli sözleşmeler yapmaktadır (Yurtsever, Atış ve Yurtsever, 2006: 2).

Ülkemizdeki girişimciliğin durumunu ele almak babında; Osmanlı’da çoğunlukla çiftçilik ve askerlik mesleğiyle uğraşan yerli halk gelir kapısı olarak ticari faaliyetlerde yer almayı tercih etmediği görülmektedir. Ahilik 13. yüzyılda köylere kadar yayılarak düzenli ve milli bir toplum kurmayı amaç edinen sosyal bir kurum olarak değerlendirilebilmektedir (Gündüz, Mehmet ve Aydemir, 2012). Anadolu’da gelişip yaygınlaşan sonrasında Avrupa’daki Loncaların oluşumuna ön ayak olan sanatta, ticarete dayanışma ve yardımlaşmayı esas alan “Ahilik” bir sosyo-ekonomik bir kurum olarak 13. yüzyılda merkezi Kırşehir olan Ahilik Teşkilatı Ahi Evran Veli tarafından kurulmuştur. Ahilik bir teşkilat olduğu kadar bir düşünce sistemidir de. Bu düşünce sistemiyle dünya ve ahiret hayatının saadetine ulaşacak ideal bir insan tipi gerçekleştirilmeye çalışılmıştır (Çetin, 1999). İslamiyet dinine inanan Müslüman Türk halkı açısından “fütüvvet” ve “ahi” gibi kavramlar belirli bir iş, ahlak ve hiyerarşi disiplini içinde topluma hizmeti ve çalışmayı ibadet olarak gören kişilerden oluşan insanlar olarak değerlendirilmektedir. Toplumsal yönünün daha ağır bastığı ve topluma hizmetin bireysel kar ve kazançtan üstün görüldüğü bu sistemde cömertlik ve dayanışma, orta sandıkları gibi hem örgütsel manada finansal unsurlara hem bireysel manada psikolojik ve aidiyet unsurlarına vurgu yapılan önemli kültürel miraslarımız olarak değerlendirmemiz gerekmektedir.

Ülkemizdeki durum bu minvalde iken girişimci riskin birey niteliği olan görüldüğü 1700'lü yıllara geri dönecek olursak, Cantillon'un girişimciyi belirsizlik altında riski öngörüp, yönetimini gerçekleştiren birey olarak değerlendirdiği görülmektedir (J. W. Carland, F. Hoy, W. R. Boulton ve J. A. C. Carland, 1984: 355). Hébert ve Link (2006: 589-590) Cantillon'un girişimcisinde, bireysel mülkiyet ve karşılıklı ekonomik bağlılığın yarattığı üç ekonomik etmeni "toprak sahipleri, girişimciler ve ücret karşılığı çalışan bireyler" olarak belirtmiştir. Girişimci, toprak sahipleriyle işçiler arasında arabulucu olarak değerlendirilebilir. Ayrıca Cantillon girişimciliğinin arbitraj üzerine kurulu olduğu görülmektedir.

Adam Smith gibi klasik ekonomistlerde benzer şekilde girişimcinin aldığı risk karşılığında kar elde etmeyi beklediğini belirtmişlerdir (A. Smith, 2010). Girişimcilik açısından sınırsız ve koşulsuz risk kavramının yavaş yavaş öngörülebilir risk kavramına doğru evrilmekte olduğu görülmektedir.

J.S. Mill ve kendisi gibi faydacılık felsefesinden ve İngiliz düşünce okulundan gelen Jeremy Bentham, Adam Smith'i girişimciye gerektiği kadar vurgu yapmaması nedeniyle eleştirmişlerdir. J.S.Mill ve von Thünen girişimci ve yönetici ayrımını ortaya koymuş, "girişimciyi yöneticiden ayıran temel faktörün riske bakış açıları" olduğunu belirtmiştir (Hans Landström ve Benner, 2010: 19). Von Thünen'e göre riskin ve yaratıcılığın girişimsel getirisi vardır. Bu ikisinin toplamı firmanın toplam karını vermektedir (Hébert ve Link, 2006: 592-593). Bu noktada işletme fonksiyonları bağlamında bir değerlendirmeye gidilecek olursa yönetim faaliyetleri karar alma, uygulama ve karşılaştırma süreçlerini içermektedir. Hem girişimci hem yönetici açısından da geçerli olan bu karar alma hususu ikisi arasında yönetsel riske bakışla girişimsel riske bakış noktasında farklılaşacağı öngörülmektedir.

Jean-Baptiste Say ise girişimciyle ilgili bu tanımlamalara girişimcinin üretim ve dağıtımdaki koordinatör rolüne vurgu yaparak katkı sunmuştur. Say'a göre girişimci diğer üretim faktörlerinin organizasyonundan sorumludur. "Say girişimciye yönetme ve idare etme rolünü" eklemiştir (Bozkurt, Kalkan, Koyuncu ve Alparslan, 2012: 232). Say'a göre sermayedar girişimci olmak zorunda değildir (Hans Landström ve Benner, 2010: 18). Say'ın bakış açısına göre girişimci, "inovasyon yapan ve statükoyu değiştiren, radikal belirsizlik bağlamında hareket eden, zorluklara cevap veren ve fırsatları değerlendiren, girişimcilik eylemlerini hem önceki eylemlere verilen yanıtlar hem de gelecekteki eylemler için tetikleyiciler olarak gören" bireydir (Petur O Jonsson, 2014: 9). Risk kavramının yanına Say girişimci açısından koordinatör, yönetim, yenilik ve değişim olgularını ortaya koymuştur. Bu olgularda da yine birey düzeyinde karar bakış açısının temel nokta olduğu vurgulanmalıdır.

İlk dönem girişimcilik çalışmalarının çoğunun ekonomilerin gelişmişlik düzeyleri çok yüksek olmadığı için örgütlenmeden ziyade bireye odaklandıkları ve toprak sahipleriyle işçiler arasında arabulucu rolüne vurgu yaptıkları, karar bakış açısının etkilerinin görüldüğü, riske bakış açısının hem yönetsel hem girişimsel risk olarak ayrıştığı, Say'la birlikte yaratıcı yıkım olarak görülen olgunun koordinatör, yönetim ve değişim olgularıyla birlikte değerlendirildiği görülmektedir.

## 1.2. 1870 İle 1940 Arasını Kapsayan Ekonomik Dönem

Sanayi Devrimi ve Klasik iktisadi düşünceyle başlayıp II.Dünya savaşı ve Neoklasik iktisadi düşüncenin başlarına kadar geçen bu dönemde çeşitli okullar altında girişimciliği incelemek yerinde olacaktır. Girişimciliğin en çok atıf alan yazarlar ve bunların alana kattıkları kavramlar arasında başta sayılabilecek "yaratıcı yıkım" olarak da adlandırılan bakış açısı, ekonomideki denge, dengesizlik tartışmalarında "Alman Okulu" kökenli Schumpeter'in, geleneksel ekonomistlerin denge ya da rekabetin statik haline karşın geliştirdikleri dinamik ekonomik dengesizlik yaklaşımlarıyla ilintilidir (Pfarrer ve Smith, 2015). Ekonomideki sabit denge durumuyla ilgili olarak, teknolojik, politik, sosyal ve diğer düzenleyici tipte değişimlerin sağladığı sürekli bilgi arzı, zenginliği artırmak için kaynakları kullanmanın farklı yollarını sunduğu iddia edilmektedir. Sunulan bu bilgi eşit ve aynı zamanda dağıtılamayacağı için bazı insanların bu bilgilere erişmesi, bu boş kaynaklara, yapılmış yeni keşiflere ya da yeni pazarlara ulaşımı diğerlerinden farklı olur denilmektedir. Eğer ekonomik aktör bu bilgiye, bilgi asimetrisinden dolayı diğerlerinden önce erişirse, bu kaynakları denge fiyatından satın alıp üzerine

girişimsel kazancını koyarak 'yeni kombinasyonları' üretip sattığını belirtmektedir (Shane ve Venkataraman, 2000: 221-222). Bu yeni kombinasyonlar, yeni ürünleri, yeni metodları, yeni pazarı, yeni arzların kaynağını ve yeni endüstriyel örgütleri içerir (Schumpeter, 2000). Schumpeteryan görüşte ekonomik sistemi içeriden değiştiren ajan ve pazar koşullarının merkezi oyuncusu olarak gördükleri girişimcinin yaratıcı yıkımla yeni kombinasyonlar yarattığından kasıt budur.

Schumpeter girişimci için risk kavramını yeterli görmeyip bunun yanında yenilik yapmayı eklemiştir. Schumpeter ve Redvers (1934: 66) tarafından bu durum "yeni kombinasyonların, kural olarak, genellikle eskilerinden ortaya çıkmayan ancak yanlarında üretmeye başlayan yeni firmalarda olduğu gibi somutlaştığı" şeklinde ifade edilmektedir. Bu durum büyük firmalar açısından Schumpeter'in ifade ettiği 'yaratıcı birikim' hususunu da açıklamaktadır. Böyle düşünmesinin nedeni Schumpeter'in girişimcilik tanımlarında yeni kombinasyonları ortaya çıkaran bu firmaların, girişimciliğin 'birleştirici yeteneklerini' kullanabilecek yeni bir yolunu bulması olabilir. Schumpeter'in vurgusu yenilik ve değişim olduğu için girişimciyle mucitin rolünü birbirinden ayırıştır.

Spencer, Kirchoff ve White (2008) Schumpeter'in girişimcilerinin, yeni pazarlar oluşturmak için bağımsız olarak sahip oldukları yeni şirketleri kullanarak yenilikler için fırsatlar yarattıklarını belirtmişlerdir. Bu minvalde başarılı girişimler her zaman bazı özel bilgilere ve fikirlere ihtiyaç duymuştur. Bu özel bilgi ve fikirler, yaratıcı yeni fırsatlara yol açtığı ölçüde değerlidir. Schumpeter girişimcisini "kendi krallığını kurmak isteyen özel birisi" olarak tanımlamasından bu çıkarıma ulaşabiliriz. Schumpeter finansal sonuçlardan ziyade bir işi başarma sevincini isteyen, kendini diğerlerinden üstün olduğunu kanıtlamayı amaçlayan ve fethetme isteğini ifade eden daha yüksek seviyeli ve herkesin gerçekleştiremeyeceği bir olguyu kastettiği anlaşılmaktadır.

"Schumpeter standartların dışına çıkmış, benzersiz ve cesaretli, alışılmış kanalların dışına çıkmaya çalışan, değişimden korkmayan ve değişimi harekete geçirici enerjik egoizme sahip bireyleri" girişimci olarak adlandırmıştır (Basılgan, 2011: 31-32). Schumpeterin görüşüne göre, girişimciler pazarı ya da örgütsel statükoyu yıkarlar ve bunu yeni fırsatları kullanarak, yeni bir girişim ya da pazar kurarak ve yenilikçi stratejilerle pazar ya da örgütsel dönüşümü sağlayacak kararlar alarak gerçekleştirirler (Hoskisson, Covin, Volberda ve Johnson, 2011).

Girişimciyle yönetici ayrımı noktasında benzer şekilde Braunerhjelm (2010: 9-10) yaptığı sınıflamada A. Marshall girişimcilerle yöneticilerin farklı kişiler olduğunu ancak girişimcilerle yöneticilerin birbirlerini tamamlayıcı özellikleri olabileceğini belirtmiştir. A. Marshall girişimcilerin koordinatör, yenilikçi ve arbitrajcı yönlerine vurgu yapmıştır. Marshall'a göre ticaret bilgisine sahip olma, öngörü yeteneğiyle yeni fırsatlar arayarak yenilikler sunan lider olma özelliği vurgulanmıştır (Arikan, 2004).

Chicago Okulunun temsilcilerinden olan F. Knight açısından girişimci ise ekonomik sistemin ana figürüdür. Knight risk ve belirsizlik kavramlarını ayırıştır. Şöyle ki birincisi hesaplanabilir ve sigorta edilebilirken ikincisi hesaplanamaz ve sigorta edilemezdir. Knight, değişimin çevresindeki belirsizlikten fırsatların doğduğunu savunmuştur. Eğer değişim tahmin edilebilir ise orada karlı bir fırsat olmadığını ve girişimcinin "doğru" belirsizlik koşulları altında karar aldığı kâr elde edebileceğini ifade etmektedir (Hans Landström ve Benner, 2010: 21).

Knight, başarılı girişimcilerin fikir dünyasında karar alırken risk ve belirsizliği algılama özelliğinin bulunduğunu iddia eder. Benzer şekilde Braunerhjelm (2010: 9-10) yaptığı girişimcilik tanımları sınıflamasında F. Knight'ın girişimci tanımını "doğrudan iktisadi faaliyetle uğraşan sosyal bir sınıf" olarak tanımlaması ve "belirsizliğin girişimciliğin temel yönü" olarak belirtmesi bu görüşü destekler niteliktedir.

Avusturya Okulunun ideolojik kurucusu olarak adlandırılacak Carl Menger girişimcilik kavramına metodolojik düzlemde katkısı olmuştur. Şöyle ki Menger girişimci bireyleri, değişim ajanları olarak görmektedir. Lakin bu değişimi yalıtılmış bir ortamda değil bireylerin 'durum karşısındaki farkındalığıyla' yaratacaklarını belirtmiştir. Bireylerin durum karşısındaki farkındalığı sonucu bazı ilgili kararlar alındığında

değişimin gerçekleşeceği eklemesini yapmak yerinde olacaktır. Sonrasında bu görüşe Friedrich von Wieser 'liderlik, uyanıklık ve riske katlanma' boyutlarını eklemiştir. Aynı gelenekten gelen Friedrich von Hayek ise bilginin ve bilginin dağılımının ekonomideki rolüne vurgu yapmıştır. Hayek ayrıca pazardaki rekabeti keşif süreci olarak adlandırmıştır (Hans Landström ve Benner, 2010: 23). Bu okulun bir diğer temsilcisi olan Israel Kirzner'e göre, bir girişimcinin kâr etme fırsatlarını belirleme ve ele alma konusunda uyanık olması esastır. Bu durumu girişimsel uyanıklık olarak tanımlamaktadır. Girişimciler kâr fırsatlarını keşfetmeye çalışır ve fırsatlara göre hareket ederek piyasaya dengeyi yeniden kazandırmaya yardımcı olurlar (Hans Landström ve Benner, 2010: 24).

Kirzner'e göre piyasalar sürekli dengesizlik halindedir ve girişimcinin rolü, dengesizlik nedeniyle ortaya çıkan fırsatları kullanarak ekonomik piyasaları dengeye getirmektir (Kirzner, 1997). Kirzner (1997)'e göre girişimci olarak hareket etmek, yeni bir fikir veya daha iyi bir fiyatla pazara girmek, yani bir tür rekabet eylemidir. Girişimci açısından bu rekabet eyleminin içinde yer almak yine girişimcinin aldığı bir kararın sonucu olduğu açıktır. Bu anlamda girişimci bir fırsatın ayırt edilmesine yönelik "tesadüfi olarak" veya "sistemantik olarak" fırsat araştırması yapması gerekmektedir. Bunlardan özellikle sistemantik olan fırsat araştırması bir tür kararın sonucu olduğu açıktır.

Kirzner girişimciyle ilgili, mevcut piyasa tedarikçileri arasında dengesizliğe karşı uyanık olarak ve alıcılar arasında karşılanmayan bir ihtiyacı karşılayacak bir yenilikle pazara girebileceğini ifade etmektedir. Fırsat tanıma olarak adlandırdığı "girişimcinin uyanıklığı" ve "dinamik rekabeti" bu nedenle aynı madalyonun iki yüzü şeklinde değerlendirilmiştir. Diğer bir deyişle dengesizlik fırsatları orada bir yerde durmaktadır ve onlara karşı uyanık olan girişimciler bu fırsatları keşfetmektedirler. Kirzner bu durumu yararlanılmamış potansiyel fırsatların tanımlanması, pazardaki mevcut kaynakları daha verimli bir şekilde kullanılması ve pazara yeni bilginin getirilmesi yoluyla girişimci eylemin gerçekleştiğini savunmaktadır (K. G. Smith ve Gregorio, 2017).

Ülkemiz bağlamında değerlendirildiğinde bu dönem Cumhuriyet döneminin ilk yıllarını ifade etmektedir. Girişimcilikle ilgili olarak ise 1923-1930 yılları arası devletin yardımıyla oluşturulan ulusal ekonominin kuruluş döneminin, 1930-1950 yılları arasını ise devletin ekonomik faaliyetlerin içine bizzat girdiği devletçilik döneminin etkisi görülmektedir (Candan, 2011: 164-167). Büyük Ekonomik bunalımın etkilerinin yoğun bir şekilde hissedildiği ülkemizde İzmir İktisat Kongresi kararları revize edilerek "devletçi ve karma bir ekonomik model" üzerinde ilerlenmiştir (Buğra, 2017). Bu ekonomik modelde ise sadece "Elit" bir tabakaya sunulan ve her vatandaşa eşit sunulmayan siyasal güç, eşitliği güvence altına alınmamış siyasal düzen neticesinde oluşan kurumlar girişimcinin gelişimini engeller nitelikte olduğu görülmektedir.

Bu dönemi kendi içinde değerlendirdiğimizde girişimcilik açısından öne çıkan unsurlar, Schumpeter'in vurgusunu yaptığı yaratıcı yıkım ve yeni kombinasyonlar, Marshall'ın ifade ettiği girişimcilerin koordinatör, arbitrajcı ve yenilikçi liderler oluşu, Knight'ın dikkat çektiği risk ve doğru belirsizlik, Carl Menger'in ve Avusturya Okulunun üzerinde durduğu girişimcinin değişim ajanı olması, Kirzner'in girişimsel farkındalık ve uyanıklık sonucu kararlar alınarak bu değişimin gerçekleşebileceği, pazar rekabeti ve keşif süreci gibi kavramlar etrafında şekillenmektedir. Bu dönemin okullarının çoğunun metodolojik bireyciliğe dayanan farklılıklara açılan düşünme ve davranma biçimi şeklinde ifade edilebilecek o dönem şartlarında heterodoks olarak değerlendirebileceğimiz paradigmayı savundukları görülmektedir. Çoğunlukla birey düzeyinde ele alınmaya devam eden girişimcilik, analiz düzeyi birey olan bilimlerin göçüyle dikkatimizi çekmektedir. Dönemin Sanayi Devrimi şartları dikkate alındığında yeni buluşların makineleşmeyi doğurması, özellikle Avrupa'da sermaye ve hammadde ihtiyacını artırmasıyla birlikte, işçi örgütlenmelerin ilk formlarının görüldüğü bu ortamda pek çok şeyin olduğu gibi girişimciliğinde pazarın bir işlevi olarak "yeni" kavramı etrafında şekillendiği, rekabetin öneminin arttığı, farkındalık ve keşif sürecine vurgunun yapıldığı görülmektedir.



### 1.3. 1940 İle 1970 Arasını Kapsayan Sosyal Bilimler Dönemi

Üçüncü dönem olan sosyal bilimler döneminde Hans Landström ve Benner (2010: 25) girişimcinin rolünü; sosyal, kültürel ve örgütsel faktörlerle açıklamaya çalışmıştır. Bu dönemin ilk yıllarında Schumpeterin etkisi hala sürerken, toplumun modernizasyon sürecine girmesine vurgu yapılmıştır. Olgular ve olaylara sosyal yönleriyle bakış yapmak önemli hale gelmiştir. Schumpeter (1947) yılında yayınladığı makalesinin özetinde 'sosyal değişim alanının ihmal edildiğini' ve 'sosyal olarak değerli bir yolculuğun' ilginç bir araştırma olabileceğine vurgu yapmıştır. Tarihsel gelişim içeren olguları anlamak için koşulları ya da nedensel faktörleri de içine alacak şekilde açıklamanın yararlı olabileceğini ifade etmiş ve tarihsel metodun girişimcilik araştırmalarında kullanılmasına çağrıda bulunmuştur. Bir anlamda bu çağrıya cevap niteliğinde Harvard Üniversitesinde Girişimcilik Araştırmaları merkezi kurulmuştur. Bu merkezde Sosyo-kültürel, neoklasik ve eklektik bir bakış açısıyla ekonomi ve girişimcilik tarihi incelenmiştir. Tarihsel bağlam ve sosyal yapının özellikle ülkeler ve gelişmişlik düzeyleri üzerine etkilerini girişimciliğin nasıl şekillendirdiği noktasında çalışmalar yapılmıştır (Jones ve Wadhvani, 2007). Sosyal bilimler döneminin son yılları olan 1960'larda ise girişimcilik alanına 'psikoloji bilimi perspektifinden' bakış açısı giriş yapmıştır. Bu bakış açısının girişimciyi 'bireyin özellik ve kişiliği' olarak çalışma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu dönemin iki önemli ismi McClelland (1961) ve Hagen (1963) dir. McClelland (1961) birey üzerine odaklanmış ve başarı ihtiyacı kavramının toplumların gelişmesi için önemli olduğunu belirtmiştir. Hagen (1963) ise sosyal grup üzerine odaklanmıştır. Girişimcinin ötelenmiş, saygı ve statüsünü kaybetmiş bir gruptan geldiğini ifade etmiştir. Girişimcilik konusu bu yıllarda sosyolojinin ve sosyal antropolojinin ilgi alanına girmiş ve kavram, girişimciliğin anormal bir davranış olduğu (Hoselitz, 1963), girişimcilik ve kültür (Parsons, 1957), girişimcilik ve ağlar (Aldrich ve Zimmer, 1986; Granovetter, 1973) gibi konularla birlikte çalışılmıştır. Bu dönemde karşılaşılan diğer çalışmalar, girişimcinin kişisel özelliklerine ve tutumlarına odaklanmıştır (Busenitz ve Barney, 1997; Collins ve Moore, 1964; McClelland, 1961).

Üçüncü dönem girişimcilik çalışmaları "Sosyal Bilimler Döneminde 1940-1970" ise toplumun modernizasyonu ile birlikte birey vurgusuna örgütün bir niteliği olarak ifade edebileceğimiz sosyal yönlerini ve grup kavramının ilave edildiği görülmektedir. Önceki dönemde görülen ağır çalışma şartları ve neredeyse bir sömürü düzenini andıran çalışma ortamı sonucu bireylerin sosyal yönlerinin ihmal edildiği anlaşılmış ve birey psikolojisi ve sosyal psikoloji önem kazanmaya başlamış, etkinlik ve verimlilik gibi kaygılarda arka planda düşünüldüğünde çalışanlar açısından olduğu kadar girişimci açısından da dönemin genel havası gereği girişimciliğin sosyal yönlerine vurgu yapılarak bir tanımlamaya gidildiği dikkat çekmektedir. Girişimcilik çalışmalarına sosyo-kültürel açıdan bakmanın önemli görülmesinin nedeni ülkeler arasındaki gelişmişlik farklarının artmasıyla bunun nedenlerinin anlaşılacak istenmesi olabilir. Girişimcinin bu farklılığın nedeni olarak düşünülmesi, girişimcinin sosyo-psikolojik bağlamda değerlendirmeye tabi tutulması olabilir. Davranış bilimlerinden gelen araştırma göçü sonucu; girişimcinin neden farklılık oluşturduğu ve girişimcinin neden eyleme geçtiği sorularıyla ilgilendikleri düşünülmektedir. Bu nokta da yine analiz düzeyleri olarak tam olgunlaşmış değildir. Birey ve içinde bulunduğu örgütün durumu değerlendirilmiş lakin girişimcinin oluşumu açısından toplumsal faktörlerin değerlendirilmediği görülmektedir.

### 1.4. 1970 – Günümüz Yönetim Çalışmaları Dönemi

1970'ler sonrasında günümüze kadar süreyi içine alan dördüncü dönem olan yönetim çalışmaları döneminde ise ortaya çıkan çok çeşitli ve yeni teknolojiyle birlikte örgütsel yapıda da bazı değişiklikler meydana geldiği görülmektedir. Kuramsal manada çok çeşitli ve farklı disiplinler girişimcilik alanına katkı sunmuştur. Özellikle büyük firmaların etkililiği, girişimciliğe karşı tutumları ve Schumacher (1973)'in 'küçük olan güzeldir' söylemi girişimciliği göz önünde bir konu haline getirmiştir (H Landström, 2005). Penrose ve Penrose (2009) girişimciliğin temel yönünün küçük firmalar için fırsat belirlenmesi, kullanılması ve ekonomik kalkınma olarak belirtmiştir. Girişimcilikle ilgili yapılan bu dönemdeki çalışmaların odak noktasının çoğunlukla firma büyüklüğü, hacim ve yapıyla ilgili olduğu söylenebilir. Hammadde, işgücü, yer altı ve üstü kaynakların

sömürülmesi esasına dayanan Emperyalist ve yayımlacı ekonomik sistemin gücünü katladığı bu dönemde gelişmiş ülkeler daha az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler üzerinde tahakküm kurmak istemekte ve maalesef bunu başarmaktadırlar. Bu durum bahse konu tahakküm altında olan ülkelerin girişimcilerini etkilemekte ve gelişmelerini engeller nitelikte olmaktadır.

Hans Landström ve Benner (2010: 29-30) yönetim çalışmaları dönemine içerisinde özellikle 80'lerden sonra girişimcilik alanıyla ilgili bu gelişmeleri alanın 'kalkışa geçtiği', 'büyüdüğü' ve 'olgunluğa eriştiği' üç dönem içerisinde değerlendirmiştir.

Yönetim çalışmaları dönemi içerisinde 'kalkışa geçilen' ilk dönemin özellikleri arasında çok fazla başka alan ve teoriyle girişimciliğin çalışıldığı görülmektedir. Kör adam ve fil benzetmesi yapılan girişimcilik alanıyla ilgili özellikle 'yönetim alanından' birçok yazar katkı sunmuştur. 1980'lerden sonra girişimcilik alanında inovasyon, kurumsal girişimcilik, mükemmel liderlik, finansör gibi bakış açılarıyla girişimciyi tanımlama eğilimi görülmektedir. Bu ilk evre çalışmalarda yönetim alanından akademisyenler coşku, heves, gayret gibi birey hususları ve özellikle küçük işletmeler üzerinde durmuşlardır. Girişimcilik çalışmaları alanı bu dönemde, parçalı görüntüsü, bireye ve birey özelliklerine çok fazla bağımlı olmasıyla karakterizedir.

'Büyüme' aşamasında ise alana 'sosyal bilimlerin' birçok disiplininden katkı gelmiştir. Girişimcilik çalışmaları alanı yine parçalanmış görüntüsü ve teorik temel eksikliğine rağmen gitgide artan ve yoğun bir araştırma ilgisi çekmektedir. Alanla ilgili çalışmaların çok az noktada birleşmesi ve bilgi birikimi oluşturmaması noktasında eleştirilmektedir. Konuyla ilgili olarak Gartner (2001); Shane ve Venkataraman (2000) girişimcilik tanımlarının bu kadar çok ve yaygın olmasının alanı potporiye çevirdiğini, dar tanımların ise girişimcilik konusunda neyin farklı olduğuna odaklanan dar bir alan tanımına ve araştırmasına yol açtığını savunmaktadırlar. Toparlayıcı nitelikte bir tanımlamanın ve teorik düzlemin olmayışı kavramla ilgili bir kimlik kargaşasına, karışıklığa yol açtığı belirtilmiştir (Davidsson, 2003: 2).

'Olgunlaşma' olarak adlandırılan son dönem ise yine kendi içinde alanlara ayrılmıştır (Hans Landström ve Benner, 2010: 30-34).

- Yenilik, orijinallik ve yaratıcılık gibi tanımları içeren ve 'dar bir kalıpta ve kapsam bakımından sınırlı olduğu' için eleştirilen nüfuz sahası yaklaşımı,
- Özellikle stratejik yönetim gibi başka alanlardan gelen teorilerle girişimcilik çalışmalarının genişletilmesini içeren lakin içinden çıkılamayacak düzeyde iç içe geçtiği için eleştirilen bütünleyici yaklaşım,
- Alanın ayırt ediciliğinin çok önemsenmediği, birçok farklı perspektiften olguya bakılan, parçaların birleşip bütünü oluşturmadığına inanılan ve derli toplu bir girişimcilik teorisine sahip olunamayacağı için eleştirilen çoklu araştırma yaklaşımı vardır.

Bu dönemle ilgili olarak özellikle analiz düzeylerinde ve teorik zenginleşmeyle tam bir çeşitlenmeye gidildiği görülmektedir. Girişimcilik araştırmalarının birçok bilim göçünden etkilenmesi ve kurumsal kuramın girişimci eylemlerde bulunan aktörlerin eylem ve davranışlarının, kurumlar tarafından belirleneceği fikri girişimcilik çalışmalarında da birey, örgüt yanında toplumsal faktörlerinde katılarak değerlendirmeye alınmasına neden olduğu düşünülmektedir.

## 2. GİRİŞİMCİLİK TANIMLARINDAKİ ORTAK VURGULAR

Girişimcilik alanında olan bu karmaşayı çözmesi noktasında girişimciliği anlama amacıyla bu çalışmada tarihsel süreçte öne çıkarılan girişimci tanımlarından hareketle girişimciliği etkileyen faktörlerinin entelektüel kökenine ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu çalışma birey, örgüt ve toplum analiz düzeyini içine alacak şekilde çoklu analiz düzeyinde tasarlanmıştır. Girişimciliğin birey, grup veya organizasyon düzeyinde uygulanan bir terim olduğu belirtilmektedir (G. T. Lumpkin ve G. G. Dess, 1996). Girişimci tanımlamalarının hangi alanın paradigmasından geldiği ya da hangi alana yakın olduğuyla ilgili farklılık, tanımlamaların birey, örgüt ve toplum

odağı farklılığını açıklaması noktasında önemlidir. Dönemlerin özetlenmesi babında girişimciliğin gelişimiyle ilgili hususlar ve öne çıkardıkları kavramlar ve faktörleri anlamak önem arz etmektedir. Tablo 1.'de girişimcilik tanımlarının dönemler itibariyle temel kavramları ve vurguları ifade edilmiştir.

**Tablo 1 : Dönemler itibariyle temel kavramlar ve vurguları**

<i>Dönem</i>	<i>Ana yazarlar</i>	<i>Temel vurgu</i>	<i>Temel kavramlar</i>
<i>Erken Dönem</i>	Cantillon, Adam Smith, J.S. Mill, von Thünen, Jean-Baptiste Say	(Analiz Düzeyi Birey), yönetme ve idare etme, sermayedar ve girişimci ayrımı	Belirsizlik ve risk, ihtiyaç fazlası üretim, takas, taahhüt altına girme, koordinatör, yenilik yapma, arbitraj, maceraperest, karar alma
<i>Ekonomik Dönem</i>	Schumpeter, A. Marshall, F. Knight, Carl Menger, Friedrich von Wieser ve Hayek Israel Kirzner	(Analiz Düzeyi Birey), Yaratıcı yıkım, (Yeni) kombinasyonlar, girişimci mucit ayrımı ayrılmış, sigorta edilebilir risk ve doğru belirsizlik, girişimsel uyanıklık, heterodoksi	Yenilik ve değişim, koordinatör, arbitrajcı, yenilikçi liderlik, uyanıklık, fırsat tanıma ve fırsat arama
<i>Sosyal Bilimler Dönemi</i>	Schumpeter, McClelland, Hagen, Hoselitz, Parsons, Collins ve Moore	(Analiz Düzeyi Birey ve Örgüt), Sosyal, kültürel, örgütsel değişim, Neo klasik, eklektik yaklaşım, psikoloji ve sosyal psikoloji	Başarı ihtiyacı, sosyal grup, anormal bir davranış olarak girişimcilik, girişimcilik ve ağılar
<i>Yönetim Çalışmaları Dönemi</i>	Penrose, Schumacher, Casson, Gartner, Shane ve Venkataraman, Lumpkin, Miller, Hitt, Ireland, Stevenson, Zahra, Gupta, Rauch, Landström ve Benner	(Analiz Düzeyi Birey, Örgüt, Toplum), firma büyüklüğü, hacim ve yapı, nüfuz sahası, bütünlüyci, çoklu araştırma, çoklu teorileşme	İnovasyon, kurumsal girişimcilik, mükemmel liderlik, finansör, bilgi, rekabet, değer yaratma, motivasyon, finansör, değişim süreci, kontrol odağı, karar bakış açısı girişimcilik yönelimi faktörleri

Girişimcilik tanımlarındaki ortak noktalardan hareketle özellikle birey düzeyinde girişimci için, uygun çevresel şartlar altında ve doğru zamanda ortaya çıkarak, fırsatları keşfedebilen, uyanıklığı ve bilgisiyle, yeni ürün ve hizmet kombinasyonları ortaya atarken, edeceği karı ve zararı kabul etmiş bireyler olduğu öne sürülebilir. Bu noktadan hareketle girişimcinin atomistik, yalıtılmış, sosyalleşmemiş bir ekonomik aktör olmadığı; aksine toplumun dinamizminin tam ortasında yer aldığı değerlendirilmektedir.

Girişimcilik tanımları içerisinde en çok tekrar eden 'unsurlar'; yenilik yapma, yeni bir iş ve organizasyon kurma, değer ve istihdam yaratma, fırsatları kollama ve yaratma, fırsatları araştırıp keşfetme, fikir üretme, yeni kombinasyonları öne sürme, refah yaratma, risk alma ve belirsizlik içinde çalışma, büyüme olduğu görülmektedir.

Girişimcilik tanımlarında kabul edilen ortak 'davranış kalıpları' ise inisiyatif alma, kaynakları ve koşulları kullanılabilir değerlere dönüştüren sosyal ve ekonomik alanlarda düzenlemeler yapma, risk ve başarısızlığı kabul etme, yenilgi karşısında tekrardan işe koyulma yer almaktadır.

Dar anlamda girişimcilik işletme kurma, risk alma, kâr elde etmek için örgüt kurma gibi temel varsayımları içerdiği söylenebilir. İlk dönem girişimcilik çalışmalarının neredeyse tamamı bu dar anlamda girişimcilik tanımıyla tanımlanmıştır. Daha geniş anlamda girişimcilik ise birey, örgüt ve toplumlara güç veren ilk olma, proaktif olma, rekabet etme, inovasyon, değer ve büyüme yaratma amacı güden üst amaçlar ve yetenekler setidir. Dar anlamda girişimcilik işletmenin görev çevresinin unsurları olan rakipler, tedarikçiler, müşteriler ve dağıtım kanallarıyla daha çok ilgili olduğu lakin geniş anlamda girişimciliğin ise işletmenin geniş çevresinin unsurları olan politik, hukuki, ekonomik, demografik ve teknolojik faktörlerle daha çok ilgili olduğu görülebilir.

Görüldüğü üzere işletme düzeyinde girişimciliği ifade etmek için çok farklı tanımlamalar ve çok çeşitli sınıflamaları mevcuttur. Shane ve Venkataraman (2000: 217) "girişimciliğin altında birçok araştırmayı içeren bir şemsiye kavram, bir etiket haline geldiğini" belirtmişlerdir. Her birisi farklı olgulara değinmekle birlikte

(Zahra, Jennings ve Kuratko, 1999) farklı kavramsallaştırmalar, özellikle firma düzeyindeki tanımlar girişimcilik alanında kafa karışıklığı yaratan tutumlar, eğilimler ve davranışları içermektedir (Kantur, 2016: 25). Bu kafa karışıklığını gidermek için son dönem olan yönetim çalışmaları alanına kronoloji gözetilerek ve önem sırası olmaksızın bazı örnekler verilip bir sınıflandırmaya gidilecektir.

Örneğin Gartner (1988: 26) girişimciliğin yeni örgütlerin oluşturulması açısından tanımlanması gerektiğini savunmuştur. Bu, yeni organizasyonlar sağlamayan yenilikçi faaliyetlerin girişimci olarak kabul edilmemesi gerektiğini göstermektedir. Gartner girişimci tanımında girişimcinin işletme kurmasına ve yenilikçiliğine vurgu yaptığı ve örgütsel faktörleri göz önüne aldığı görülmektedir.

Smilor (1997) girişimcilikle ilgili çeşitli algılara, tanımlara, tutumlara rağmen, girişimcilik sürecinin bazı önemli unsurları olduğunu belirtmiştir. Bu unsurlar: yetenek, fırsat, sermaye ve bilgi birikimidir. Bu unsurların birbirine bağlandığında, bir girişimcinin bir işletmeyi veya kuruluşu başarılı bir şekilde başlatma ve kurma şansını arttırdığına vurgu yapmıştır. Smilor girişimci tanımında yenilik, değişim vurgusu yaptığı ve bazı bireysel unsurları öne çıkardığı görülmektedir.

J. W. Carland, F. Hoy, W. R. Boulton ve J. Carland (1984: 357) girişimciliğin başarılı bir büyümeyle tanımlanması gerektiğini savunmuştur. Başarılı bir şekilde büyümeyen herhangi bir işletme, tanım gereği, girişimci olarak kabul edilmeyecektir. Baumol (1968: 65)'da girişimciyi büyümeye endekslilik olarak görmüş ve girişimcinin inisiyatif almasına ve yaratıcılığına odaklanmıştır. Bu tanımlar ekonomik büyümeyi öne çıkardığı için toplumsal düzeyde bir tanım olduğu söylenebilir.

Stevenson (1990: 23) girişimciliği, "kaynakları gözetmeden fırsatlar arayışı" olarak tanımlamıştır. Başka bir deyişle, yeni bir girişime başlamadan önce becerilerinizi, yeteneklerinizi ve mevcut başlangıç bütçenizi göz önünde bulundurursanız, tanım gereği bu girişimin girişimcilik olarak adlandırılmayacağını belirtmektedir. Stevenson tanımı kaynaklardan ziyade fırsatlara odaklanan bir davranış biçimi olduğu görülmektedir. Birey vurgusu olduğu görülmektedir.

Bu açıklamalardan sonra girişimcilik tanımlarında en çok vurgulanan ortak kavramlar kelime bulutu haline getirilmiştir.

Şekil 1: Ortak Kavramlar Kelime Bulutu



### 3. GİRİŞİMCİLİK TANIMLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Girişimcilik tanımlarında elde edilen dönemlerle ilgili olarak özellikle analiz düzeyleri üzerine bir değerlendirme yapmak gerekirse, erken dönemde girişimciliği ihtiyaç fazlasının üretildiği, takasın yönlendirildiği, değiş tokuşun kontrol edildiği bir meslek olarak açıklama eğilimi söz konusu olduğu görülmektedir. İlerleyen yıllarda girişimciliğin sadece bir meslek olmadığı daha derinlemesine anlaşılması gerektiğiyle ilgili farkındalık artmış, kâr ve benzer biçimlerde fayda sağlamak ya da değer üretmek amacıyla kurulan, devamlılığın esas alındığı örgüt düzeyi tanımlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bir anlamda bireysel çabaların toplamı şeklinde ifade edilebilecek örgütsel yaklaşımlar konunun örgüt içerisinde değerlendirilmesini zorunlu kılmıştır. Zira küreselleşme, dijitalleşme, bilginin artan önemi gibi toplumsal ve örgütsel dönüşümler konuyu analiz düzeylerinin farklılaşmasına zorlamıştır. Artık tek başına girişimci de girişimciliğin kendisinin anlaşılması noktasında açıklayıcılığı yetersiz hale gelmiş bu yüzden örgüte vekâlet eden bir yöneticiye ya da yöneticilere ihtiyaç duyulmuştur. Lakin bu noktadaki sıkıntı bu iki grubun “yönetici ve girişimcinin” özellikle girişimcilik konusuyla ilgili yönelimlerinin ve riske bakış açılarının farklı olmasıdır.

Alman Okulu bu farklılığı girişimcinin “yaratıcı yıkımı” olarak ifade etmiş ve aslında değişim ve rekabet kavramlarına bu şekilde ifade edilmese de dikkat çekildiği görülmektedir. Chicago Okulu ise risk ve belirsizlik kavramlarını öne çıkarmış ve yine değişime vurgu yapmıştır. Bir başka okul olan Avusturya Okulu ise yine girişimciyi değişim ajanı olarak görmekte, lakin bu değişimin bireylerin durum karşısındaki farkındalığı, uyanıklığıyla görebileceği ve liderliğiyle sürdürebileceğini ve rekabetteki yerini koruyabileceğini vurgulamıştır. Uyanıklık bu okula keşif ve fırsat tanıma sürecini de beraberinde getirmiştir. Kirzner’in girişimcisi piyasa asimetrisinden faydalanmak suretiyle ucuza alıp pahalıya satarak kâr elde etmek istemektedir. Schumpeterin ‘özel’ girişimcisine karşın Kirznerin arbitraj vurgusunu herkesin yapabileceği, Schumpeterin yüksek seviyeli girişimcisine karşın Kirzner’in girişimcisi daha düşük nitelikli girişimciyi tanımladığı düşünülebilir. Çünkü Schumpeter tanımında orijinal yenilik, yıkıcı inovasyon aranırken Kirzner’de takipçi ya da taklitçi öğelerin varlığı kendini göstermektedir.

1940’lerden sonra girişimcinin rolünü sosyal, kültürel ve örgütsel faktörlerle açıklamaya çalıştıkları görülmektedir. Bu dönemin ilk yıllarında olgu ve olaylara sosyal yönleriyle bakış yapmak önemli hale gelmiştir. Sosyo-kültürel, neoklasik ve eklektik bir bakış açısıyla ekonomi ve girişimcilik tarihi incelenmiştir. Bu bakış açısının girişimciyi ‘bireyin kişilik özellikleri’ sosyal bir varlık olarak çalışma eğiliminde olduğu görülmektedir.

1970’lerden günümüze Yönetim çalışmaları döneminde ise dünyada meydana gelen hızlı ve çeşitli değişimler neticesinde örgütsel yapıda da bazı değişiklikler meydana geldiği görülmektedir. Farklı alan ve disiplinden gelen bilgi göçü dolayısıyla girişimcilik araştırmalarının bir ayrışan ve toplaşan yönlerinin ifade edilmesi gerektiği düşünülmüştür. Analiz düzeyleri olarak bu dönemde birey, örgüt ve toplumu içeren analiz düzeylerinde bir değerlendirmeye gidildiği görülmektedir.

Son dönem girişimcilik çalışmaları özellikle 1980’lerden sonra böylesine popüler olmasının başlıca sebepleri arasında, ülkelerdeki istihdam sorunlarında yaşanan artışlar, yeni işletmelerin kurulması, yeniliklerin çoğalması, çeşitlenen ürün talebi ve değişen ekonomik yapı, ekonominin büyümesi ve toplumun refah seviyesinin yükselmesine yaptığı pozitif katkılardan kaynaklandığını belirtilmiştir (İraz, 2005: 169-170). Bahse konu bu son dönemde “Yönetim Çalışmaları Dönemi 1970-günümüz” toplumlar ve işletmeler açısından rekabetin önemiyle girişimcilik alanı araştırmalarının çoklu, bütünleyici bir alan haline geldiği için, olgunun birey, örgüt ve toplum düzeyinde ele alınmasını zorunlu kıldığı düşünülmektedir.

Yapılan okumalardan girişimcilikle ilgili tarihsel gelişimi de içeren bir sınıflama Tablo 2’de girişimcilik tanımlarında vurgulanan hususlar ismiyle belirtilmiştir. Tablo 1’de verilen ortak vurgulanan kavramlar aşağıdaki kriterler itibariyle kategorize edilmiştir.

- Temel varsayımları,
- İlgili kavramın analiz düzeyleri olarak bireysel mi, örgütsel mi, toplumsal mı ele alındığı,

- Yazarlar,
- Etkilediği ya da etkilendiği kuramlar ve okulların neler olduğu,
- İlgili kavramın “davranış / eylem” mi “eğilim / özellik” mi olduğu,
- Tek boyutlu mu çok boyutlu mu olduğu,
- Sınıflandırma içerisinde kullanılan “analiz düzeyi ve tek / çok boyutlu olması” kriterleri aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Sosyal bilim araştırmalarında seçilecek analiz düzeyi araştırma değişkenlerinin hangi düzeyde veriyle ölçüleceğiyle ilgili bir konudur. Analiz birimlerinden birey ve grup mikro düzeyde, örgüt ve toplum ise makro düzeyde ele alınan bir olgudur. Şöyle ki toplumların sahip olduğu kültürel değerleri ortaya koymaya çalışan öğeleri toplumsal, örgütün iç dinamikleriyle açıklanmaya çalışılan olgular örgütsel ve bireyin içsel motivasyon ve eğilimleriyle öne çıkardığı hususlar bireysel olarak değerlendirilmiştir. Bu analiz düzeyleri elde edilen verilerin genellenmesi amacıyla kullanılır. Girişimcilik tanımlarının bu şekilde analiz düzeyleri noktasında sınıflandırmaya gidilmesinin nedeni kavramı ele alırken psikolojik veya sosyolojik ya da tamamen kültürel nedenlerle açıklamaya gitmek istenmesidir.

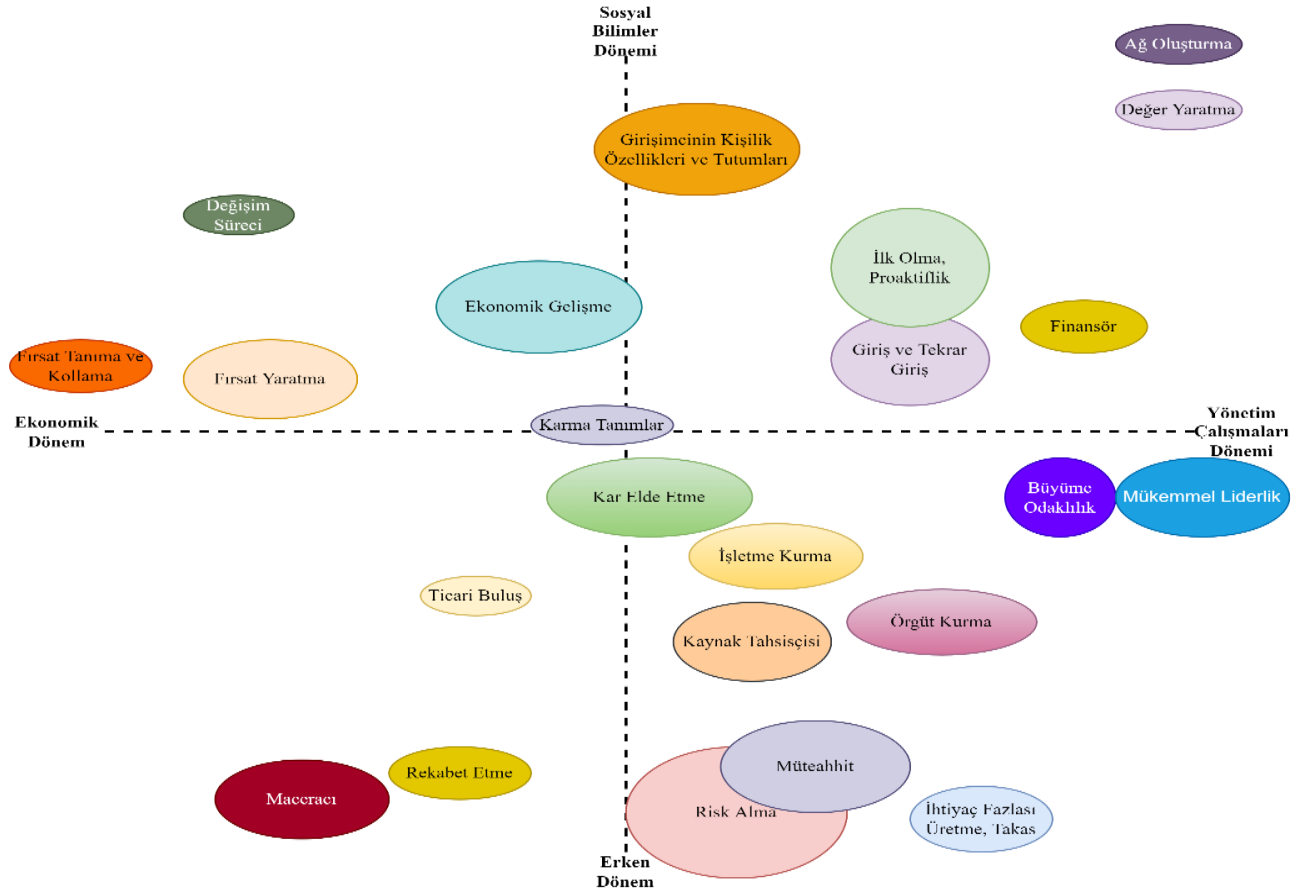
Literatürde girişimcilik çalışmaları özellikle girişimcilik yönelimi başlığı altında “tek boyutlu” ve “çok yapı” olarak ayrıştırılmıştır. Girişimcilik tanımlarını da tek boyutlu ve çok boyutlu yapı etrafında değerlendirmeye almak gerektiği düşünülmektedir. Covin ve Slevin (1989: 77) tek boyutlu bakış açısını, “girişimcilik yönelimi örgütleri muhafazakârlıkla girişimcilik arasında uzanan bir cetvelde konumlandırılan makro seviyede bir olgu” olarak değerlendirmişlerdir. Tek boyutlu yapı, “girişimci olmanın” kuruluşlar veya iş birimlerinde nasıl ortaya çıktığı, risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik boyutlarıyla belirli bir girişimcilik özelliklerinin ortalamasının, işletmenin girişimcilik yönelimini gösterdiğini belirtmektedir. İşletme düzeyi yaklaşım olarakta adlandırılan bu yapıda işletme liderinin önemli rolü vardır. Çok boyutlu yapıda ise girişimcilik yönelimi, işletmelerin değer üretmek için özel amaçları kapsayan uygulamaları, aktiviteleri, süreçleri, örgütün stratejik duruşunu da içeren bireysel girişimsel çabalarını ve kararlarını ifade etmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996: 136). Bu tanımlamalardan şu çıkarımlara ulaşılabilir. Makro seviyede bir olgu olarak ele alınan girişimcilik tek boyutlu firma ve toplum davranışı, mikro seviyede ele alınan bir olgu olarak ise çok boyutlu birey özelliği ya da eğilimi şeklinde ele alınmıştır. Girişimcilik tanımlarıyla ilgili değerlendirmede tek boyutlu firma ve toplum davranışı ve çok boyutlu birey özelliği olarak ele alınmasının nedeni, olgunun bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde bir tanımlamadan hangilerine yakınsak şekilde bir tanım içerdiğiyle ilgili özellikle analiz düzeyleriyle ilgili alt yapının oluşturulmak istenmesidir. Örneğin eğer tanımda firmanın inovatif oluşu, rekabetçi davranışı, toplumun riske bakış açısı gibi konular öne çıkarılıyor ise burada tek boyutlu bir girişimcilik tanımının varlığı söz konusudur denilebilir. Aynı şekilde tanımda bireyin eğilimsel özellikleri öne çıkarılıyorsa, bireyden kaynaklanan bir özellik girişimci tanımı içerisinde yer alıyor ise çok boyutlu bir girişimcilik tanımı olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum özellikle tanımların davranış/eylem olarak mı yoksa eğilim/özellik olarak mı tanımlandığı noktasında önem kazanmaktadır. Davranış anlık bir eylemi, eğilim ise daha uzun bir durumu ifade ettiği bilinmektedir. Girişimcilik tanımlarını ele aldığımız bu sınıflama da literatürde geçen girişimci tanımlarının özellikleri, hangi faktörleri öne çıkardığı, temel varsayımları, yazar veya yazarları, etkilediği ya da etkilendiği kuramlar ve okullar belirtilmiştir. Girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalardaki tanımlar bir davranış/eylem olarak mı yoksa eğilim/özellik olarak mı tanımlandığı belirtilmiştir.

Girişimcilik tanımlarında vurgulanan hususlar Tablo 2’de özetlenmiştir. Tarihsel süreç içerisinde girişimcilik tanımlarından öne çıkan, sık vurgulanan 23 adet tanım elde edilmiştir. Bu tanımların temel varsayımlarının neler olduğu belirtilmiştir. Özellikle analiz düzeyleri ve öne çıkan yazarlar, etkilediği ya da etkilendiği kuram ve okullar üzerinde bir değerlendirme ve sınıflandırma yapılmıştır. Girişimci tanımlarının davranış/eylem ya da eğilim/özellik mi olduğuyla ilgili yapılan değerlendirme de 23 tanımın 14’ünün davranış, 5’inin eğilim, 4’ünün ise hem davranış hem eğilim özellikleri içerdiği söylenebilir. Bu hususta sonraki girişimcilik çalışmalarında ele alınacak değişkenlerin davranış mı eğilim mi olduğuyla ilgili bir ayrıma gidilmesi,

değişkeni ele alırken kullanılabilir teorik altyapının bir çerçevesinin çizilmesi noktasında yararlı olabileceğini düşündürmektedir. Ölçüm düzeyleri olarak birey, örgüt ve toplum düzeyinin hangilerini içine alan bir tanım olduğu noktası da araştırmanın bir diğer çıktısı arasında sayılabilir.

Bu sınıflandırma içerisinde literatürde öne çıkan başlıklar ve temel varsayımlar belirtilmiş ve karar bakış açısının öne çıktığı görülmüştür. Girişimcilikte birey düzeyinde karar bakış açısının izleri görülmektedir. Girişimcilik hususu literatürde işletme düzeyinde davranış ya da eylem biçiminde ele alındığıyla ilgili bir açıklama getirebilir.

**Şekil 2:** Girişimcilik Tanımlarında Vurgulanan Kavramların Dönemler İtibariyle Dağılımı ve Ağırlıkları



Yapılan sınıflandırmayla sonraki girişimcilik çalışmalarının daha derli toplu ele alınmasına olanak tanınması, tanımların entelektüel kökeni hakkında fikir sahibi olunması, dönemsel olarak etkilediği ya da etkilendiği kuram ve ekollerin belirlenmesi gibi özgün katkıları olmuştur. Çalışmanın akademik kaygısı daha gelişmiş bir girişimcilik teorisi ortaya atılmasına merdiven olmuştur.

Girişimciliğin firma ya da toplum açısından davranış ya da eylem olarak en temel hareketinin yeni giriş olduğu ve bireysel açıdan ise girişimcilikle ilgili en temel eğilim ve özelliğin karar bakış açısının izlerinde görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 2:** Girişimcilik Tanımlarında Vurgulanan Kavramlar ve Temel Varsayımları

Kavram	Temel Varsayımı	B / Ö / T	Yazarlar	Etkilediği Kuramlar ve Okullar	D & E	T & Ç
<b>Risk Alma</b>	Girişimsel risk, risk üstlenme, belirsizlikle başa çıkma, düşmanca tavırlar ve baskılarla mücadele etme ve taahhüd altına girme, cesaret gösterme, doğru belirsizlik, risk alma kararı	B	Knight 1921, Hebert ve Link 1989:47, Duane Ireland ve Webb 2007:917, Cantillon 1755	Chicago Okulu, Neoklasik model	E	Ç
<b>Giriş ve Tekrar Giriş</b>	Endüstri lideri, ilk hareket eden, başarısızlık karşısında tekrar giriş, yeni girişe yol açan süreçler, uygulamalar ve karar alma faaliyetleri	B	Hebert ve Link 1989: 41, Lundmark, Krzeminska ve Shepherd 2017 :145-152, Duane Ireland ve Webb 2007:917, Lumpkin ve Dess 1996	Girişimcilik Okulu Stratejik Yönetim, Girişimcilik Yönelimi	D	T & Ç
<b>İlk olma, Proaktiflik</b>	Avantaj ve fırsat arama süreçlerini bütünleştirme çabası, proaktivite, özellikle yeniliği sunmada ilk olma hedefi ve kararı	B	Ireland, Hitt ve Sirmon, 2003a,b , Ireland, Hitt et al., 2001:481, Kuratko ve Audretsch 2009:3, Miller 1983	Alman Okulu Stratejik Girişimcilik, Stratejik Yönetim, Girişimcilik Yönelimi	D	Ç
<b>Maceracı</b>	Kaynakları gözetmeden fırsatlar arayışı, kaynak odaklılıktan ziyade pazar odaklı olması, iş fırsatları sunabilecek çevresel değişikliklere uyum sağlaması	B	Howard Stevenson 1990:23	Avusturya Okulu Koşul Bağımlılık Kuramı, Örgütsel Ekoloji	E	Ç
<b>Fırsat Tanıma ve Kollama</b>	Girişimsel keşif, uyanıklık, denge, mükemmel bilgi ya da pazar arama, dinamik rekabet, araç amB Öaç ilişkisi yaratma, keşfedilenle etkileşim süreci, bireysel fırsat bağı, arbitraj fırsatlarını yakalama ve kullanmayla ilgili kararlar, verimlilik, kazançlı fırsatlar, yaratıcılık	B	Kirzner 1973, 1997, Shane ve Venkataraman, 2000, Davidsson ve Honig, 2003, Duane Ireland ve Webb 2007:917, Wiklund ve Shepherd, 2008, E Penrose 1950, Baron ve Ward, 2004, Chandler ve Hanks, 1998	Avusturya Okulu Stratejik Davranış perspektifi, Bilgi asimetrisi, Ekonomiye Özelci Bakış Açısı, Hayek	D	T & Ç
<b>Fırsat Yaratma</b>	Yaratıcı yıkıma yol açma, yeni firma, ç kaynaklı değişim, yenilik, fikir üretme, yeni kombinasyonlar, mutajen oluşum, vizyon	B	Schumpeter ve Redvers 1934, Spencer 2008, Ahmad ve Seymour, 2008, Lundmark, Krzeminska ve Shepherd 2017 :145-152, Lounsbury 1998,	Alman Okulu Örgütsel Ekoloji, Schumpeter, P. Drucker, Girişimcilik Yönelimi	D	T & Ç
<b>Ticarileşme ve Layık Buluş</b>	Buluş-Ürün-Şirketleşme-Kaynak tahsisi-Faaliyet-Büyüme (Süreç)	B	Kirchhoff 1994	İnovasyon	D	T & Ç
<b>İhtiyaç Fazlasını Üretme ve Takas</b>	Takas-endüstri devrimi- karmaşık teknolojiler-Girişimsel Süreç	B	Gümüsoğlu ve Karaöz 2014:99, Ercan ve Gökdeniz 2009: 61	Geleneksel Yöntem, Merkantilizm	D	Ç
<b>Büyüme Odaklılık</b>	İnisiyatif alma, yaratıcılık, büyüme ve optimum seviye kararı	B	Carland, Hoy, Boulton ve Carland, 1984:357, Baumol 1968:65, W. Baumol 1990	Bilişsel Süreçler, Karma	D & E	T
<b>Mükemmel Liderlik</b>	Fırsatları değerlendirmek ve değer yaratma, kaynak sahiplerini seçme ve seferber etme, ana itici güç, bilişsel liderlik, yargısal karar alma, yönetici özelliğe sahip olma, dördüncü üretim faktörü	B	Leitch ve Volery 2017, Vipin Gupta, Macmillan ve Suric 2004, Munoz ve Dimov, 2015:634, Witt 1999, Casson, 1982, Casson, Basu ve Yeung, 2008:3, Drucker 1998:230	Avusturya Okulu Jean Baptiste Say, Drucker	E	Ç
<b>Ağ Oluşturma</b>	Sosyal ve kişiler arası faaliyet, maddi ve teknolojik unsurları bağlama	B	Lundmark, Krzeminska ve Shepherd 2017 :145-152, S. Koesgaard 2011	Ağ teorisi	D	Ç
<b>Müteahhit</b>	Yüklenici	B	Hebert ve Link 1989: 41	Geleneksel Yöntem	D	Ç
<b>İşletme Kurma</b>	Organizasyon, ebeveyn, kimlik inşaası	Ö	Hebert ve Link 1989: 41, Lundmark, Krzeminska ve Shepherd 2017 :145-152, Duane Ireland ve Webb 2007:917	Örgüt Kuramları	D	Ç



Kavram	Temel Varsayımı	B / Ö / T	Yazarlar	Etkilediği Kuramlar ve Okullar	D & E	T & Ç
<b>Örgüt Kurma</b>	Yeni organizasyon oluşturma, örgütün bir niteliği, özelliği ya da süreci, BÖT faktörlere hükmetme ve kararlar alma, bilgi yönlendirmesi yapma, entropiyi tersine çevirme	Ö	Gartner 1988,1989, Lumpkin ve Dess 1996,Peneder 2009, Lundmark, Krzeminska ve Shepherd 2017 :145-152, H. Liebenstrein 1968	Örgüt Kuramları, Özümseme kapasitesi	D	Ç
<b>Rekabet Etme</b>	Performansı artırabilecek yeteneğe sahip olma, tarama yoğunluğu, planlama esnekliği, stratejik kontrollerin kullanımı, rekabet etme kararı	Ö	Kirzner 1997, Jeffrey G Covin ve Slevin, 1989, Barringer ve Bluedorn 1999	Avusturya Okulu Strateji	D&E	T&Ç
<b>Ekonomik Gelişme</b>	Artan pazar yönelimi, genişleyen ekonomik temel, refah yaratma	T	Bruton, Ahlstrom ve Obloj 2008:1, R.Holcombe 1998	İktisat Bilimi	D	T
<b>Kar Elde Etme</b>	Kar maksimizasyonu, kalkınma, büyüme, zenginlik, servet yaratma, kişisel tatmin, öncü olma, perspektife sahip olma, uygulama ve performans temelli	B / Ö	Peneder, 2009:78, Ma ve Tan 2006:705, Gümüşay 2017:3	Multi disiplinler	E	T&Ç
<b>Kaynak Tahsisçisi</b>	Mal, kaynak yada kurumlarla ilgili söz ve sorumluluk sahibi oluş, karar veren, işveren olma	B / Ö	Hebert ve Link 1989:41-47	Yönetim Bilimi, Girişimcilik araştırmaları	D&E	Ç
<b>Değer Yaratma</b>	Davranışsal esneklik, başkalarını etkileme, kaynakları yapılandırma, esnek odak ve zamansal çeviklik	B / Ö / T	B.Bird ve Jelinek, 1989:23, Vipin Gupta, Macmillan ve Suric 2004, Gümüşay 2017:3, Morris vd., 1996, Wiklund ve Shepherd, 2003, Shane ve Venkataraman 2000		D	T&Ç
<b>Finansör, Sermaye Koyma</b>	Finansal sermaye sağlayan, politik metafora sahip (paydaşları ve kaynaklar için mücadelede) olma	B / Ö / T	Hebert ve Link 1989:41, Lundmark, Krzeminska ve Shepherd 2017 :145-152	Vekalet Kuramı, Yönetişim, güç, Üst Yönetim Kurul ve Takımları	E	Ç
<b>Değişim Süreci</b>	Statükoyu değiştirip yeniyi sunan, girişimcilik sürecini yetenek, fırsat, sermaye ve bilgi birikimi olarak gören, dinamik bir vizyon değişim ve yaratma süreci, değişimi harekete geçirci enerjik egoizme sahip oluş	B / Ö / T	Smilor 1997, Kuratko ve Audretsch 2009, Kiessling 2004:80, Schumpeter	Alman Okulu Devrimsel ve Artırımsal İnovasyon ,Schumpeter, Say, P.Drucker	D	Ç
<b>Karma Tanımlar</b>	Davranışsal (fırsat arayışı), mesleki ve işlevsel boyutlar arasındaki açık farklılık, sosyal davranışlar için anlam sağlayan kuramlar arası bir sistem, multitask	B / Ö / T	Peneder 2009, Gümüşay 2017:4, Duane Ireland ve Webb 2007, S. Wenckers ve R. Thurik 1999	Multi disiplinler	D	T&Ç
<b>Girişimcinin Kişilik Özellikleri ve tutumları</b>	Eğitim, Yaş, Deneyim, Sosyo Ekonomik Köken ayrıca girişimcilik okulu içerisinde geçen sezgi, yargı, deneyim, kavrayış akıl gibi doğuştan gelen özellik, yüksek başarıma ihtiyacı (liderin deneyim ve sezgisi), yönetsel inisiyatif ve karar alma	B / Ö / T	Busenitz ve Barney 1997, Collins ve Moore 1964, McClelland 1961, Hambrick ve Mason 1984, Hagen 1962, A.H Cole 1959, Gençay ve Döven 2019:116, Mumcu 2021:109	Girişimcilik Okulu Sınırlı Rasyonellik, Üst Yönetim Kuramı	D&E	Ç

Tablo 2, yazarlar tarafından oluşturulmuştur. Tabloda kullanılan kısaltmaların açıklamaları aşağıda belirtilmiştir.

(B=Bireysel, Ö=Örgütsel, T=Toplumsal)

(D=Davranış, E=Eğilim)

(T=Tek Boyutlu Firma ve Toplum Davranışı, Ç=Çok Boyutlu Birey Özelliği)

#### 4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada girişimci ve girişimcilik kavramlarının tarihsel gelişim süreci içinde değerlendirilmesi, literatürde girişimci tanımlarında öne çıkan unsurların belirlenmesi ve ileri düzeyde bir girişimcilik teorisine ulaşılması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen girişimci tanımımız şu şekildedir;

Girişimciler, küresel veya yerel rekabet ortamında risk alıp, kaynaklarını, işletme kurmaya tahsis eden, kar elde etme, değer yaratma, büyüme odağıyla en temelde ekonomik gelişme için fırsatları oluşturan ve kollayan, proaktif giriş ve değişim sürecine liderlik eden kararları alan maceracı bireylerdir.

Çalışmada birçok makalede girişimci tanımları incelenmiş ve okullar bağlamında bir değerlendirme yapılmıştır. Tarihsel süreçte öne çıkan girişimcilik tanımları dönemlere göre gruplandırılmış ve üzerinde yoğun olarak durulan bazı unsurlara rastlanmıştır. Girişimci tanımlarının girişimciliğin davranışsal mı yoksa eğilimsel yönlerini mi vurguladığı konusunda da bir değerlendirme yapılmıştır. Literatürde tek boyutlu yapı, örgütlerde veya iş birimlerinde “girişimci olmanın” nasıl ortaya çıktığını, risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik boyutlarının ve belirli bir girişimcilik özelliğinin ortalamasının işletmenin girişimcilik yönelimini gösterdiğini belirtmektedir. Kurumsal düzeyde yaklaşım olarak da adlandırılan bu yapıda girişimci önemli bir role sahiptir. Çok boyutlu yapı ise işletmelerin değer üretmeye yönelik özel amaçları kapsayan uygulamaları, faaliyetleri, süreçleri ve örgütün stratejik duruşunu içeren bireysel girişimcilik çabalarını ve kararlarını ifade eder (Lumpkin ve Dess, 1996: 136). Çalışma kapsamında genel literatür trendi takip edilmiştir ancak bu araştırma temelde üç araştırma sorusunun cevabı aranmıştır.

Girişimcilik literatüründe birçok girişimcilik tanımı bulunmaktadır ancak bu tanımlar tarihsel olarak veya dönemler itibarıyla nasıl şekillenmiş ve değişmiştir?

Girişimcilik tanımları ele alındıkları analiz düzeyleri kapsamında erken dönem ve ekonomik dönemde birey, sosyal bilimler döneminde birey ve örgüt, yönetim çalışmaları döneminde ise birey, örgüt ve toplum analiz düzeyi ile ele alındığı göze çarpmaktadır. Girişimcilik tanımları erken dönem çalışmalarında daha çok tarihsel olarak vurgusu yapılan risk alma, yenilik yapma, kar elde etme gibi unsurlarla karakterize iken, sonraki dönemlerde dönemlerin genel yapısına uygun tanımlamalara gidildiği görülmektedir. Örneğin sosyal bilimler döneminde dönemin yapısı gereği girişimcilikte sosyal bir olgu olarak ele alınmaya başlanmış, sosyal psikolojiden gelen disiplinler göçün etkileri görülmüştür. Yönetim çalışmaları döneminde ise daha çok 21. Yüzyıl becerileri içerisinde sayılabilecek bilgi, rekabet etme, değer yaratma gibi unsurlarla tanımlamalara gidildiği dikkat çekmektedir.

Bu farklı dönemlerin, farklı yazarların ve farklı ekollerin tanımlarında en sık vurgulanan kavramlar nelerdir?

Girişimcilik tanımlarında farklı dönemlerde farklı ekollerin ve okulların en çok vurguladığı hususun “karar alma” üzerinde toplandığı görülmektedir. Akarsu (2021:24) doktora tezinde girişimcilik çalışmalarında kabul görmüş ve uzlaşa sağlanmış dört temel alan içerisinde girişimciliğin stratejik örgütsel “karar alma eğilimi” ile girişimsel aktivitelerin ilişkilendirildiğini aynı zamanda girişimcilik çalışmalarının farklı analiz düzeylerinde çalışmayı gerekli kıldığını vurgulamıştır.

Bu tanımlar hangi okullardan veya okullardan kaynaklanmıştır? Bu okullar girişimcilik kavramının hangi yönünü vurgulamaktadır?

Kısa bir değerlendirme babında şunlar söylenebilir. Chicago Okulu girişimciliğin risk alma, fırsat arama ve kollama yönüne vurgu yaptığı görülmektedir. Alman Okulu girişimciliğin proaktiflik, ilk olma, fırsat yaratma, değişim sürecine vurgu yaptığı görülmektedir. Avusturya Okulunun ise rekabet etme, kaynakları gözetmeden fırsat arayışı, girişimsel keşif ve girişimsel uyanıklık gibi kavramlarla karakterize olduğu dikkat çekmektedir. Girişimcilik tanımlarının okullar ve ekoller düzeyinde detaylı değerlendirmesi Tablo 2 ve Şekil 2’de yapılmıştır.

Girişimcinin tarihsel süreç içindeki yolculuğu ve bu yolculukta ortaya çıkan 23 temel tanımlayıcı unsurun ortaya çıkarılması ve bu tanımların etkilediği ve etkilendiği teorilerle ilişki kurulması bu çalışmanın en temel sonuçlarından birisidir. Tarihsel gelişimi içinde değerlendirildiğinde, girişimci tanımlarının hangilerinin birey, örgüt ve toplum düzeyine daha yakın olabileceği, hangi tanımın çok boyutlu ve tek boyutlu bir yapı içerdiği konusunda bir sınıflandırma yapılmıştır. Bu durum özellikle tanımların davranış/eylem mi yoksa eğilim/özelliğ olarak mı tanımlandığı noktasında önem kazanmaktadır. Seçilecek analiz düzeyi, araştırma değişkenlerinin hangi düzeyde veriyle ölçüleceği meselesidir. Bu sınıflandırma içerisinde literatürde öne çıkan başlıklar ve temel varsayımlar belirtilmiş ve karar perspektifinin ön plana çıktığı görülmüştür.

Girişimciliğin bireysel düzeyde karar perspektifi, işletme düzeyinde ise davranış veya eylem şeklinde değerlendirilmesi ile ele alınmasının kurumsal düzeyde daha net bir açıklama sunabileceği düşünülmektedir. İşletmelerde girişimciliğin yaygınlığı ve farklı ortaya çıkışı hususunda da yine açıklayıcılığa götürebileceği umulmaktadır. Girişimcilik literatüründe firma ve toplum analiz düzeyini dikkate alan tanımların “davranış ve eylem olarak” çoğunlukla yeni giriş olarak ele alındığı görülmektedir. Girişimciliğin bireysel analiz düzeyinde en temel eğilimi ve özelliği, karar verme bakış açısının izlerinde görülmektedir. Bundan sonraki araştırmalarda girişimci ve girişimcilik tanımlarının bu bağlamda ele alınması, alandaki tartışmalı tanımların bütüncül birleştirici bir yaklaşımla ele alınması önerilebilir. Tanımların hangi araştırma göçünden geldiğine dair bir değerlendirme yapılmasının ve analiz düzeylerinin doğru belirlenmesinin sonraki araştırmacılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Çalışmada temel varsayımları, birimleri ve analiz düzeyleri ile girişimcilik boyutları olarak değerlendirilebilecek ve araştırmacılara yeni bakış açıları sunma potansiyeline sahip bir çerçeve çizilmiştir. Bu çerçeve gelecekteki çalışmalarda da bütüncül olarak ele alınabilir. Bu konu, çalışmanın amacı, örneklemin büyüklüğü, girişimcilerin özelliklerinin mi yoksa çevresel etkilerinin mi incelendiği ile ilgili bir olgu olarak değerlendirilebilir. Girişimcilik kavramının tarihsel süreçte geçirdiği yolculuğa ilişkin özellikle farklı bölgelerdeki girişimci tanımlarının çıkış nedeni incelemeye tabi tutulabilir. Bu öne çıkan 23 adet tanımın farklı coğrafyalarda nasıl anlaşıldığı ile ilgili bir açılım getirilebilir. Ülkelerin koşul şartlarını daha çok ön plana alan değişkenler ile girişimciliğin ele alınması gerekmektedir. Örneğin ülkemizde ve diğer ülkelerde çalışkanlık kavramı bir girişimci niteliği olarak değerlendirilirken, diğer bazı ülkelerde ısrarcılık önemli bir girişimci niteliği olarak ele alınmaktadır.

Bu çalışmanın alana en önemli katkısı girişimcilik kavramını bütüncül manada literatürde öne çıkan varsayımlar ve vurgular olarak ele almasıdır. Bu husus sonraki çalışmalarda girişimcilik kavramının psikolojik, sosyolojik, ekonomik, yönetsel ve kültürel teoriler çerçevesinde ele alınmasına ön hazırlık olarak düşünülebilir. Bu alanların her birisinin tarihsel süreçte girişimcilik kavramıyla kesiştiği kuramlar bağlamında çalışmalar yapılabilir. Kavramın tarihsel süreçte geçirdiği yolculuk bu kesişim noktalarında, alanlardan kurama geçişle birlikte ele alınmasına, kuramlardan süzülen değişkenler ve potansiyel değişkenlerin ortaya çıkmasına yol açması umulmaktadır. Kuramların, kuramlardan süzülen değişkenlerin ve bu değişkenlerden üretilen hipotezlerin evrilen bir kavram olan girişimcilik hususunu daha net bir paradigmayla anlamamıza ve gelişmiş bir girişimcilik teorisi elde etmemize yol açması beklenmektedir. Çalışma kapsamında girişimcilik literatürü analiz düzeyleri, etkilediği kuram ve okullar, öne çıkan yazar(lar) kapsamında ele alınmıştır. Ülkelerin koşul şartlarını ele alan girişimcilik tanımlarına ve çalışmalarına bakılabilir. Bu tanımlamalar kültürel olarak karşılaştırmalı olarak ele alınabilir. Zira bu çalışmanın kısıtları içerisinde tüm girişimcilik literatürünün gözden geçirilememiş olması, farklı kültür ve dillerdeki girişimcilik tanımlarının ele alınamaması söylenebilir.

**MAKALE BİLGİ FORMU**

**Yazar(lar)ın Katkıları**

*Makaleye tüm yazarlar eş katkı sağlamıştır.*

**Çıkar Çatışması Bildirimi**

*Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.*

**Destek/Destekleyen Kuruluşlar**

*Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.*

**Etik Onay ve Katılımcı Rızası**

*"Girişimci ve Girişimcilik Kavramları Tarihsel Bir Değerlendirme ve Tanımlarda Yer Alan Ortak Kavramların Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahriyat yapılmamış, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Felsefe Dergisinin" hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk yazarlara aittir"*

**KAYNAKÇA**

- Akarsu, O. (2021). "Girişimcilik yönelimini etkileyen faktörler nelerdir? Teknoparklarda Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı* Yayınlanmış Doktora Tezi, ss.1-281.
- Aldrich, H. ve Zimmer, C. (1986). "Entrepreneurship through social networks: The art and science of entrepreneurship", *Cambridge: Ballinger*.
- Alferaih, A. (2017). "Weight-and meta-analysis of empirical literature on entrepreneurship: Towards a conceptualization of entrepreneurial intention and behaviour", *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, C: 18, No: 3, ss. 195-209.
- Anderson, B. S., Kreiser, P. M., Kuratko, D. F., Hornsby, J. S. ve Eshima, Y. (2015). "Reconceptualizing entrepreneurial orientation", *Strategic Management Journal*, C: 36, No: 10, ss. 1579-1596.
- Arikan, S. (2004). "Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular, Genişletilmiş 2", *Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara*.
- Audretsch, D. B., Bönte, W. ve Tamvada, J. P. (2013). "Religion, social class, and entrepreneurial choice", *Journal of Business Venturing*, C: 28, No: 6, ss. 774-789.
- Basılğan, M. (2011). "Ekonomik gelişmenin yaratıcı yıkımı: Schumpeteryan girişimci", *Amme İdaresi Dergisi*, C: 44, No: 3, ss. 27-56.
- Baumol, W. J. (1968). "Entrepreneurship in economic theory", *The American economic review*, C: 58, No: 2, ss. 64-71.

- Bozkurt, Ö. Ç., Kalkan, A., Koyuncu, O. ve Alparslan, A. M. (2012). "Türkiye’de girişimciliğin gelişimi: Girişimciler üzerinde nitel bir araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, No: 15, ss. 229-247.
- Braunerhjelm, P. (2010). Entrepreneurship, Innovation and Economic Growth-past experience, current knowledge and policy implications. In: CESIS, KTH Royal Institute of Technology.
- Buğra, A. (2017). *Devlet ve işadamları*, İletişim Yayınları.
- Busenitz, L. W. ve Barney, J. B. (1997). "Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making", *Journal of Business Venturing*, C: 12, No: 1, ss. 9-30.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R. ve Carland, J. (1984). "Differentiating small business owners from entrepreneurs", *Academy of management Review*, C: 9, No: 2, ss. 354-359.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R. ve Carland, J. A. C. (1984). "Differentiating entrepreneurs from small business owners: A conceptualization", *Academy of management Review*, C: 9, No: 2, ss. 354-359.
- Collins, O. F. ve Moore, D. G. (1964). *The enterprising man*, Michigan State Univ Pr.
- Connor, P. E. ve Becker, B. W. (2003). "Personal value systems and decision-making styles of public managers", *Public Personnel Management*, C: 32, No: 1, ss. 155-180.
- Covin, J. G. ve Covin, T. J. (1990). "Competitive aggressiveness, environmental context, and small firm performance", *Entrepreneurship Theory and Practice*, C: 14, No: 4, ss. 35-50.
- Covin, J. G. ve Slevin, D. P. (1989). "Strategic management of small firms in hostile and benign environments", *Strategic Management Journal*, C: 10, No: 1, ss. 75-87.
- Çelik, A. (2006). "Bir istihdam politikası olarak girişimcilik", *Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları*, ss. 467-476.
- Çetin, İ. (1999). "Bir Fikir Sistemi Olarak Ahilik", *II. Uluslar arası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara*.
- Davidsson, P. (2003). "The domain of entrepreneurship research: Some suggestions", *Cognitive approaches to entrepreneurship research*, Emerald Group Publishing Limited.
- Defever, C., Pandelaere, M. ve Roe, K. (2011). "Inducing value-congruent behavior through advertising and the moderating role of attitudes toward advertising", *Journal of Advertising*, C: 40, No: 2, ss. 25-38.
- Ireland, R.D., Webb, J.W. (2007). "A cross-disciplinary exploration of entrepreneurship research", *Journal of Management*, C: 33 No: 6, ss. 891-927.
- Frederick, H., O'Connor, A. ve Kuratko, D. F. (2018). *Entrepreneurship*, Cengage AU.
- Gartner, W. B. (1988). ""Who is an entrepreneur?" is the wrong question", *American journal of small business*, C: 12, No: 4, ss. 11-32.

- Gartner, W. B. (2001). "Is there an elephant in entrepreneurship? Blind assumptions in theory development", *Entrepreneurship Theory and Practice*, C: 25, No: 4, ss. 27-39.
- Gençay, E., & Döven, M. S. (2019). Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Mersin Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 89-123.
- Granovetter, M. (1973). "The strength of weak ties", *American Journal of*.
- Gültekin, N. ve Sıgı, Ü. (2007). "Bir kültür boyutu olarak" bireycilik-ortaklaşa davranışçılık" ve örgütsel yansımaları", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C: 23, No: 2.
- Gümüšoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2014). "Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği", *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C: 3, No: 1.
- Gündüz, A. Y., Mehmet, K. ve AYDEMİR, C. (2012). "Ahilik Teşkilatında Ve Günümüzde Tüketicilerin Korunmasına Yönelik Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C: 14, No: 2, ss. 37-54.
- Hagen, E. (1963). "On the Theory of Social Change. How Economic Growth Begins".
- Hébert, R. F. ve Link, A. N. (1989). "In search of the meaning of entrepreneurship", *Small Business Economics*, C: 1, No: 1, ss. 39-49.
- Hébert, R. F. ve Link, A. N. (2006). "The entrepreneur as innovator", *The Journal of Technology Transfer*, C: 31, No: 5, ss. 589.
- Hemingway, C. A. (2005). "Personal values as a catalyst for corporate social entrepreneurship", *Journal of Business Ethics*, C: 60, No: 3, ss. 233-249.
- Hoselitz, B. F. (1963). "Entrepreneurship and traditional elites", *Explorations in Economic History*, C: 1, No: 1, ss. 36.
- Hoskisson, R. E., Covin, J., Volberda, H. W. ve Johnson, R. A. (2011). "Revitalizing entrepreneurship: The search for new research opportunities", *Journal of Management Studies*, C: 48, No: 6, ss. 1141-1168.
- İraz, R. (2005). *Yaratıcılık ve yenilik bağlamında girişimcilik ve KOBİ'ler*, Çizgi Kitabevi.
- Jones, G. ve Wadhvani, R. D. (2007). *Entrepreneurial theory and the history of globalization*. Paper presented at the Business History Conference. Business and Economic History On-line: Papers Presented at the BHC Annual Meeting.
- Jonsson, P. O. (2014). "What's in a Name? On Language, Concept Formation, and the Definition Disputes in the Entrepreneurship Literature", *On Language, Concept Formation, and the Definition Disputes in the Entrepreneurship Literature (June 23, 2014)*. *Cultural Science*, C: 7, No: 1, ss. 1-22.
- Jonsson, P. O. (2017). "On the Term "Entrepreneur" and the Conceptualization of Entrepreneurship in the Literature of Classical Economics", *International Journal of English Linguistics*, C: 7, No: 6.

- Kantur, D. (2016). "Strategic entrepreneurship: mediating the entrepreneurial orientation-performance link", *Management Decision*, C: 54, No: 1, ss. 24-43.
- Kirzner, I. M. (1997). "Entrepreneurial discovery and the competitive market process: An Austrian approach", *Journal of Economic Literature*, C: 35, No: 1, ss. 60-85.
- Landström, H. (2005). "The Roots of Entrepreneurship and Small Business", *İçinde ResearchPioneers in Entrepreneurship and Small Business Research,(Edt.) Zoltan J. Acs ve David B. Audretsch, Springer*, ss. 27-58.
- Landström, H. ve Benner, M. (2010). "Entrepreneurship research: a history of scholarly migration", *Historical foundations of entrepreneurship research*, ss. 15-45.
- Lumpkin ve Dess. (1996). "Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance", *Academy of management Review*, C: 21, No: 1, ss. 135-172.
- Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G. (1996). "Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance", *Academy of management Review*, C: 21, No: 1, ss. 135-172.
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving society*, Simon and Schuster.
- Miller, D. ve Friesen, P. H. (1982). "Innovation in conservative and entrepreneurial firms: Two models of strategic momentum", *Strategic Management Journal*, C: 3, No: 1, ss. 1-25.
- Miller, D. ve Friesen, P. H. (1983). "Strategy-making and environment: the third link", *Strategic Management Journal*, C: 4, No: 3, ss. 221-235.
- Misra, S. ve Kumar, E. S. (2000). "Resourcefulness: A proximal conceptualisation of entrepreneurial behaviour", *The Journal of Entrepreneurship*, C: 9, No: 2, ss. 135-154.
- Mumcu, A. (2021). "Girişimcilik eğitimi ve beceri edindirme kurslarının kadınların girişimcilik niyeti üzerindeki etkisi: Aile destek merkezleri üzerine bir araştırma", *Ispec International Congress On Multidisciplinary Studies November 12-13, 2021 Adana, Turkey*. ss.109-114.
- Nijkamp, P. (2003). "Entrepreneurship in a modern network economy", *Regional Studies*, C: 37, No: 4, ss. 395-405.
- Parsons, T. (1957). "N., J. Smelser", *Economy and Society. A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, London.
- Penrose, E. ve Penrose, E. T. (2009). *The Theory of the Growth of the Firm*, Oxford university press.
- Pfarrer, M. D. ve Smith, K. G. (2015). "Creative Destruction", *Wiley Encyclopedia of Management*, ss. 1-3.
- Raza, A., Muffatto, M. ve Saeed, S. (2019). "The influence of formal institutions on the relationship between entrepreneurial readiness and entrepreneurial behaviour", *Journal of Small Business and Enterprise Development*.
- Schumacher, E. F. (1973). *Small is beautiful: a study of ecomonics as if people mattered*, Vintage.

- Schumpeter, J. A. (1947). "The creative response in economic history", *The journal of economic history*, C: 7, No: 2, ss. 149-159.
- Schumpeter, J. A. (2000). "Entrepreneurship as innovation", *Entrepreneurship: The social science view*, ss. 51-75.
- Schumpeter, J. A. ve Redvers, O. (1934). *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. The Theory of Economic Development. An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle... Translated... by Redvers Opie.*
- Shane, S. ve Venkataraman, S. (2000). "The promise of entrepreneurship as a field of research", *Academy of management Review*, C: 25, No: 1, ss. 217-226.
- Shapiro, A. ve Sokol, L. (1982). "The social dimensions of entrepreneurship", *Encyclopedia of entrepreneurship*, ss. 72-90.
- Smilor, R. W. (1997). "Entrepreneurship: Reflections on a subversive activity", *Journal of Business Venturing*, C: 12, No: 5, ss. 341-346.
- Smith, A. (2010). *The Wealth of Nations: An inquiry into the nature and causes of the Wealth of Nations*, Harriman House Limited.
- Smith, K. G. ve Gregorio, D. D. (2017). "Bisociation, discovery, and the role of entrepreneurial action", *Strategic entrepreneurship: Creating a new mindset*, ss. 127-150.
- Spencer, A. S., Kirchoff, B. A. ve White, C. (2008). "Entrepreneurship, innovation, and wealth distribution: The essence of creative destruction", *International Small Business Journal*, C: 26, No: 1, ss. 9-26.
- Stevenson, H. (1990). "H. et Jarillo, JM, A paradigm of entrepreneurship", *Strategic Management Journal*, C: 11, ss. 17-27.
- Yurtsever, G., Atış, C. ve Yurtsever, Ş. (2006). "Girişimcilik", *Mersin: Karahan Kitabevi.*
- Zahra, S. A., Jennings, D. F. ve Kuratko, D. F. (1999). "The antecedents and consequences of firm-level entrepreneurship: The state of the field", *Entrepreneurship Theory and Practice*, C: 24, No: 2, ss. 45-65.





Gönderilme Tarihi : 21.03.2022  
Kabul Tarihi : 13.06.2022  
DOI : 10.32705/yorumyonetim.1090862

*Derleme Makale/Review Article*

## **BİLİMSEL YÖNETİM PARADİGMASININ GÖRÜNMEYEN YÜZÜ: KADIN TEORİSYENLER VE SOSYAL & ENTELEKTÜEL AĞLARI ÜZERİNE ELEŞTİREL BİR OKUMA**

**Emine ŞENER**

*Doç. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü*

*[esener@ahievran.edu.tr](mailto:esener@ahievran.edu.tr), ORCID ID: [0000-0002-8903-1684](https://orcid.org/0000-0002-8903-1684)*

**Özlem BULUT**

*Doktora Öğrencisi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü*

*[ozlem.bulut3@saglik.gov.tr](mailto:ozlem.bulut3@saglik.gov.tr), ORCID ID: [0000-0002-9041-4631](https://orcid.org/0000-0002-9041-4631)*

**Selma BARAN**

*Doktora Öğrencisi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü*

*[selma\\_baran137@hotmail.com](mailto:selma_baran137@hotmail.com), ORCID ID: [0000-0001-8285-789X](https://orcid.org/0000-0001-8285-789X)*

### **ÖZ**

Bu çalışmanın amacı, bilimsel yönetim paradigmasının “görünmeyen yüzü” kadın teorisyenlerin yönetim alanına katkılarını ve sosyal/entelektüel ilişkilerini ortaya çıkarmaktır. Bu çalışmada, bilimsel yönetim paradigmasının gelişiminde rol oynayan kadın teorisyenler (Lillian Gilbreth, Mary van Kleeck, Katherine H.M. Blackford, Mary Barnett Gilson) hakkında literatür taraması yapılarak ilgili paradigmaya karşı tutumları sunulmuş ve ortak bağlantıları çözümlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın temel amacı esas alınarak bilimsel yönetim paradigmasının görünmeyen yüzü kadın teorisyenlerin tanımlayıcı nitelikleri sosyal ağ analizi ile sosyal varlıkları arasındaki ilişki ve bu ilişkinin modelleri oluşturulmuştur. Teorisyenlerin birbirleriyle ve Taylorizm, Sosyal Darwinizm, Sosyal İlerlemecilik ve Feminizm ile bağlantıları NodeXL Graph Uygulaması ile sosyal ağ ve matrisle ortaya konulmuştur. Kadın teorisyenlerin birbirleriyle ve Frederick W. Taylor ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Sosyal Darwinizm ile doğrudan ilişkili olan üç teorisyen (Lillian Gilbreth, Mary V. Kleeck, Katherine H. M. Blackford) belirlenmiştir. Çalışmada, bilimsel yönetim paradigmasının sosyal, ekonomik ve siyasî süreçlerinin o dönem popülerleşen Sosyal İlerlemecilik ve Sosyal Darwinizm felsefelerinin/ideolojilerinin etkisi altında olduğunu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilimsel Yönetim Paradigması, Kadın Teorisyenler, Yönetim Tarihi, Yönetim Felsefesi, Sosyal Ağ

### **THE INVISIBLE SIDE OF THE SCIENTIFIC MANAGEMENT PARADIGM: A CRITICAL READING ON WOMEN THEORISTS AND THEIR SOCIAL & INTELLECTUAL NETWORKS**

#### **ABSTRACT**

The aim of this study is to reveal the “invisible face” of the scientific management paradigm, the contributions of women theorists in management and their social/intellectual relations. With a literature review about women theorists (Lillian Gilbreth, Mary van Kleeck, Katherine H.M. Blackford, Mary Barnett

Gilson), who play a role in the scientific management paradigm, their attitudes towards the relevant paradigm have been presented, and their common connections have been tried to be analyzed. Based on the main purpose of the research, the invisible face of the scientific management paradigm, the defining qualities of women theorists, the relationship between social network analysis and social assets and these relationship models were created. The connections of theorists with Taylorism, Social Darwinism, Social Progressivism and Feminism were revealed with the NodeXL Graph Application, with social networks and matrices. It seems that the female theorists are related to each other and Taylor. Three theorists (Lillian Gilbreth, Mary V. Kleck, Katherine H. M. Blackford) who were directly interested in Social Darwinism were identified. In the study, it has been determined that the social, economic and political processes of scientific management paradigm is under the influence the philosophies/ideologies of Social Progressionism and Social Darwinism that were popular at that time.

**Keywords:** Scientific Management Paradigm, Women Theorists, Management History, Management Philosophy, Social Network

## GİRİŞ

Endüstride, Bilimsel Yönetim ile “*en iyi yolu*” belirlemek için iş ve görevleri incelemek, 19. yüzyılın sonlarında Amerika Birleşik Devletleri’nde yeni bir kavramdı. Bu dönem, bilim ve ilerici düşüncelerin etkisinde, hızlı ekonomik ilerleme ve endüstriyel genişleme dönemiydi (Darmody, 2007). Bilimsel yönetim paradigmasının öncüsü Frederick W. Taylor hem bireylerin hem şirketlerin çalışmalarını verimli hâle getirebilmek için örgüt yapısının tekrar değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktaydı (Taylor, 1967). Bilimsel yönetim paradigmasının meşruiyet kazanması ve gelişmesinde; başta Taylor olmak üzere birçok teorisyen tarafından gerçekleştirilen örnek yönetim uygulamaları etkili olmuştur (Wren ve Bedeian, 2009). Bilimsel yönetimin tanınmasında birçok teorisyenin katkısı olmasına rağmen, erkek egemen tutum sebebiyle, katkı sağlayan kadın teorisyenler o dönemden günümüze kadar arka planda kalmaya devam edegelmıştır.

Bununla birlikte son 20 yılda birçok disiplin, bilimsel gelişmelerde geleneksel olarak ihmal edilen kadın rolünü keşfederek, kökenlerine ilişkin anlayışlarını genişletmeye çalışmıştır (Scott, 1988: 109-127; Silverberg, 1998). On dokuzuncu yüzyıl ve öncesinde, mesleklerin cinsiyete göre ayrılması daha ön planda iken, 20. yüzyıl içinde bu ayrımın önemi bir miktar azalmıştır (Goldin, 1994: 17-26). Erkek hâkimiyetinin baskın olduğu ve kadının ev dışında olamadığı çağda, bazı kadınlar bu durumun üstesinden gelmiş ve çalışmalarlarıyla yönetim ideolojisinin ilerlemesine katkıda bulunmuştur.

Bu bağlamda bu çalışmada, bilimsel yönetim paradigmasının köklerine ilişkin anlayış ile süreçte çok bilinmeyen dört kadın teorisyeninin konumları ve çalışmalarında baskın ideolojinin etkisinin izleri sürülecektir. Bu amaçla öncelikle bilimsel yönetim paradigmasına katkıda bulunan ve ilham veren kadın teorisyenlerin yaşamı ve başarıları incelenecektir. Bu kadın teorisyenlerin, kendi dönemlerinin ideolojik yaklaşımlarıyla etkileşimleri irdelenerek; yönetim tarihine ışık tutulacaktır.

Çalışmada incelenen başlıca kadın teorisyenler<sup>1</sup>;

- *Lillian Gilbreth* (1878-1972), hem mühendisliğin hem de yönetimin hanımefendisi (Greenwood, Greenwood ve Severance, 1978: 2-6) Zaman ve hareket etüdü çalışması yoluyla girişimlerini daha da geliştiren yönetim verimliliği tekniklerine odaklanarak, örgütsel psikoloji ve endüstri mühendisliği alanlarındaki görüşleri de birleştirmiştir (Graham, 1997: 539-565).
- *Katherine H.M. Blackford* (1878-1958), 20. yüzyılın başlarında insanların, sadece kişiliklerini değil bunun yanı sıra yeteneklerini ve fiziksel özelliklerini de kullanarak, yeni bir sınıflama sistemi

<sup>1</sup> Bu çalışmada, Taylor’un vefatından sonraki dönemde Taylor Derneğinde aktif bir rol almış ve kronolojik olarak bilimsel yönetim çağının bir üyesi olarak anılsa da felsefi ve entelektüel olarak insan ilişkileri hareketi ile ilişkilendirilen çoğu fikrin öncüsü olan M.P Follet’a eserlerini bilimsel yönetim ilkeleri üzerine inşa etmiş olsa da iki dönem arasında köprü işlevi gören bir teorisyen (Wren ve Bedeian 2009) olması nedeniyle yer verilmemiştir. Ancak hem bir kadın teorisyen hem de sosyolojik ve felsefi yaklaşımlarla yönetim çalışmalarına katkısı nispeten göz ardı edildiği düşünülen başka bir bilim insanı olarak değerlendirilmektedir.

geliştirmiştir. İnsan kişiliğini bilimsel olmasa da sistematik şekilde ölçmeye çalışmıştır (Christiansen ve Tett, 2013).

- *Mary van Kleeck* (1883-1972), 20. yüzyılın sosyal bilimci olarak; Amerikan işçi hareketinde dikkati çeken bir figür olmakla beraber bilimsel yönetim ve planlı ekonomi çalışmalarında öncülerden olmuştur (Alchon, 1991: 1-23).
- *Mary B. Gilson* (1877-1959), Klasik yönetimin öncülerindedir. Joseph&Feiss Company'nin *Clothcraft Shop*'larındaki başarılı çalışmaları ile insan kaynakları yönetiminin temellerinin geliştirilmesine katkı sağlamıştır. Taylorizmin ilk eleştirmenlerinden biri olmasına rağmen "bilimsel yönetim" ilkelerini Cleveland fabrikasına taşıyarak daha demokratik bir uygulamayı amaçlamıştır. Yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkileri geliştirmenin gerekliliği üzerine yoğunlaşmıştır (Wacławik, 2016: 28-33).

Dört bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde; bilimsel yönetimin tarihçesi, iktisadî, felsefî arka planı ve bilimsel yönetim paradigmasının belirleyici ve temel özellikleri ele alınmıştır. İkinci bölümünde; araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan yöntem yer almaktadır. Üçüncü bölümde; bilimsel yönetim paradigmasının gelişmesinde rol oynayan kadın teorisyenler ve özgün yönleri ve kadın teorisyenlerin zamansal olarak yönetim bilimine (görmezden gelinen) katkıları ele alınmıştır. Dördüncü bölümde; bilimsel yönetim paradigmasının gelişmesinde rol oynayan kadın teorisyenlerin sosyal/entelektüel ilişkilerinin hangi ideolojilerle bağlantılı olduğu gösterilmeye çalışılmıştır. Böylece bilimsel yönetim paradigmasının sadece Frederick W. Taylor üzerinden ele alınamayacağını ayrıca dönemsel ideolojilerin de paradigmanın üzerinde etkili olduğu açıklanmaya çalışılacaktır.

## **1. BİLİMSEL YÖNETİM PARADİGMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ**

### **1.1. Bilimsel Yönetim Paradigmasının Tarihi ve İktisadî Arka Planı**

Amerika Birleşik Devletleri'nde, işletme sahipleri ile işçiler arasındaki yakın iş birliği 1800'lü yıllarda sanayileşme süreci ile başlamıştır. Çalışanlar, işverene yakın olduğunda ve görevini yaptığında ücretini almaktaydı. Fakat demir-çelik sanayinin gelişmesiyle birlikte uzmanlığa daha fazla gereksinim duyulmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda şirket sahipleri işi yapacak bireyleri ve yardımcıları kendisi seçmiştir. Bununla birlikte, çalışanın birden fazla kişi ile iletişim içinde olmasının verimliliği düşürdüğü ortaya çıkmıştır. Firmaların büyüme hızı ve kaosu ile iş bölümünün ön plana çıkması, ciddi koordinasyon sorunlarına yol açmıştır. Geleneksel yönetim metotlarıyla, geniş insan ve hammadde kaynağı düzenlenemez hâle gelmiştir. Endüstride insan-makine ve kişilerarası ilişkilerin tekrar düzenlenmesine yönelik ciddi bir ihtiyaç ortaya çıkmıştır (Mouzelis, 2017). Frederick W. Taylor da sanayi devriminin içinde bizzat yaşayan biri olarak, en basit şahsî faaliyetlerden devasa firmaların çalışmalarına kadar Amerika Birleşik Devletleri'nin ciddi bir verimsizlik içinde olduğunu görmüş ve bunu çözmek için arayış içine girmiştir. Taylor hem bireylerin hem şirketlerin çalışmalarını verimli hâle getirebilmek için örgüt yapısının tekrar değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur (Taylor, 1967).

Sanayi devriminin getirdiği devasa şirket organizasyonlarında, verimlilik hususunun rekabet için elzem olduğu bu dönemde, Taylor, iş yöntemleri, iş süreleri ve denetim alanlarına odaklanmıştır. Taylor'ın bilimsel yaklaşımı; işlerin küçük parçalar şeklinde incelenmesi, görev ve rol ayrımının yapılması, iyi bir uzmanlaşma, sıkı denetim ve hiyerarşik yapılanma gibi özellikler göstermektedir (Şimşek, 1997: 177).

### **1.2. Bilimsel Yönetim Paradigmasının Felsefî Arka Planı**

Bilimsel yönetim felsefesinin temel unsurunu, yönetimsel karar vermeye bilimsel olarak yaklaşımı oluşturur (Sheldon, 1976: 35-41; Taylor, 1967). Bilimsel yönetim ismiyle; geleneksel, yani bilimsel olmayan yönetim yaklaşımları ile bilimsel yönetim yaklaşımlarının mukayese edilmesi amaçlanmıştır. Taylor (1967), "bilimsel yönetim" terimiyle; gelenek, varsayım, emsal, kişisel görüş veya kulaktan dolma bilgilerden ziyade bilimsel olarak kanıtlanmış gerçeğe (araştırma ve deneye) yönelmeyi kastetmiştir.

Taylor'ın felsefesinin bu unsurunun modern yönetimde kabul gördüğüne şüphe yoktur. Tabii ki bu, tüm çağdaş yöneticilerin tamamen rasyonel karar vericiler olduğu anlamına gelmez. Bununla beraber, çoğu

yönetici, bilimsel karar verme ilkesini benimser ve en azından bazı kararlarını verirken, bunu bilfiil uygular. Çoğu işletme okulunda artık yönetim bilimi adı verilen özel bir alan vardır, ancak bilimsel yaklaşım, maliyet muhasebesinde olduğu gibi diğer iş alanlarına da yansır (Kendall, 1976:118-133). Drucker (1976)'un ifadesiyle, "Taylor, tarihte gerçekten ciddi bir şekilde bilimsel yönetimi inceleyen ilk adamdır".

Taylor'ın yönetim felsefesinin ve savunduğu zihinsel devrimin ikinci unsuru; yönetim ve işçiler arasındaki ilişkiyle alakalıydı. Yirminci yüzyılın başında, yönetim-işçi çekişmesi ve şiddet yaygındı; birçok radikal işçi grubu, kapitalist sistemin şiddetle yıkılmasını savunmuştur. Birçok kişi de işçi-yönetim çatışmasının neredeyse kaçınılmaz olduğuna inanmıştır. Taylor ise bu görüşün yanlış olduğunu, temelde her iki tarafın çıkarlarının aynı olduğunu savunmuştur. Yönetim işine bilimsel olarak yaklaşılması şartıyla, daha yüksek üretim, daha düşük maliyetler ve daha yüksek ücretlerin garanti edileceğini iddia etmiştir. Taylor, pastanın yeterince büyük olduğu süre boyunca, çatışma olmayacağına inanmıştır (Taylor, 1970: 67-71). Taylor, yönetim ile işçiler arasında ilişki kurulmasında öncü olmuştur. Zira Taylor'ın bilimsel yönetimi kullandığı hiçbir tesiste neredeyse hiç grev olmamıştır (Taylor, 1967; Wren, 1980: 1-11), Wren (1980), Taylor'ın bilimsel yönetim konusunda işçi sendikalarının da iş birliği yapacağı hususunda umutlarının olduğunu savunmuştur ancak 1930'lardan sonra sendikalar, dikkatini işçi mevzuatlarının geliştirilmesine yönelttiği için, Taylor'un umduğu iş birliği son bulmuştur. Genel itibarla, yönetim-işçi ilişkileri, günümüzde geçmişe göre çok daha dostanedir, ancak tüm çatışmalar ortadan kaldırılmış değildir. Bunun bir nedeni, pastanın ne kadar büyük olursa olsun, nasıl bölüştürüleceği konusunda hâlâ anlaşmazlıkların olabilesidir. Taylor, pastanın büyüdükçe taleplerin de buna göre artacağını tahmin etmemiştir (Locke, 1982: 14-24).

Yukarıda ifade edilen Taylorizm felsefesinin esas arka planını oluşturan felsefe ise bu çalışmada kadın teorisyenlerin aralarındaki entelektüel ilişkiyi de ortaya çıkaran sosyal Darwinizm ve Sosyal İlerlemeciliktir. Ancak süreç içerisinde Taylorizm ile Pragmatizm felsefesi de ilişkilendirilmiş (Ralston, 2012) olsa da sosyal Darwinizmin etkisini daha fazla görmek mümkündür (Kidwell, 1995). Bu konuda Wilson (2001) bir özet yapar nitelikte, "Pragmatizm gibi Sosyal Darwinizm de Darwin'in evrim teorisinin getirdiği düşünce devriminin bir ürünüdür ve onlar uzaktan kuzenler" demektedir. Çünkü her iki felsefi yaklaşım da Amerikan Sosyal İlerlemeciliğinden beslenmektedir. Taylorizm, özellikle sosyal Darwinizm etkisinde kalmasından dolayı ciddi eleştirilere maruz kalmıştır. Taylorizme yapılan eleştirilerin başında motivasyon ve o zamana kadarki etik anlayışa farklı bir bakış ile yaklaşması idi. Bu eleştirilerin gerisinde ise onun Darwinci bir tarzda hareket etmesi (Hanlon, 2016:109) ileri sürülmektedir. Taylor her şeyden önce çalışanları bireyselleştirerek ekonomik birer nesne konumuna indirgemekle kalmamış, makinenin uzantısı bir beden vurgusu ile de insan bedenini aşağılamaktadır. Elbette bunu yaparken temel motivasyonunu, "tüm çalışanların bireysel, maksimum refahlarını sağlamak ve böylece işverenin de maksimum refahını gerçekleştirmek" (Taylor, 2011:17) olarak ifade etmektedir. Taylorizmin, bu yönüyle de araştırılmaya muhtaç olduğu düşünülmeyle beraber bu çalışmada Taylorizm ve sosyal Darwinizm ilişkisi kadın teorisyenler özelinde ortaya konulmaya çalışılmıştır (Bölüm 5.1'de ilgili felsefe ve ideolojiler daha detaylı olarak sunulmuştur.) Ayrıca Taylorizm ve sosyal Darwinizm etkileşimine ilişkin farklı bir çalışma yazarlar tarafından hazırlanmaya devam etmektedir.

### 1.3. Bilimsel Yönetim Paradigmasının Belirleyicileri ve Temel Özellikleri

Bilimsel yönetimin temel amacı hem işveren ve hem de çalışanın çıkarlarını ve refahını maksimum seviyeye çıkarmaktır. İşveren ve işçinin maksimum refahı için, en yüksek verimi ve faydayı sağlayacak işletme faaliyetleri düzenlenmelidir. (Taylor, 1967).

Taylorizmde bilimsel yönetimin amacı, üretimi artırmak için kişiyi daha fazla çalıştırmaktır. Çok çalışan bireyler ek ücret ile ödüllendirilmiştir. Herkesin çok çalışması sağlanarak kontrole gerek kalmayacağı belirtilmiştir. Bu düşüncelerde "bilimsellik" ve "evrensellik" öğeleri önem kazanmaktadır (Cooke, 1913: 481-493).

Taylor, işçilerde minimum girdi ile maksimum çıktıyı elde etmek için standart hâle getirilen yöntem ve bireysel esasta görevlerin kullanılması gerektiğini savunmuştur (Ward, 1964). Bilimsel yönetim paradigmasının belirleyicileri arasında sadece işçiler değil yöneticilerin de analizle ve bilimsel olarak standartlaştırılmış esaslara göre hareket etmeleri hususu da vardır. Kısacası örgüt içinde hem işçilerin hem

de yöneticilerin işe dair standart hareket etmeleri gerekmektedir. Taylor; geleneği, söylentiye, tahmini ve şahsî fikirleri ve tecrübeyi kenara bırakarak, kanıta dayalı gerçekler üzerine yönetim anlayışını inşa etmiştir (Taylor, 1967). Taylor, yukarıdaki temel belirleyiciler üzerine bilimsel yönetimi beş ilkede yapılandırmıştır (Morgan, 1997):

- Tüm sorumluluk çalışandan alınıp yöneticiye verilmelidir.
- İş yapmanın en verimli yolunu belirlemek için bilimsel yöntemler kullanılmalıdır.
- İş yapacak en iyi kişi seçilmelidir.
- İşçinin verimli bir şekilde çalışabilmesi için eğitilmesi gerekir.
- Çalışan performansı sürekli olarak izlenmelidir.

## 2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE SINIRLILIKLARI

Bu çalışmada, paradigmatik olarak esas olarak bilimsel yönetim düşüncesini benimsemiş ve bu doğrultuda katkıda bulunmuş kadın teorisyenler, -*Lillian Gilbreth, Katherine H. M Blackford, Mary van Kleeck, Mary B. Gilson*,- yer almaktadır. Yönetim tarihinin kronolojik sıralamasında esas olarak bilimsel yönetim paradigması kapsamında yer alan kadın teorisyenler seçilmiştir.<sup>2</sup>

Bilimsel yönetim paradigmasının gelişmesinde rol oynamış olan kadın teorisyenlerin ikincil verilere (onların eserleri ve onlar hakkında doğrudan ve dolaylı olarak yazılmış bilimsel çalışmalar) dayalı olarak incelendiği bu çalışmada, teorisyenlerin sürece katkıları ile kimden nasıl etkilendikleri ve kimi nasıl etkileri noktasında sosyal ağ analizi kullanılmıştır.

Sosyal ağ analizi (*Social Network Analysis*), sosyal varlıklar arasındaki ilişkinin nicel olarak değerlendirilmesi ve yorumlanmasıdır. Sosyal ağ; şahısların ve diğer çoklukların (örneğin kurumların) birbirleri arasındaki yardımlaşmayı, etkileşimi ortaya koyan yapıdır. Sosyal ağ analizi; akrabalık ilişkileri, toplumsal hareketlilik, bilimsel atıflar, anormal grupların üyeleri arasındaki temaslar, kurumsal güç, uluslararası ticaret sömürüsü, sınıf yapısı gibi pek çok alanda kullanılabilir ve belirlenen bu alanlarda bilginin kendi içinde tanımı ve yorumunda etkili bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Scott, 1988: 109-127; Scott, 2020). Sosyal ağ analizinde; toplumsal yapı, aktörler (düğümler) ve aktör çiftlerini birbiriyle ilişkilendiren kümelerden teşekkül etmiş bir ağ olarak kabul edilir, toplumsal yapı ve etkileri irdelenir (Gürsaka, 2009). Her ne kadar son zamanlarda, sosyal ağın yapısının analizinde kullanılan yeni teknikler, hemen her disiplinin de bu yöneme ilgisini yönlendirmesine sebep olmuşsa da esasen ağ ifadesinin kökenleri sosyolojik ve antropolojik eserlerde zaten yer almaktaydı (Bott, 1957). Sosyal ağ analizinin akademisyenlere; toplumsal aktörlerin yanı sıra bu aktörlerin arasındaki sosyal ilişkilerin de analiz edilmesine imkân tanınması, her türlü gruba ve analiz seviyelerine uygulanabilmesi ve karmaşık ağ analizlerini mümkün kılan bilgisayar teknolojilerindeki gelişmeler, bu alana ilginin artmasını sağlamıştır (Gillespie, 1992).

Sosyal varlıklar arasındaki ilişkiler ve bu ilişki modelleri ve uygulamalarına odaklanması sebebiyle, sosyal ağ analizi, benzer diğer yöntemlerden ayrılır. Sosyal ağ analizinde; bireysel tutumlar ve davranışlar ile inançlara değil aktörler veya sosyal varlığın, diğer aktörler ve sosyal varlıklar ile etkileşimine, bu etkileşimin nasıl bir yapı veya çerçeve oluşturduğuna dikkat edilir. Bu bağlamda, bu ilkeler ile sosyal ağ analizi diğer araştırma biçimlerinden farklılaşır. Bahsedilen mevcut ilkeler sayesinde sosyal ağ analizi başka araştırma yöntemlerinden farklılaşabilmektedir (Wasserman, 1994). Sosyal ağ analizinin temel olarak dört özelliği vardır (Freeman, 2011):

1. Aktörler arasındaki bağlantılara dayanan yapısal sezgiye sahip olma
2. Sistematiik ve ampirik verilere dayanma
3. Yoğun grafiksel çizimlere sahip olma

<sup>2</sup> Mary Parker Follet, bilimsel yönetimden daha çok Modern Yönetimin Anası olarak anılmaktadır, bu yüzden çalışmaya dâhil edilmemiştir (Weber, 2009).

#### 4. Matematik ve/veya bilgisayar modellerine dayanarak kullanılma

Gerek teorisyenlerin birbirleriyle gerekse ilgili tarihte baskın ideolojileri olan Taylorizm, Sosyal Darwinizm, Sosyal İlerlemecilik ve Feminizm ile bağlantılarının varlığı, NodeXL Graph Uygulaması ile oluşturulan sosyal ağ ve matrisle ortaya konulmuştur. Bu araştırma, araştırmacıların ulaşabildiği literatür ve ulaşılan literatüre dayalı olarak elde edilen bilgiler ile oluşturulan sosyomatris ile sınırlıdır. Bu yönüyle geliştirilmeye açıktır.

### 3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Yönetim tarihi ve felsefesinin kronolojik olarak kategorileştirilmesinin yanı sıra paradigmatik olarak ele alınması ve incelenmesi gerekmektedir. Yönetim alanındaki birçok eserde, sistematik çabasıdan dolayı bir başlangıç noktası olarak sunulan bilimsel yönetim düşüncesinin ortaya çıkıp gelişmesinde hemen hemen akla gelen ilk isim Taylor'dır. Ancak onunla aynı zaman diliminde benzer çalışmalar tasarlayan birden fazla araştırmacının varlığı göz ardı edilmemelidir. Çünkü bilimsel yönetim yaklaşımının isim babası her ne kadar Taylor olsa da bir paradigma olarak ortaya çıkmasında, dönemsel olarak hazırlayıcı faktörlerin etkisiyle başkaca araştırmacıların da rol oynadığı bilinmektedir. Bir düşünce sisteminin paradigma olarak nitelendirilebilmesi için diğer bilimsel yaklaşımlarla farklılaşması ve hatta yarışması gerekir (Kuhn, 2021). Süreç içerisinde bilimsel yönetim olarak adlandırılan bu paradigmanın geliştirilmesinde etkisi oldukça önemli olan kadın araştırmacıların/teorisyenlerin birçok yönetim kitabında göz ardı edildiği bir gerçektir. Bu durum iki açıdan yorumlanabilir. Birincisi pek doğal olarak, dönemin koşulları gereği kadın çalışanların/çalışmalarının ve teorisyenlerinin göz ardı edilmesi; ikincisi ise Taylor'un baskın rol oynamasından dolayı diğer teorisyenlerin belirgin bir rol oynayamamasıdır. Bu noktada bilgi sosyolojinin ileri sürdüğü gibi bilginin üretilmesi onun sosyal bağlamından bağımsız değildir (Bkz: Mannheim, 2009). Bu çalışmada da ilgili paradigmanın oluşmasında rol oynayan kadın teorisyenler (*Lillian Moller-Gilbreth, Mary van Kleeck, Katherine H. M. Blackford, Mary Barnett Gilson*), literatür taraması ile tespit edilmiş ve aralarındaki bağlantılar çözümlenmeye çalışılmıştır. İlgili paradigmanın ilk akla gelen ismi olan Taylor, onun düşünce sistemi olan Taylorizm, dönemin baskın ideolojisi Sosyal Darwinizm ve Feminizm ile ilişkileri ayrıca araştırılmış ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

Bu yönüyle çalışma iki açıdan önemlidir. İlki yönetim tarihinin ve felsefesinin gelişimsel sürecini farklı bir perspektifle ele alıp incelemesi, ortaya koyduğu ilişkiler ile yeni bilgi üretmesi sayesinde yeni ve özgün çalışmalara kapı aralaması; ikincisi ise doğrudan böyle bir amacı olmasa da yönetim çalışmalarıyla kadın çalışmaları arasında köprü olma niteliği taşımasıdır.

### 4. BİLİMSEL YÖNETİM PARADİGMASININ GELİŞMESİNDE ROL OYNAYAN KADIN TEORİSYENLER

Klasik yönetim düşüncesinin öncüleri arasında çok az kadın vardır. Bunlardan birçoğu literatürde neredeyse hiç bulunmaz. Burada sözü edilecek olan kadın araştırmacılar, başlıca yönetim çalışmaları kitaplarından, özellikle Wren ve Bedeian'ın (2009) "*The Evolution Of Management Thought*" adlı eserinden elde edilen bilgiler ile Taylor Derneği ve çalışmaları dikkate alınarak iz sürme metodu ile tespit edilenler olup, hakkında en fazla bilgi toplanabilen, kayıtlara en fazla geçmiş olan bilimsel yönetim yaklaşımının öncüleri ile doğrudan ya da dolaylı sosyal ağı olanlardır. Elbette bu yönüyle sınırlı ve kısıtlıdır. Ancak yine de bu dört kadın teorisyenin, araştırmanın farklı bir perspektifiyle ele alınıp incelenmesi önem arz etmektedir. Bu kısımda kadın teorisyenler, genel yaşamları dikkate alınarak tanıtılmıştır. Ardından bilimsel yönetim düşüncesinin gelişmesine olan katkıları ile etkilenmiş oldukları paradigmlar kategorize edilerek her bir teorisyenin ilgili paradigmalara karşı tutumları ayrı ayrı sunulmuştur.

#### 4.1. Bilimsel Yönetim Paradigmasının Gelişmesinde Rol Oynayan Kadın Teorisyenlerin Yaşam Hikâyesi ve Zamansal Olarak Yönetim Bilimine (Görmezden Geline) Katkıları

##### 4.1.1. Lillian Moller-Gilbreth

Lillian Gilbreth, "*yönetimin ilk hanımefendisi*" (Greenwood vd., 1978: 2-6; Miller ve Lemons, 1998: 4-9), "*bilimsel yönetimin anası*", "*dünyanın en büyük kadın mühendisi*" ve "*endüstri mühendisliğinin kurucusu*" (Perloff ve Naman, 1996:107-116) olarak anılmaktadır. Bu sıfatların çoğu, hareket etütlerini geliştirirken

kocasını Frank Gilbreth ile yürüttüğü çalışmalar sebebiyle kendisiyle ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte, kişisel katkıları, akademisyenlerce bilinse ve kabul edilse de işletme uygulayıcıları tarafından maalesef çok bilinmemektedir (Wren ve Hay, 1977: 470-476). Hâlbuki yönetim, operasyonel yönetim, endüstri mühendisliği, kalite yönetimi, tedarik zinciri operasyonlarına önemli katkıları olmuş bir araştırmacıdır (Mousa ve Lemak, 2009: 198-215).

Lillian Moller-Gilbreth'in halası Lillian Delger Powell, Sigmund Freud ile çalışmış bir psikiyatristtir. Yeğeni Lillian Moller'in üniversiteyi gitmesi gerektiğine ve iyi bir kariyer yapacağına inandığı için, yeğenini üniversiteye gitmesi yönünde yönlendirmiştir ama okul başarısı mükemmel olmasına rağmen, ailesi onun üniversite eğitimi almasını istememiştir. Kızlarının zengin biriyle evlenmesi ve ev işlerinde sorumluluk almasını istemişlerdir (Lancaster, 2004; Vasquez, 2007: 45-60). Lillian, ailesinin olumsuz görüşlerine rağmen, kimsenin de kendisi ile evlenmek istemeyeceğine olan inancından (Kelly ve Kelly, 1990: 117-124) ve öğretmeye olan tutkusundan dolayı kendisini geliştirmesi gerektiğine inanmaktaydı. Ailesi onun Berkeley Kaliforniya Üniversitesine gitmesine, eşzamanlı aile evinde yaşayacağı ve evdeki sorumluluklarını devam ettireceği için izin vermiştir (Vasquez, 2007: 45-60). Kaliforniya Üniversitesine gittiği dönemde, dersine giren profesörlerinden biri Lillian'ın babasına, "birinci sınıflardaki en iyi zihinlerden" biri olduğunu söylemiştir (Vasquez, 2007:45-60). Üniversitede; İngiliz edebiyatı, şiir ve felsefe üzerine çalışmıştır (Greenwood vd, 1978: 2-6). Utangaçlığını yenmek için kampüsteki her türlü dramatik yapımlarda rol almıştır. Öğretme kabiliyetini geliştirmek için gerekli olduğuna inandığı psikoloji derslerini genç Profesör George Stratton'dan almıştır. 1900 yılında dereceyle mezuniyeti sebebiyle, mezuniyet konuşması yapan ilk kadın olmuştur. Konuşma başlığı ise onun felsefi ve ahlâkî yaklaşımının tezahürü gibidir: "Life – A means or an end?"

Kolombiya Üniversitesinde İngiliz edebiyatı derslerine girmesine izin verilmemesi, Lillian'ın psikolog olmasının yolunu açmıştır. Psikoloji derslerini Edward L. Thorndike'in<sup>3</sup> genetik psikoloji sınıfında almıştır. Lillian hatıralarında, hocası Edward için "onun bir kere öğrencisi oldunuz mu, ömür boyu öyle kalırsınız" demiştir (Gilbreth, 1998). Bununla birlikte; Frank Gilbreth ile evlenmesi, onun çığır açan bir psikolog olmasındaki en önemli etken olmuştur. Evlendikten sonra, kocasının işinin en iyi tamamlayıcısının psikoloji olduğunu düşünmesinden dolayı akademik ilgisini psikoloji üzerine odaklamıştır. Lillian, literatürde alanında ilk olan "The Psychology of Management" adlı kitabında, endüstride insan faktörünün önemli olduğunu vurgulamıştır.

### **Yönetim Bilimine (Görmezden Geline) Katkıları**

Lillian Gilbreth ve kocası Frank Gilbreth; Taylor ile tanıştıktan sonra, Taylor'ın bilimsel yönetim çalışmasının savunucuları olmuşlardır (Wren, 2005). Ancak yine de Gilbrethler, Taylor'un yöntemini her unsuru ile kabul etmemişlerdir bu yüzden bilimsel yönetimde revizyonist hareketin öncüsü olmuşlardır (Lancaster, 2004). Burada dikkate değer nokta, Gilbrethlerin çalışmalarını sendikacıların, bilimsel yöntemleri, işçileri insanlıktan çıkaran yöntem olarak ağır eleştirdiği dönemde yapmış olmalarıdır (DesJardins, 2010).

Halk arasında, "Eastern Rate Case"<sup>4</sup> olarak bilinen davanın ve Taylor'un "The Principles of Scientific Management" kitabının yayınlanmasından sonra, verimlilik çılgınlığı tüm Amerika ve hatta dünyaya

<sup>3</sup> Edward Lee Thorndike, 1874-1949 yılları arasında yaşamış, öjenist ve psikiyatristtir. Neredeyse tüm kariyerini Kolombiya Üniversitesinde tamamlamıştır. Öjenik hareketin destekleyicisi ve teorisyenlerindedir. Selektif yavrulamanın, insanın öğrenme kapasitesini artırdığı, daha akıllı olmasını sağladığı iddia etmiştir. İnsan çevresinin ve tabiatının geliştirilebilmesi için daha ekonomik ve kesin yolu olmadığını savunmuştur. Öjenik hareketin popülerleşmesini ve Amerika Birleşik Devletleri'nin eğitim programında öjenik ideolojinin yerleşmesini sağlamıştır (Olby ve Lewontin, 1986)).

<sup>4</sup> 1910 yılında Mississippi'nin doğusunda, Doğu Demiryolu İşletmesi, Eyaletler arası Ticaret Komisyonunda, yaptıkları yatırımların bedeline karşılık almak amaçlı, nakliye için ücret artışı talep etmiştir. "Halkın avukatı" olarak ünlenen Louis D. Brandeis, bu davayı üstlenmiştir. Brandeis, davaya hazırlanırken, Taylor'ın makalelerini okumuş ve Taylor'ı da bizzat ziyaret etmiştir. Taylor'ın fikirlerinin uygulandığı şirketi gezmiştir. Brandeis; bilimsel yönetim yaklaşımını bu süreçte iyi kavramıştır. Taylor'ın işlettiği şirketlerde, bilimsel yönetim yaklaşımları kapsamında, işçi ücretlerinin yükseltildiğine şahit olmuştur. Davada, bilimsel yönetim ifadesini defalarca kullanmıştır. Duruşmalar sonucunda, kalıcı iyileştirmeler amaçlı yapılan yatırımların, nakliye ücretlerini belirleme mahiyetinde işletme maliyeti olarak değerlendirilemeyeceğinden bahisle demiryolu şirketinin aleyhine bir hüküm verilmiştir. Davada, Taylor'ın bilimsel yönetiminin şirkette uygulanması hâlinde 300 milyon dolarlık bir tasarruf sağlanacağı savunmasının yapılması, davanın



yayılmıştır. Bilimsel yönetim ilkeleri hayatın, evin, çiftliklerin, ofislerin, okulların, kamu teşkilâtlarının yönetimi gibi her noktaya yayılmaya başlamıştır (Krenn, 2011: 145-161). İşte tam bu dönemde Lillian Gilbreth, geniş bir ailede anne olması ve basılmış yayınları sebebiyle, ev işleri ve kadınların tüketim alışkanlıkları konusunda danışmanlık görevleri almıştır. Brooklyn Gas Company, The New York Herald-Tribune Homemaking Institute ve General Electric'te, model mutfak tasarımı ve uygulamalarında çalışmıştır. Bugün hâlâ kullanılan, pedallı çöp kutusu, gıda mikseri ve buzdolabı raflarını icat etmiştir (Krenn, 2011: 145-161). Gel gelelim ki, kendi evinde hiç modern mutfak oluşturmamış ve kullanmamıştır (Cowan, 1980: 271-273).

Tüketimde yeni alışkanlıklar ve kadınların ağırlığının hızla artması sebebiyle; üreticiler kadın tüketicilerin desteğini kazanmak için Lillian Gilbreth'in, bilimsel yönetim ile kadınların psikolojik eğilimlerini bütünleştirmesini kullanmıştır. Kocasının ölümünden sonra, ciddi bir tasarrufları olmadığı için, malî zorluklar yaşayan Lillian Gilbreth çıkar yol olarak, geliştirdiği verimlilik mesajının ve şahsî hayat hikâyesinin, üreticiler ve yayıncılar tarafından büyük ticarî hedefleri için kullanılmasına müsaade etmesiyle, ailesinin maddî durumunu 1929'larda tam olarak düzeltebilmiştir (Graham, 1999: 633-675). 1920'lerde kadınların zamanlarının en az yarısının mutfakta geçtiği biliniyordu (Kneeland, 1929: 475-81). Üretici firmalar ve kamu hizmetleri şirketleri, buzdolabı gibi yeni cihazların alınması için çok kuvvetli telkinlerde buluyordu. Bazı şirketler, kadınların faturalarını ödediği bürolara mutfak eşyalarını tanıtacak alanlar dahi yapmıştı. Mutfağın tasarımında, güzellik, işlevsellik ve bir hizmetçi ekibinden ziyade tek bir kişiye uygun daha küçük boyutlar vurgulanıyordu (MacFarlane, 1991: 272-92). Örneğin, yeni teknoloji ile üretilen bir fırının farklı sıcaklık ayarları ile pişirme yöntemlerinin çeşitlendirileceği gibi cihazların yeni özellikleri vurgulanıyor ve kadınların, değişim yaşayan mutfakları hakkındaki belirsizlikleri giderilmeye çalışılıyordu. Şirketlerin, bu yeni cihazların satışını özendirmek ve kadınsı dokunuşu hissettirmek için Lillian gibi kadın danışmanlar tutması gerekmiştir (Goldstein, 1994: 351-64; Wright, 1980).

#### 4.1.2. Mary van Kleeck

Mary van Kleeck, 1900 yılında Smith Kolejine başlamış, koleje devam ederken Hıristiyan Genç Kadınlar Derneğine (YWCA) katılmıştır. YWCA, dünyanın en eski ve en büyük kadın örgütü olarak bilinmektedir. Bu örgütün amacı, sendikal ilişkilerde kadınların güçlenmesi için çalışmak ve ırk ayrımcılığı hareketinin öncüsü olarak görev almaktır. Bu örgüt; kadınların gelişmesi ve güçlenmesini hedeflemektedir (Mary van Kleeck papers, (t.y.)).

Mary van Kleeck, döneminin önde gelen sosyal hizmet uzmanı, feministi, emek aktivisti ve araştırmacıdır. İlk araştırmasında fabrikalardaki kadın ve çocukların çalışma koşullarına odaklanmıştır ve Russell Sage Vakfındaki<sup>5</sup> çalışma hayatı boyunca istihdam ve çalışma koşulları konusunda önde gelen bir uzman olmuştur (Jennissen ve Lundy, 2018: 45-56).

#### *Yönetim Bilimine (Görmezden Geline) Katkıları*

Mary van Kleeck, kadın işçilerle yaptığı bir dizi çalışma sonrası, işçilerin sorununa değinerek işgücü reformuna yönelik çalışmalar ile daha iyi çalışma koşullarının sağlanmasına katkıda bulunmuştur. Ayrıca çalışanların işyeri dışında sosyalleşmelerini sağlayarak iş-yaşam dengesini kurduğu da söylenebilir. Yaptığı çalışmalarla, işçilerin daha iyi yaşam şartlarına ulaşmasını amaçlamıştır (Phipps ve Prieto, 2016: 249-61). Mary van Kleeck; iktisadî ve sosyal planların sürekli değişimi ve gelişimini ve ayrıca iktisadî yönetimin demokratikleşmesi gerektiğini ve planlı ekonomiyi savunmuştur (Kott, 2020; Nyland vd., 2014: 1149-69). Russell Sage Vakfının yönetici direktörlüğünü de yapmıştır.

Mary van Kleeck, 1920'ler boyunca yönetimin demokratikleşmesi için kampanya yürütürken aynı zamanda refah reformunu da desteklemiştir. Britanya'daki Webbs gibi o da istihdam ve sosyal güvenliğin

şirketin aleyhinde hüküm verilmesinde önemli olmuştur. Sürecin sonunda, Taylor ve bilimsel yönetimi, geniş çaplı tanınırlık ve şöhret kazanmıştır (Wren, 2005)

<sup>5</sup> Russell Sage Vakfı, 1907'de ABD'de yaşam koşullarının iyileştirilmesi amacıyla kurulmuş özel bir araştırma enstitüsüdür. Çalışmalarının birçoğu işgücü piyasası, istihdam koşulları, göç ve sosyal konularla ilgilidir. Kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur (Jennissen, 2018: 45-56)

birbirine ilişkili olduğunu kabul etmiştir. Çünkü sadece endüstri, bireyin kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere yaşamın temel unsurlarını sağlamak için yeterli refahı sağlamaz. Yönetim bilim insanlarının, her iki konuyu da incelemesi gerektiğine inanarak 1925'te Uluslararası Endüstriyel İlişkiler Enstitüsünün (IRI) kurulmasına yardım etmiştir. Bu örgüt, “malların üretimi ve dağıtımını veya hizmet sunumu için kurulan tüm teşebbüslerde tatmin edici insan ilişkileri ve koşullarını” geliştirmeye çalışmıştır (Carlson, 2007: 2-22). Uluslararası Endüstriyel İlişkiler Enstitüsünün hedef kitlesi yöneticiler, sendikacılar, akademisyenler ve sosyal yardım kuruluşları olmuştur. 1925 yılında IRI, Hollanda'da refah ve işçi kongresini gerçekleştirmiştir. Bir süre Mary van Kleeck tarafından yönetilmiştir. Mary van Kleeck, IRI'yi Sovyet tarzı planlamanın özel bir savunucusu olarak yansıtmıştır çünkü yönetimi hem sosyal hem de ekonomik bir proje olarak kavramsallaştırmak istediği için Sovyet tarzı planlamayı yeni bir ilham kaynağı olarak görmüştür. İlk başta; organizasyon, bilimsel yönetim ve endüstriyel ilişkilerine odaklanmış ancak dünya ekonomik krizi (1929) sırasında bu faaliyetler ekonomik plana odaklanmaya başlamıştır. 1930'lu yıllarda çoğunluğu kadın olmak üzere, sosyal yardım çalışanları, fabrika müfettişleri, sendika üyeleri ve birkaç erkek yönetici müdür IRI'da görev almıştır. Ancak sonraki yıllarda bu sayı azalmıştır çünkü IRI, Sovyet tarzı planlamanın savunucusu olmuştur (Carlson, 2006: 2-22).

#### 4.1.3. Katherine H. M. Blackford

İnsan kaynakları konusunda öncü bir yazardır. Birçok baskısı yapılan, “karakter analizi” üzerine yazdığı kitaplar ile meşhur olmuştur. Everett F. Blackford ile 1899 yılında ilk evliliğini, 1912 yılında ise Arthur William Newcomb ile ikinci evliliğini yapmıştır. Arthur Newcomb, Katherine Blackford'un kitaplarının editörlüğünü ve birçoğunun da eşyazarlığını yapmıştır. New York'taki Blackford Karakter Analizi Okulunun müdürlüğünü de yapan Arthur Newcomb, bu okulda Katherine de sık sık ders vermiştir.

Katherine Blackford, 1898 yılında Keokuk, Iowa'daki Tabipler ve Cerrahlar Okulundan tıp doktoru olarak mezun olmuştur ve bilimsel dikkatini beynin fizyolojisi ve elektroterapi üzerine yönlendirmiştir (Howland, 1918:5-8). Genç bir pratisyen hekim olarak teşhislerini; hastanın yüzü, tarzı, eylemleri ve konuşma alışkanlıklarını giderek daha fazla irdeleyerek, belirlemeye çalışmıştır. Öyle ki, kendini geliştirdikçe, gözlerinin sistematik desteğine güvenerek, hasta bir şey söylemeden göze çarpan gerçekliği ortaya çıkarmaya çalışmıştır (Taylor, 1927: 20). Rochester New York'ta, birkaç yıllık hekimlik deneyiminden sonra, “insanları anlayamadığı için”, insanların neden başarılı ya da başarısız olduklarını çözebilmek amacıyla işini bırakıp dünya turuna çıkmıştır. Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'nın yanı sıra dünyanın farklı ülkelerini gezerek, farklı çevrelerde gözlem yapma şansı bulmuştur. Tıbbî ilk çalışmaları ve uygulamaları, onu, zihinsel durum ve fiziksel rahatsızlıkların sıklıkla birlikte olduğu sonucuna varmasını sağlamıştır. Fiziksel özelliklerin, belirli kişilik tipleriyle nasıl bir ilişki içinde olduğunu irdelemiştir. Araştırma ve uygulamaları, 1910'dan 1924'e kadar uzanan bir dönemde yayınlanmıştır. Bu süre zarfında; karakter analizi ve bilimsel istihdam geliştirme üzerine dersler vermiştir ve bu konularda birçok şirkete danışmanlık yapmıştır. Müşterilerinin geniş yelpazede olması, karakter analizinin o dönemde sıra dışı bir faaliyet değil, “normal ve saygın” bir uygulama olduğunu göstermektedir (Rose, 1988: 179-200). O dönemde, karakter analizinin çeşitli şekilde pazarlanması da çok kârlı idi (Dunlap, 1923: 74-80). O yıllarda, endüstrinin büyük ölçekli büyümesi, tedarik ve perakendecilik sisteminin artan önemi, şirketlerin, verimliliği azamîye çıkarmak istemesi, psikolojik teknik ve araçların kullanılmasına uygun ortam sağlamıştır.

Katherine Blackford, kitaplarında ele aldığı hususlar ile 20. yüzyılın başlarında, kişilik değerlendirmesinde önemli bir öncü olmuştur. İnsanların, sadece kişiliklerini değil yeteneklerini ve fiziksel özelliklerini de kullanarak, yeni bir sınıflama sistemi geliştirmiştir. Bu sınıflama sistemine “karakter analizi” ismini vermiştir. Kişilerin fotoğraflarının, kişinin kalitesi ve tabiatı hakkında hüküm verebilmek için yeterli bilgi sağladığını iddia etmiştir. İddialarının neredeyse tamamı sorgulanmıştır. İnsan kişiliğini bilimsel olmasa da sistematik şekilde ölçmeye çalışmıştır (Christiansen ve Tett, 2013).

#### ***Yönetim Bilimine (Görmezden Geline) Katkıları***

Katherine H. M. Blackford; bilimsel istihdam yöntemini ve istihdamda karar verme sürecinde karakter analizini kullanmanın faydalarını anlatan kitapları ile bilimsel yönetim paradigmasının

gelişmesine katkı sağlamıştır (Blackford, 1912: 10-35, 1916; Blackford ve Newcomb, 2018). Karakter analizi becerilerinin ne olduğuna dair dersler vermiştir ve çalışanlarda hangi fiziksel özelliklerin aranması gerektiği ve bu özelliklerle ilişkili kişilik özelliklerini tanımlamıştır. Katherine H. M. Blackford'un ifadesiyle; "karakter okumanın özel bir numarası ve esrarengizliği yoktur, bu bir sihir değildir; karakter analizi, sağduyu ve tecrübeye dayalı bir sanattır, bunu herkes öğrenebilir ve kullanabilir" (Blackford ve Newcomb, 2018).

Katherine H. M. Blackford'un, kişiliği ölçmeye dair, teorilerindeki iddiaların birçoğu bilimsel olarak reddedilmiş olsa da kişilik hakkında düşünmeye yönelik bir talep yaratmasından dolayı, erken kişilik araştırmalarında önemli bir figür olmaya devam etmektedir. Katherine H. M. Blackford; karakter analizlerinin çoğunu, karşısındaki kişiyle mülakatı esnasında yapmış olsa da metodolojisini göstermek ve ilgilinin karakterini giyaben okumak için fotoğrafları da kullanmıştır. Fotoğraflar, ona göre meslekî standardizasyonun üstün aracı idi çünkü fotoğraflar, kişinin fizyonomisini statik olarak dondurur ve analiz edenin dikkatini dağıtacak unsurları uzaklaştırır ve altta daha açıklayıcı ifadeyi görmesine yardımcı olur (Brown, 2005).

Dönemin bazı bilim insanları bu teorileri sorgularken, genel halk bilhassa Katherine H. M. Blackford'un çalışmalarının ilgi alanı olan işçi sınıfı, onun beden, kabiliyet ve zihinle ilgili ırkçı teorilerinde tartışacak çok az husus bulmuştur (Brown, 2005).

Katherine H. M. Blackford'un yönetim bilimine katkılarının en başında gelen, belki de hazırladığı müracaat formudur. Bu istihdam müracaat formunda, isim, adres, uyruk, acil durum irtibatı, önceki işverenleri gibi pek çok bilindik ve günümüzde hâlâ kullanılan soru listesini oluşturarak, işe alım uygulamalarının standartlaşmasını sağlamıştır (Blackford ve Newcomb, 2018). Performans raporları ve iç referanslar gibi yeni ortaya çıkan hususları içeren müracaat formları, çalışan dosyası arşivinde yerini almıştır. Fakat bu müracaat formu, aslında adayın işe uygunluğunu değerlendirmede çok az bilgi içerir. Katherine H. M. Blackford ve onun "bilimsel karakter analistleri" olarak yetiştirdiği kişiler, ayrıntılı görsel analiz yapmışlardır (Blackford, 1916).

Katherine H. M. Blackford istihdam planının başarılı olması için belirlenen formların akıllıca kullanılması gerektiğini savunmuştur. Aşağıda bu formların bir kısmı örnek olarak verilmiştir (Fotoğraf 1-9).

Fotoğraf 1. Talep Formu: Bu form işçi talebi için kullanılır. Ustabaşı tarafından doldurulur ve amiri tarafından onaylanır. Talep edilen işçinin, nerede çalışacağı, nasıl bir iş yapacağı, ne kadar ücret alacağı, nitelikleri (deneyimli, güçlü, tamirde pratik gibi) ve kalıcı/geçici istihdam edileceği gibi bilgiler doldurulur (Blackford, 1912).

Blank No. 1.  
Form 701  
Original

**REQUISITION**

Office \_\_\_\_\_  
Factory \_\_\_\_\_ No. \_\_\_\_\_

**EMPLOYMENT DEPARTMENT**

Please employ for the \_\_\_\_\_ Department  
One \_\_\_\_\_ for Position No. \_\_\_\_\_  
Rate: \_\_\_\_\_  
To Begin work Date \_\_\_\_\_ 191\_\_\_\_\_  
With these qualities: \_\_\_\_\_  
To replace \_\_\_\_\_  
Transferred to Dept. \_\_\_\_\_  
No longer employed. \_\_\_\_\_  
Promoted in this Department. \_\_\_\_\_  
Returned to you. \_\_\_\_\_

To increase the forces to secure larger output.  
Permanent \_\_\_\_\_ Foreman \_\_\_\_\_  
Temporary \_\_\_\_\_ Superintendent \_\_\_\_\_  
Date \_\_\_\_\_ 191\_\_\_\_\_  
NOTE—This blank is used in duplicate.

Fotoğraf 2. Talep Formunu dolduran ustabaşının aklında ilgili pozisyona uygun bir işçi varsa Tavsiye Formunu da doldurarak, Talep Formuna ilştirir. Tavsiye Formunda; işçinin neden bu pozisyona uygun olduğu, uygun olduğuna nasıl kanaat getirildiği, işçinin ne tür işler yapabildiği, hâlihazırda çalışıyorsa bunun bilgileri doldurulur (Blackford, 1912).

Blank No. 2.  
Form 702

**RECOMMENDATION**

Kindly fill out this blank with information about some man whom you think it would be desirable for us to employ.

Name \_\_\_\_\_  
Address \_\_\_\_\_  
Why is he desirable? \_\_\_\_\_  
How do you know? \_\_\_\_\_  
What kind of work can he do? \_\_\_\_\_  
Is he now employed? \_\_\_\_\_ Where? \_\_\_\_\_  
How old is he? \_\_\_\_\_ What rate of pay would he expect? \_\_\_\_\_  
Married? \_\_\_\_\_ Single? \_\_\_\_\_ How many to support? \_\_\_\_\_  
Nationality? \_\_\_\_\_ Religion? \_\_\_\_\_ What union? \_\_\_\_\_  
What is his relation to you? \_\_\_\_\_  
Is he related to any member of your family? \_\_\_\_\_ If so, what is the relationship? \_\_\_\_\_  
Signed \_\_\_\_\_ Name \_\_\_\_\_  
Position \_\_\_\_\_  
Department \_\_\_\_\_  
Date \_\_\_\_\_ 191\_\_\_\_\_  
NOTE—This blank is used in duplicate.

Fotoğraf 3. Müracaat Formu: Ön yüzü. İşe müracaat eden işçi tarafından el yazısı ile doldurulması istenir. Kişinin fiziki özellikleri, kendini nasıl tanımladığı, hangi pozisyonu istediği, kalıcı/geçici pozisyon talebi, daha önceki çalışmalarından referansları gibi bilgiler istenir (Blackford, 1912)

Blank No. 3  
Form 704

**APPLICATION**

Name \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_

Nationality \_\_\_\_\_ Religion \_\_\_\_\_ What Union \_\_\_\_\_

Date of birth, month \_\_\_\_\_ year \_\_\_\_\_ Height \_\_\_\_\_ Weight \_\_\_\_\_

Single or married? \_\_\_\_\_ How many dependant on you for support? \_\_\_\_\_

Ever employed here? \_\_\_\_\_ Under what Foreman? \_\_\_\_\_ What Dept.? \_\_\_\_\_

Permanent? \_\_\_\_\_

Position wanted? \_\_\_\_\_ Temporary? \_\_\_\_\_

Names of relatives employed here \_\_\_\_\_

Whom shall we notify in case of an emergency? Name \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_

Please check the following list as accurately as possible as to whether you are:

Careful?	Careless?	Memory?	Forgetful?
Courteous?	Discourteous?	Obedient?	Disobedient?
Punctual?	Tardy?	Orderly?	Disorderly?
Accurate?	Inaccurate?	Cheerful?	Gloomy?
Industrious?	Lazy?	Patient?	Impatient?

**PREVIOUS EMPLOYMENT AND REFERENCES**

EMPLOYER	Position Held	Give Exact Dates as to Month and Year	Reasons for Leaving
		from To	

Fotoğraf 5. Analiz Formu: Ön yüzü. İstihdam planının anahtar formu olarak görülür. Bu formda, işyerindeki tüm personelin ve müracaat sahiplerinin; karakteri, kapasitesi, kabiliyeti, zayıflıkları, eğilimleri gibi bilgiler yer alır (Blackford, 1912).

Blank No. 4  
Form 705

**ANALYSIS**

Name \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_

Health \_\_\_\_\_

Hair \_\_\_\_\_ Eyes \_\_\_\_\_ Texture \_\_\_\_\_

Coloring \_\_\_\_\_ Eyes \_\_\_\_\_ Form: \_\_\_\_\_ Nose \_\_\_\_\_ Mouth \_\_\_\_\_ Body Build: \_\_\_\_\_

Board \_\_\_\_\_ Chin \_\_\_\_\_ Vial \_\_\_\_\_

Capacity of Intellect \_\_\_\_\_ Type \_\_\_\_\_

Face: (Energy) \_\_\_\_\_ (Vitality) \_\_\_\_\_ (Endurance) \_\_\_\_\_

High \_\_\_\_\_ Long \_\_\_\_\_ Narrow \_\_\_\_\_ Square \_\_\_\_\_

Head Type: \_\_\_\_\_

Low \_\_\_\_\_ Short \_\_\_\_\_ Wide \_\_\_\_\_ Round \_\_\_\_\_

Rigid \_\_\_\_\_ Consistency: \_\_\_\_\_ Hand \_\_\_\_\_ Hard \_\_\_\_\_ Elastic \_\_\_\_\_ Soft \_\_\_\_\_ Flabby \_\_\_\_\_

Hand Type: \_\_\_\_\_ Flexible \_\_\_\_\_

Fingers: \_\_\_\_\_ Short \_\_\_\_\_ Medium \_\_\_\_\_ Long \_\_\_\_\_

Condition of Body \_\_\_\_\_ Dress \_\_\_\_\_

**CONCLUSIONS:**

Positives \_\_\_\_\_

Negatives \_\_\_\_\_

Recommendations \_\_\_\_\_

Analyzed: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_ (Signed) \_\_\_\_\_

Fotoğraf 4. Müracaat Formu: Arka yüzü. Müracaat Formunun arka sayfası mülkate giren görevli tarafından sorulur ve stenograf tarafından da yazılır. Kişinin; yabancı dil bilgisi, daha önce geçirdiği hastalıklar, aldığı eğitim, okulda hangi konulara ilgisinin olup hangi konulara olmadığı, insanlarla ve hangi cinsiyet ilebir arada olmaları hoşlanıp hoşlanmadığı gibi sorular sorulur (Blackford, 1912).

Blank No. 3—Application—Reverse Side.

Can you speak any foreign language? What? \_\_\_\_\_

How much time have you lost by sickness during the past five years? \_\_\_\_\_

What was the nature of your illness? \_\_\_\_\_

In what places have you lived? \_\_\_\_\_ What pay? \_\_\_\_\_

What position do you now hold? \_\_\_\_\_

How long have you been so engaged? \_\_\_\_\_

Why do you wish to leave? \_\_\_\_\_

Describe two positions you have held before the last one, giving pay, time and reason for leaving \_\_\_\_\_

What education and training have you had? General? \_\_\_\_\_

Technical? \_\_\_\_\_

In school, what studies did you like best? \_\_\_\_\_

What least? \_\_\_\_\_

What do you read? \_\_\_\_\_ What kind of work do you like best? \_\_\_\_\_

If you could have any position you wished for what would it be? \_\_\_\_\_

Is there anything you would rather have than money? What? \_\_\_\_\_

What, beside pay, is important to you in a position? \_\_\_\_\_

According to your observation, by what method is advancement generally won? \_\_\_\_\_

Through what means do you hope to secure advancement? \_\_\_\_\_

What, if anything, are you doing to improve yourself? \_\_\_\_\_

Can you manage people well? State the evidence? \_\_\_\_\_

How many times have you lost your temper during the past year? \_\_\_\_\_

What were the causes? \_\_\_\_\_ What did you do? \_\_\_\_\_

Can you take a joke on yourself? \_\_\_\_\_ Joke others? \_\_\_\_\_

Do you like to be with people? \_\_\_\_\_ Which sex? \_\_\_\_\_

How many intimate friends have you? \_\_\_\_\_

Do you make acquaintances readily? \_\_\_\_\_

Fotoğraf 6. Analiz Formu: Arka yüzü. Bu yüzde, işçinin bir yıllık puanlaması yer alır. İşçinin verimliliği yüzde olarak belirlenip ve yıl sonunda ortalaması alınır. Süreç içinde özel yetenek gösterirse bunlar not edilir (Blackford, 1912).

Blank No. 4—Analysis—Reverse Side.

**Record of**

Date	Foreman	Dept.	Position Number	Kind of Work	Department	Special Ability	Int. Ill.	Str./Ill.	Ill.	Total Pay	Remarks

Fotoğraf 7. Ustabaşı Referans Formu: İstihdam amiri, bir işçiyi bir pozisyona uygun gördükten sonra, o işçiyi ustabaşına gönderir. Ustabaşının işçiyi reddetme gerekçesi yeterli değilse, işçi işe alınır (Blackford, 1912).

**REFERENCE TO FOREMAN**

Mr. \_\_\_\_\_ Clock No. \_\_\_\_\_

to see Mr. \_\_\_\_\_

Department \_\_\_\_\_ for position No. \_\_\_\_\_

Rate \_\_\_\_\_ To begin work, Date \_\_\_\_\_ a. m. p. m.

**EMPLOYMENT DEPARTMENT**

He is not satisfactory\*

Reason why applicant is not satisfactory:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Signed \_\_\_\_\_ Foreman

\*Note—If the applicant IS satisfactory, cross out the word "not."

Fotoğraf 8. İstihdam Formu: İstihdam edilen işçi için hazırlanır ve vezneye bildirilir. Hangi birimde hangi pozisyonda ve ne kadar ücret ile istihdam edildiği yazar (Blackford, 1912).

Blank No. 6. Form 197 Original

**EMPLOYMENT**

Office  
Factory

**TO THE PAYMASTER'S DEPARTMENT:**

Please enter on the pay roll the name of

\_\_\_\_\_ Clock No. \_\_\_\_\_

City address \_\_\_\_\_

Employed as \_\_\_\_\_ for position No. \_\_\_\_\_

in the \_\_\_\_\_ Department

at the rate of \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Supervisor of Employment

Date \_\_\_\_\_ 191 \_\_\_\_\_

NOTE—This blank is used in duplicate.

Fotoğraf 9. Bildirim Formu: İşten çıkarılan, istifası onaylanan çalışanlar için doldurulur (Blackford, 1912).

Blank No. 9. Form 178 Original

**NOTIFICATION**

Office  
Factory

**PAYMASTER'S DEPARTMENT:**

Please pay off and remove from pay roll

Name \_\_\_\_\_ Clock No. \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_

Department \_\_\_\_\_ Position No. \_\_\_\_\_

Quit work, Date \_\_\_\_\_ a. m. p. m.

Tool clearance \_\_\_\_\_

Signed \_\_\_\_\_ Supervisor of Employment

Date \_\_\_\_\_ 191 \_\_\_\_\_

NOTE—This blank is used in duplicate.

19

Digitized by  
INTERNET ARCHIVE

Original from  
UNIVERSITY OF ILLINOIS AT  
URBANA-CHAMPAIGN

#### 4.1.4. Mary Barnett Gilson

Mary Barnett Gilson, çalıştığı fabrikada insan kaynakları yönetiminin temellerinin geliştirilmesine katkı sağlamıştır. Taylorizmin ilk eleştirmenlerinden biri olarak, yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkileri geliştirmenin gerekliliği üzerinde yoğunlaşmıştır. Amacı, şirket yönetimini işçilerin çalışmalarıyla bütünleştirebilecek bir organizasyon geliştirmek olmuştur. Yönetiminden sorumlu olduğu fabrikada, personel yönetiminde sayısız fikri uygulanmıştır. Gilson dikkatini, çalışan yönetimi ve kadınların yönetimdeki rolüne odaklanmıştır (Waclawik, 2016: 28-33).

Mary Barnett Gilson, özellikle personel ayarlama alanındaki endüstriyel faaliyetlerde kendi çalışmıştır. Şaşırtıcı derecede aktif bir kariyere sahiptir. Chicago Üniversitesi Ekonomi Bölümü yazarı, kütüphaneci, satış elemanı, meslekî danışman, personel müdürü ve çalışma ilişkilerinde danışmanlık, anket ve araştırma çalışmalarında bulunmuştur. Büyük Britanya'da İşsizlik Sigortası konulu çalışması en çok bilinen çalışmalarındandır. Ancak hikâyesinin en önemli kısmı, Cleveland'daki Joseph&Feiss Company'nin Giyim Mağazalarında endüstriyel istihdam yönetimindeki deneyimiyle ilgilidir. 1912'de Taylor'un geliştirdiği "bilimsel yönetim" ilkelerini Cleveland fabrikasına taşıyarak, diğer ilkelerle birlikte, bilimsel yönetimin ilkelerinden daha geniş, daha demokratik ve daha insanlı çalışmalar yapmıştır (Ise, 1941: 92-93).

#### *Yönetim Bilimine (Görmezden Geline) Katkıları*

Mary Barnett Gilson, çalıştığı fabrikada, personel yönetimi alanında bir öncü olmuştur. Üniversiteden mezun olduktan sonra Pittsburgh Kütüphanesinde çalışmaya başlamıştır. Boston'da Kız Ticaret Okulunda meslek danışmanı olarak çalıştığı sıralarda oldukça farklı bir kariyer deneyimi elde etmiştir. Ardından, Cleveland'daki Joseph&Feiss Company'nin Kumaş Zanaat Mağazalarının istihdam müdürü olarak hayatının ona göre "en heyecan verici dönemi" olan on iki yılı izlemiştir. Burada ileriye dönük bir yönetimin teşviki ve iş birliğiyle, endüstri ilişkileriyle ilgilenen herkes için bir merkez hâline getiren deneyler ve uygulamalar yapmıştır. Bu süreçte bilimsel yönetim felsefesi ve ilkeleriyle, işverenlerin yanı sıra işçilere de avantaj sağlayacak şekilde imalat yöntemlerinde devrim yapma ihtimalini gördüğü Taylor ile temasa geçmiştir. Birinci Dünya Savaşı sırasında, personel işleriyle ilgili çeşitli görevlerde hükûmete hizmet etmiştir. Daha sonra danışmanlık, Columbia Üniversitesinde lisansüstü çalışma, Hawaii şeker fabrikasında bilimsel çalışma, Birleşik Devletlerinde ve yurtdışında özellikle İngiltere'de ve Cenevre'de işsizlik sigortası çalışmalarında bulunmuştur (Wolf, 1941).

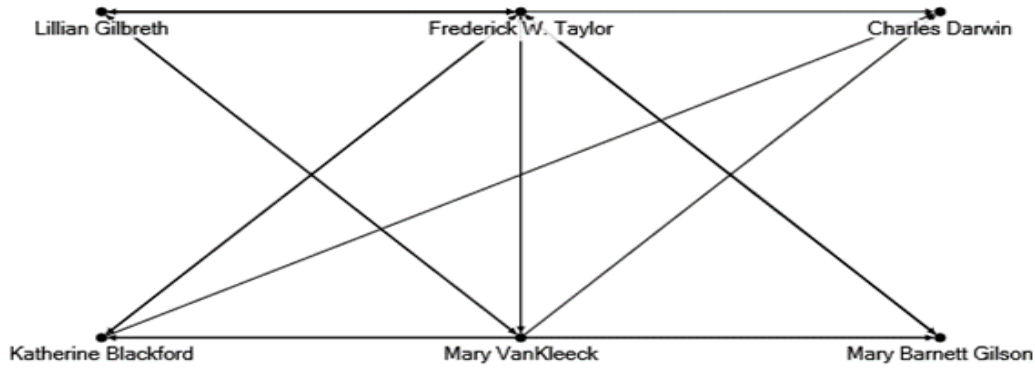
### 5. BİLİMSEL YÖNETİM PARADİGMASININ GELİŞMESİNDE ROL OYNAYAN KADIN TEORİSYENLERİN SOSYAL/ENTELEKTÜEL İLİŞKİLERİNİN ANALİZİ

Sosyomatrisler ilişkileri ortaya çıkarmak adına kullanışlı yöntemlerden biridir. Bu çalışmada da ele alınan teorisyenler ve aralarındaki ilişkileri görselleştirebilmek amacıyla öncelikle aşağıdaki ağ sosyomatrisi çıkarılmış, ardından da görsele dönüştürülmüştür. Tablo 1'de çalışmamıza konu olan tüm teorisyenlerin Taylor ile ve birbirleriyle ilişkili olduğu görülmektedir. Bununla beraber Şekil 1'de Charles Darwin ve onun düşüncelerinin saptırılarak ortaya çıkarılan Sosyal Darwinizm ile doğrudan ilgilenmiş ve bu konuda görüş alışverişinde bulunmuş üç teorisyen (*Lillian Gilbreth, Mary V. Kleeck, Katherine H. M. Blackford*) tespit edilmiştir.

**Tablo 1. Ağ Sosyomatrisi**

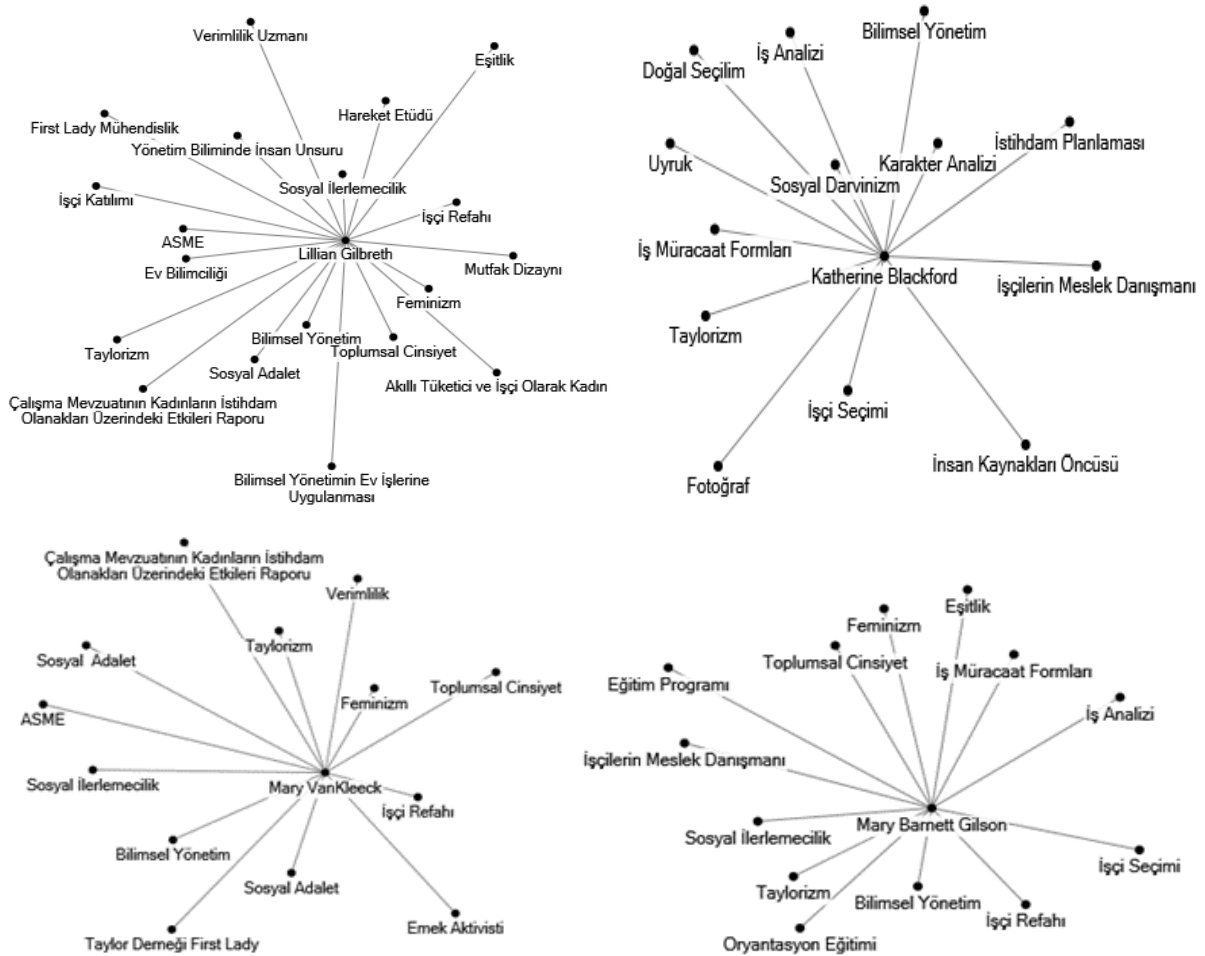
	F.W. Taylor	Charles Darwin	Lillian Gilbreth	Mary V. Kleeck	Katherine H. M. Blackford	Mary B. Gilson
F. W. Taylor	0					
Charles Darwin	1	0				
Lillian Gilbreth	1	1	0			
Mary V. Kleeck	1	1	1	0		
Katherine H.M. Blackford	1	1	1	1	0	
Mary B. Gilson	1	0	1	1	1	0

Şekil 1. Teorisyenlerin Birbirleriyle İlişkisi



Ayrıca, Şekil 2'de gösterildiği üzere, teorisyenlere ait yönetim çalışmalarına ilişkin oluşturulan ağlar verilmiş olup, bu ağlar onları daha detaylı tanımak adına önemlidir. Şekil 2'de; Lillian Gilbreth'in, *bilimsel yönetim, hareket etüdü, verimlilik, işçi refahı ve yönetim bilimi insan unsuru* üzerinde; Katherine Blackford'un, *bilimsel yönetim, insan kaynakları, iş analizi, işe alımlarda karakter analizi ve işe müracaatlarda kullanılacak iş formları* üzerinde; Mary van Kleeck'in; *bilimsel yönetim, verimlilik, sosyal adalet ve işçilerin refahı* üzerinde; Mary Barnett Gilson'ın ise *bilimsel yönetim, sosyal ilerlemecilik, eğitim programları, iş analizi ve işçi müracaat formları* üzerinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

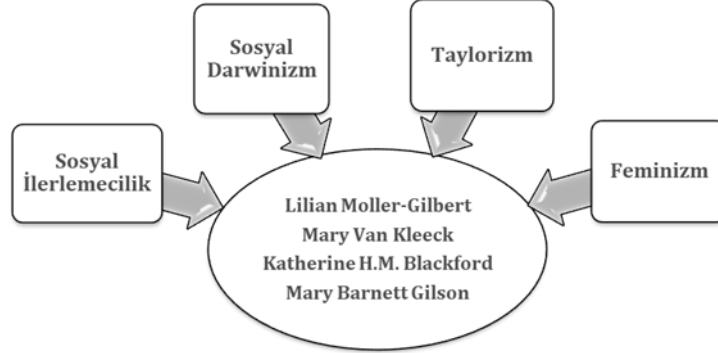
Şekil 2. Teorisyenlerin Yönetim Çalışmalarına Katkılarını Gösteren Ağlar



### 5.1. Taylorizm, Sosyal Darwinizm, Sosyal İlerlemecilik ve Feminizmin Bilimsel Yönetim Paradigmasının Gelişmesinde Rol Oynayan Kadın Teorisyenler Üzerine Etkisi

“Bilimsel bilgi, onu üreten kişilerin inanç ve tercihlerinden soyutlanamaz” (Kuhn, 2021). Bilimsel yönetim çalışmalarının yapıldığı yıllar; iktisadî, tarihî ve felsefî olarak ele alındığında, bu çalışmada odaklanılan teorisyenlerin, dönemlerinin ana akım düşüncelerinden doğrudan etkilendiği görülmektedir.

**Şekil 3. Taylorizm, Sosyal Darwinizm, Sosyal İlerlemecilik ve Feminizmin Kadın Teorisyenlere Etkisi**



Şekil 3'te verilen akımların, kadın teorisyenler üzerindeki etkilerinin temel kaynağı (feminizm hariç) Taylorizm ile olan ilişkilidir. Çünkü Frederick W. Taylor'ın düşüncesi ve ileri sürdüğü program, birçok Amerikalı Sosyal İlerlemeciye hitap etmiştir. Taylor'ın biyografisini yazan Daniel Nelson (1911), Taylor'ın Bilimsel Yönetim İlkeleri'ni “*her şeyden önce bir reform kitabı, ilerlemeci bir manifesto*” diyerek, İlerlemeci Dönem reformcularının önde gelenleri için hem şirketlerin hem de hükümet dâhil diğer örgütlenme biçimlerinin bilimsel olarak yönetilmesini ve hem yıkıcı rekabetin üstesinden gelmeyi sağlayacak hem de verimliliği artıracak model olarak tanımlamıştır (Kanigel, 1998). Büyük emek reformcusu Florence Kelley de Taylor Derneği'ne katılmıştır. Dernek, 1920'lerde, Rexford Tugwell ve John Maurice Clark gibi geleceğin yeni üyeleri için bir sığınak işlevi görmüştür. Taylor'ın bilim dışı yönetimi küçümsemesi ve Taylor'ın sisteminin, işin finansal yönü yerine üretimin teknolojik yönlerine yaptığı vurgu, erken bir şüpheli olan Thorstein Veblen'in bile nihayetinde güvenini kazanmıştır. Lenin, Taylor'ın her şeyden önce üretimi artırma vurgusuna değinmiş (Haber, 1964) ve daha sonra Taylor'ın yöntemlerini Sovyet üretim teorisinin bir parçası yapmıştır.

Taylor'ın vizyonu, İlerlemeci Dönem reformcularına, daha fazla verimlilik ve düzenin; adaleti de temin edeceği iddiasıyla, neredeyse karşı konulmaz bir paket sunmuştur. Taylor, işletme yönetiminin şimdiye kadarki -*bilim öncesi ve düzensiz*- girişimine, sistem ve bilimsel titizlik getirmiş, bilimsel bir yönetim yaklaşımının yalnızca üretkenliği artırmayacağını, aynı zamanda endüstriyel barışı ve adaleti de destekleyeceğini savunmuştur. Taylor ve ilerlemecilerin önde gelen savunucularından Haber (1964)'in belirttiği gibi, “*daha fazla verimlilik*”, toplumsal uyum anlamına gelmekteydi.

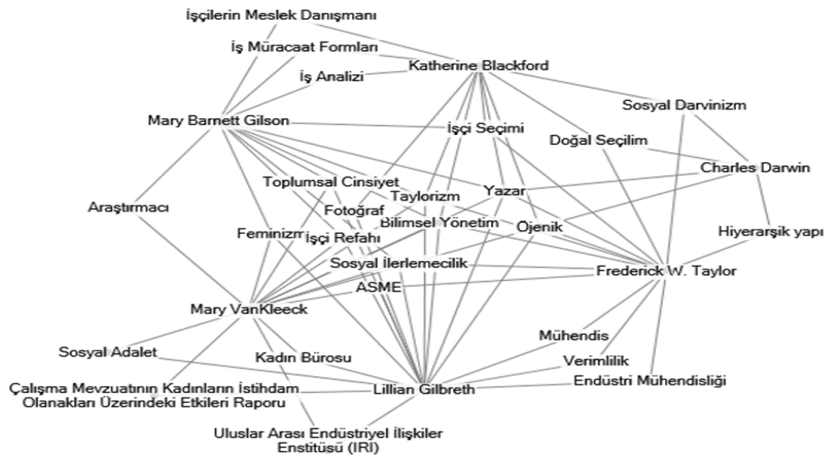
İlerlemeciler; kurumsal gücü kontrol etmeye çalışırken, birçoğu Taylor'ın bilimsel olarak planlanmış şirketine hayran kalmış, hatta onu reform programları için örgütsel bir örnek olarak görmüştür. Bugünden bakıldığında, en sakıncalı görünen, orijinal ilerlemecilerin insan hiyerarşisini benimsemesidir. Çünkü Amerikan İlerlemeci Dönemi öjeniği (soy arıtımı, ırk ıslahı), insan hiyerarşisine dayanıyordu ve öjeniye yönelik İlerlemeci reformcuları, bazı insan gruplarının diğerlerinden daha aşağı olduğuna ve evrim biliminin insan hiyerarşisi teorilerini açıklayıp, haklı çıkardığına inanıyordu. İlerlemeci Döneminin “bir insan grupları hiyerarşisinin” var olduğuna dair fikri; (*ekonomik ilişkilerde devletin uygun rolüne dair karşıt görüşlere sahip olanlar da dâhil olmak üzere*) o çağın birçok ilerlemecileri tarafından kabul görmüştür. İnsan hiyerarşisinin yalnızca en bariz örneğini seçecek olursak; ırkçılık Amerikan kültürünün toprağına derinden kök salmıştı ve onun zehirli meyveleri ideolojik yelpazede artık bulunabilir hâle gelmişti (Leonard, 2009:109-41). Tam bu noktada Taylor; ilerlemeci adaleti, bilimsel yönetimin hem girdisi hem de çıktısı olarak savunmuştur. Bilimsel yönetim, mühendislik yöntemlerinin işletmeye uygulanması suretiyle, bilimsel ürün olarak kabul edilmiştir. Mühendis; temel kuralları takip etmek yerine, gözlem ve deney



yoluyla, "en iyi tek kuralı" bilimsel olarak keşfederek optimal çalışma tekniklerini metodik olarak belirleyecektir. Bilimsel yönetimdeki mühendislik biliminin vurguda teorik olmaktan çok pratik olması, ekonomik reformculara çekiciliğini artırmaktan başka bir işe yaramamıştır. Bilimsel araştırmanın epistemik erdemlerine büyük önem veren ilerlemeciler, bilimi tarafsızlık bahşeden unsur olarak da görmüşlerdir. Bilimsel gerçekler; sert gerçekler olabilirdi ve bugün için oldukça sert olan fakat o günkü sosyal ilerlemeciler için sıradan gelen, bu çalışmadaki bazı teorisyenlerimizin de dahil olduğu başkaca bir husus daha var ki o da öjenidir. İnsan soyunun genetik olarak temizlenerek istenmeyen tüm özelliklerinden arındırıldığı bir yaklaşım olan öjeni için insan hiyerarşisine olan inanç bir gereklilik olmasın rağmen yeterli olmadığı için, ilerlemecilerin, ekonomik reformu sağlamak için insan kalıtımının sosyal kontrolüne neden bu kadar başvurduğu önemli bir noktadır. Geriye dönüp bakıldığında takdir edilmesi zor olsa da ilerlemeciler için öjeni, sapkınlık değildi, "sözde bilimsel" değildi ve çekiciliği belirli bir siyasî ideolojiyle veya belirli bir ülkeyle sınırlı değildi. Öjenik fikirler, daha ziyade ana akım olmuş ve sosyal düşünce olarak görülmüştür; neredeyse tüm genetikçiler tarafından benimsenmiş, hemen hemen her ideolojik çizgiden bilim insanlarının ilgisini çekmiş ve neredeyse tüm Katolik olmayan Batı ülkelerinde ve diğer birçok ülkede etkili olmuştur. Amerikan ekonomik reformcuları, öjeniklerin etkisiyle, ekonomik ve sosyal reformların daha genişleyebilmesi için; bireycilik karşıtlığı, verimlilik, bilimsel uzmanlık, teknokrasi, organizasyon ve planlama konularında çalışmışlardır (Leonard, 2009: 135). Bu çalışmada ele alınan teorisyenlerin birbirleri ve sözü edilen felsefi yaklaşımlar ile ilişkisi, aşağıdaki özet bilgi ışığında hazırlanan Şekil 4'te sunulmuştur:

Lillian Gilbreth hareket etüdü ile Katherine Blackford ise işe alım sürecinde, fotoğraf çalışmaları ile bilimsel yönetime katkı sağlamıştır (Brown, 2005). Lillian Gilbreth ve Mary van Kleeck, 1928 tarihli Kadın Bürosu raporunda, Çalışma Mevzuatının Kadınların İstihdam Olanakları Üzerindeki Etkilerini incelemiştir. Bu raporda; bilimsel yönetimin, yinelenen sosyal sorunların tanımlanmasında, ölçülmesinde ve iyileştirilmesinde önemli bir rol oynayabilecek ve uygulamalı sosyal bilime dönüşme potansiyeline sahip olan ve çığır açan bir yöntem olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca raporda, toplumsal cinsiyete özgü çalışma mevzuatının etkilerini, tarafsız bir şekilde ölçmede, bilimsel yönetimin yararlılığını gösterdiğini iddia etmişlerdir. Mary van Kleeck ve Lillian Gilbreth, feminizmi ve bilimsel yönetimi bir araya getirmek ve kadınların, sosyal ve ekonomik çıkarlarını ilerletmek için Kadın Bürosu raporunu araç olarak kullanmışlardır (Nyland, 2000). Mary B. Gilson yürüttüğü çalışan danışmanlığı da aslında feminizm ve toplumsal cinsiyet baskısının üstesinden gelmek üzerine olmuştur. Bu minvalde, fabrikalarda "çift vardiya" çalışmaktan bitkin düşen ve aynı zamanda ailevi yükümlülüklerini yerine getirmek için evde de çalışmak zorunda kalan kadınların sorunlarını çözmek için çaba sarf etmiştir (Phipps, 1979).

**Şekil 4. Taylorizm-Sosyal Darwinizm-Sosyal İlerlemeciler ve Feminizm ile Kadın Teorisyenlerin Etkileşimi**



Bundan sonraki bölümde Şekil 4. belirtilen her bir akımın ilgili teorisyenlerin üzerinde nasıl etki gösterdiği ve bu doğrultuda yaptıkları çalışmaların neler olduğu açıklanmıştır.

### 5.1.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Feminizm<sup>6</sup>

#### 5.1.1.1. Lillian Gilbreth

Lillian Gilbreth'in doğduğu 1870'li yıllarda "kadının yeri evidir" mantığı hâkimdi. Gerçek kadının özellikleri "dindarlık, safiyet, evcillik ve itaatkârlık" olarak tanımlanırdı ve "annenin; yemek, dikiş, temizlik, bulaşık gibi ev işleri görevini yerine getirmesi" gerekliliği kabul görmüştü (Carrell, 1979: 488-99). Ev dışında çalışma; sadece öğretmenlik, hemşirelik, kütüphanecilik ve rahibelik ile katı şekilde sınırlandırılmıştı (Sicherman, 1975: 461-85). Dolayısıyla Lillian Gilbreth yaşadığı dönemin toplumsal cinsiyet algısının zorunlu baskısı ile Kolombiya Üniversitesinde İngiliz edebiyatı derslerine kadın olduğu için alınmadığından dolayı, tüm hayatını değiştirecek olan psikoloji derslerine girmiştir. Ancak yine de Lillian Gilbreth'in, kadına ilişkin biçilen bu rolleri de üstlenmekte başarılı olduğunu söylemek mümkündür. Çok çocuklu bir anne olmasının yanı sıra eş olarak da kocasına destek noktasında oldukça etkin olmuştur. Eşi Frank Gilbreth'in yazdığı kitapların hem düzenlenmesinde hem metinlerin oluşturulmasında çok büyük katkısı olmuştur. Ayrıca endüstriyel verimlilikte Frank Gilbreth'in insan etkenini görmesini sağlamıştır. O dönemlerde profesyonellere olumsuz bakış açısı sebebiyle çalışmalarında Lillian'ın ismi pek kullanılmamıştır. Eğer ismi kullanılırsa L. M. Gilbreth yazılıyordu ki bu sayede okuyucu L. M.'nin kadın olduğunun farkına varamıyordu. Bununla birlikte dönemin erkek egemen ikliminden dolayı, bunların çoğunda Lillian'ın yazar olarak ismi hiç yer almamıştır (Greenwood ve diğerleri, 1978: 2-6). Lillian Gilbreth kendisini Frank Gilbreth'in işlerindeki en büyük itici ve yardımcı güç olarak görmüştür (Mees, 2013: 32-49). Frank Gilbreth'in 1924 yılında kalp krizi ile ölümünden sonra, onun işlerini ilerletmeye devam etmek zorunda kalmıştır. Gilbreth'ler, kazançlarını aileleri için ve yeni yatırımlar yapmak için harcamışlardır; tasarruf yapmakta ise başarılı olamamışlardır (Vasquez, 2007: 45-60). Bu hakikat Lillian Gilbreth'in eşinin ölümünden sadece 4 gün sonra bir konferansta yer almak için Avrupa'ya seyahat etmesine sebep olmuştur (Vasquez, 2007: 45-60). Eve dönüşte, kendisi ve eşi ile sözleşme yapan birçok şirketin, sözleşmeleri bir kadın ile devam ettirmeme kararı aldığını öğrenmiştir (Vasquez, 2007: 45-60). Kadın olmasının etkileri sadece bununla sınırlı kalmamıştır, Lillian Gilbreth'in imajı insanların kafasında doğrudan kadınsallıkla ilişkilendirilmiştir. Öyle ki onun fikri olan, *Pratik Mutfağın* tanıtımında, Lillian'ın kahveli kek tarifi broşürleri hem tek resimleri hem de geniş ailesinin de olduğu resimleri ile dağıtılmıştır

Lillian Gilbreth'in kaleme aldığı tüm yazılarda olduğu gibi tasarladığı mutfak modellerinde de cinsiyete dayalı ev işi bölümü hususunu korumuştur. Bu bakış açısına rağmen kayda değer husustan bahsetmek gerekirse; Pratik Mutfak projesinde, Lillian Gilbreth, alenî şekilde kocaları ev işlerine davet etmemekle birlikte, tanıtım broşürlerinde "kızı ve karısı ile mutfakta çalışan önlüklü erkek" fotoğrafını kullanmıştır. Modern ve verimli bir mutfakta tüm ailenin işin içinde olması gerektiğini ima etmiştir. Bu imadan birçok kadının hoşlanacağını düşünülmüştür. Mutfağı tasarlarken ev işlerinde aile birliğini idealize etme fikrine de karşı koymamıştır (Graham, 1999: 633-75).

Lillian Gilbreth'in bilimsel ev yönetimi, daha çok ticarî ama daha az psikolojik bir yönetim versiyonu olarak, binlerce kadını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemiştir. Şüphe yok ki, mutfak modelleri, yazdığı kitaplar ve verdiği konferanslardan daha çok ilgi çekmişti ve bu modeller sayesinde uluslararası ün kazanmıştır (Gilbreth, 1998).

Eşi Frank Gilbreth'in 1924 yılında beklenmedik ölümü sonrasında, Lillian, ailesinin geçimini sağlamakta, Frank'ın işlerini devam ettirmekte ve ailece yürüttükleri danışmanlık işini sürdürmekte kararlı davranmıştır. Kadın olduğu için karşılaştığı direnç karşısında; malî olarak ayakta kalabilmek için, yeni alanlara yönelmek zorunda kalmıştır. Ev bilimi ve tüketimi özendirme üzerine çalışmaya başlamıştır. Görüldüğü üzere, toplumsal cinsiyet baskısı, Lillian Gilbreth'in kariyerini şüphesiz ciddi şekilde etkilemiştir ancak kendisine hiçbir zaman feminist dememesine rağmen, kadınları çalışmalarında ve faaliyetlerinde desteklemiştir. Kadın meseleleri üzerine farklı komitelerinde görev yapmıştır. Ancak literatür onu genellikle feminist olarak belirtmekten çekinmemektedir (Fouché ve Vostral, 2011: 825).

<sup>6</sup> Kadın teorisyenlerden Katherine H. M. Blackford ile ilgili toplumsal cinsiyet ve feminizme ilişkin doğrudan bilgiye rastlanmadığından bu bölümde yer verilmemiştir.

### 5.1.1.2. Mary van Kleeck

Mary van Kleeck, 1930'lardaki faaliyetleri dikkate alındığında, çağdaş sosyal hizmet uzmanlarına güçlü bir kadın rol modeli olmuştur. Bu yönüyle Kleeck, önemli bir güce sahip olan ve sosyal hizmetin ötesinde akranlarının saygısını kazanan birinci sınıf araştırmacıdır. Pek çok sosyal hizmet uzmanının yeni anlaşmaları körü körüne kabul ettiği bir dönemde Mary van Kleeck, sorgulamaya ve meydan okumaya cesaret etmiştir. Böylece 1930'lardaki faaliyetleri, çağdaş sosyal hizmet uzmanlarına siyasî muhalefet ve radikalizmin sosyal hizmet tarihinde derin kökleri olduğunu ve bu köklerin kurulmasında kadınların ön saflarda yer aldığını göstermektedir (Lee, 1992).

Mary van Kleeck, 1900 ve 1915 yılları arasında “sosyal adalette feminizm” ile ilgilenmeye başlamıştır. 1800'lerin sonlarında kadın örgütleri tarafından kullanılan bu terim, endüstriyel ve teknolojik ilerlemeleri ve çalışanlar arasında eşitsizliğe neden olduğu düşüncesi ile “sosyal adalet” olarak değiştirilmiştir. Çünkü sosyal adalette feminizm teriminin sosyal ve dinî sonuçları bulunmakla birlikte 1890'lı yılların sonlarında sosyal ve ekonomik eşitsizlik getirdiği düşüncesi ve sınıfsal tehdit oluşturduğu gerekçesi ile sosyal adalet terimi kullanılmaya başlanmıştır (Sklar ve diğerleri, 1998).

Mary van Kleeck, kadınların toplumdaki statüsüne önem vermiştir. Bundan dolayı verimsiz çalışma koşullarının ve işsizliğin en büyük etkenin iş yönetim tarzı olduğuna dikkat çekmiştir. Bu durum Mary van Kleeck'i daha ayrıntılı düşünmeye itmiştir. Bundan dolayı yönetim alanındaki çözümün yeni bilimsel yönetim yaklaşımı olduğunu düşünmüştür (Alchon, 1991:1-23). Bu düşünce ile 1906 yılında endüstriyel çalışmalarda bulunmuş, New York fabrikalarında çalışan kadınlarla ilgili veriler toplamış ve elde ettiği sonuçları yayınlamıştır. Bu sonuçları yayınlamasındaki amacı, iş yaşamındaki kadınların çalışma koşullarını dünyaya duyurmak, destek görmek ve kadın haklarını koruyan yeni yasaların çıkarılmasına öncülük etmek istemesidir. Bunun zor olacağını farkında olsa da azim ve isteği ile dikkat çekmeyi başarmış ve olumlu adımlar atılmasını sağlamıştır. Böylece kariyerinde önemli bir adım atmıştır (Brahimaj, 2019: 1-30).

Mary van Kleeck araştırmalarına göre, zor şartlar altındaki ciltleme işinde 14-40 yaşlarında her yaşta kadın çalışmaktaydı. 12-14 saatlik vardiyalarla ve düşük ücret karşılığında çalışmakta olan bu kadınlar için şartların uzun yıllar iyileştirilemeyeceği düşüncesiyle Russell Sage Vakfı için kadın istihdamı konusunda çalışmalar yapmıştır. Kadın işçilerle yaptığı çalışmalarından bazıları, *Artificial Flower Makers*<sup>7</sup> (1913), *Women In The Bookbinding Trade*<sup>8</sup> (1913), *Wages In The Millinery Trade*<sup>9</sup> (1914)'dir. *Women In The Bookbinding Trade*<sup>10</sup> ise Vakfın en ünlü ve iyi bilinen eseri olmuştur. Bu araştırma, 1908-1909 yılları arasında yapılmıştır. Toplanan veriler ve görüşmeler sonucunda 1913 yılında kitap hâline getirilmiştir (Lee, 1992).

Mary van Kleeck, kadın hakları savunucusu olmaya devam etmesine rağmen, Amerika Birleşik Devletleri'nin Birinci Dünya Savaşına girmesinden hemen önceki yıllarda ilgi odağı genişlemiştir. Odak noktasının bu genişlemesi, kadınların karşılaştığı sorunların çoğunun tüm çalışanlar için ortak olduğu düşüncesini kabul etmesinden kaynaklanmaktadır. Yeni bakış açısının kaynağı, 1914'te Devine ile

<sup>7</sup> Artificial Flower Makers, Mary van Kleeck'in yapay çiçek ticareti işçileri üzerine yaptığı bir çalışmadır. Bu çalışma yapay çiçeklerin dörtte üçünün üretildiği New York Şehri'ndeki işverenlerden ve çalışanlardan alınan bilgilere dayanmaktadır. Araştırmanın amacı; ücretler, çalışma saatleri, istihdamın düzenliliği, beceri edinme fırsatı, ilerleme şansı ve alınan ücretlerle mümkün kılınan yaşam koşullarının ölçülebildiği kadarıyla istihdam edilen kızların oranını tespit etmektir. Çalışmanın sonuçlarına göre, ücretlerin çok düşük ve istihdamın ise aralıklı olduğunu göstermektedir (Kleeck, 1913: 194-204).

<sup>8</sup> Women in the Bookbinding Trade, Henry R. Seager ve Mary van Kleeck tarafından yapılan bir araştırma kitabıdır. Mevzuatın yönlendirilmesi, endüstriyel eğitim ve halkın eğitimi için çok ihtiyaç duyulan değerli bir eserdir. Kitabın her bölümü özellikle; fazla mesai, fabrika kanunları ve toplu pazarlık ile ilgili endüstriyel koşullara ilişkin bir değer yaratmaktadır (Kleeck, 1913: 194-204).

<sup>9</sup> Wages In The Millinery Trade araştırması New York tuhafiyeci fabrikalarında ücretlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Artan ücretlerle birlikte işletmeler üretim maliyetini çalışanlara yansıtılabilmekte ve yalnızca girişimciler kârlı çıkabilmektedir. Bu çalışmayla birlikte ücret yasası ile ilgili önemli sonuçlar elde edilmiştir. Olgular, bir bütün olarak ticarete ortalama ücretlerin arttığını en yüksek ücret ile en düşük ücret arasındaki farkın ücret yasasının yürürlüğe girmesiyle de azaldığını göstermektedir (Webb, 1912: 973-98).

<sup>10</sup> Taylor Derneği, James M. Dodge, Frank B. Gilbreth, Robert T. Kent, Conrad Lauer, Carl G. Barth, Morris L. Cooke ve H. K. Hathaway tarafından yönetilen Amerikan Makine Mühendisleri Derneği üyelerinden oluşmaktadır. 1910-1911 yılları arasında resmileştirilmiştir. Kaynakların nasıl sağlanacağı ile ilgili kapsamı belirleme sorunuyla karşı karşıya kaldıklarından, saf mühendisliği vurgulamak ve daha büyük hizmetin sunulması için kurulmasına karar verilmiştir (Brown, 1925: 134-9)

düzenlediği ve iş güvencesizliğinin her iki cinsiyet için de bir sorun olduğunu vurgulayan iki işsizlik konferansıydı. Taylor Derneği ile daha sonraki ilişkisi göz önüne alındığında, ikinci konferansa Taylor'ın en yakın meslektaşı Morris Cook tarafından ev sahipliği yapılmıştır. Çalışan sorunlarına dair düşüncesini 1916'da Kadın Çalışmaları Komitesi Müdürlüğü altındaki departmanı daha geniş odaklı Endüstriyel Çalışmalar Departmanı ile değiştirmeye ikna ettiği Sage Vakfı'nda gerçekleştirmiştir (Magat, 1999).

### 5.1.1.3. Mary Barnett Gilson

Mary Barnett Gilson, endüstriyel ilişkiler alanında bir kariyerin ardından yaklaşık 49 yaşında Columbia'dan doktora derecesini almıştır. Daha sonra, 1942'de fahri yardımcı doçent olarak emekli olmadan önce Chicago Üniversitesi'nde on yıl ekonomi dersi vermiştir. Üniversitenin başkanı Robert M. Hutchins ile mektuplaşmasında, işletme okulunda veya Downtown College'da uzmanlık alanında endüstriyel ilişkiler öğretme fırsatı bulamamış olmanın hayal kırıklığını yaşadığını belirtmiştir. Ayrıca doçentliğe terfi ettirilmediği için yaşadığı hayal kırıklığı da oldukça açıktır. Mary Barnett Gilson cinsiyetçi bir cam tavana çarptığına inanıyordu (Collier, 2019). Bu inanç onun çalışmalarının farklı bir yöne evrilmesinde de etkili olmuştur. Öyle ki Mary Barnett Gilson, yalnızca çalışanın kuruluşa karşı sorumluluğunun (*uygun fizikî ve ahlâkî şartların korunması veya doğru katılımın sağlanması*) olması değil, aynı zamanda şirketin de çalışana karşı sorumluluğunun (*para kazanma olasılığı*) tartışıldığı özel bir görüşme programı oluşturmuştur. Hazırladığı adaptasyon programı kapsamında yemek odası, soyunma odaları, dinlenme odaları, yüzme havuzu, bowling salonları, kuaför salonları ve spor alanları çalışana tanıtılmıştır. İlk işgününün sonunda, işe yeni başlayan çalışanın işi ve işletmeyi değerlendirmesini teşhis etmek için bir görüşme yapılmıştır. İstihdam departmanının yardımcı rolü vurgulanarak, çalışma yöntemleri de tartışılarak çalışan için anlaşılır olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu samimî, gayri resmî görüşme, sonraki günlerde haftalık olarak gerçekleştirilmiştir ve ardından tam adaptasyona kadar daha az sıklıkla devam etmiştir (Wrege ve Greenwood, 1982: 35-42). Yeni çalışanın başvurusunun onaylanmasının ardından çalışanın sosyal rollerini etkilemeyi amaçlayan eğitimlere de yapılmıştır. O dönemde fabrikalarda en çok kadınlar çalıştırılmaktaydı ve kadınlar günün önemli bir bölümünü de ev işleriyle geçirmekteydi. Mary B. Gilson, çalışanların işe dinlenmiş olarak geldiklerinde daha üretken olduklarını savunmuştur. Şirkette çalışanların evde fazla çalışmamasını sağlamak için ev ziyaretlerine gitmiş ve kadın işçilerin aileleriyle konuşarak baskı oluşturmuştur. Mary B. Gilson, kadınların öncelikle *Clothcraft Shop*'larda çalışmaya odaklanmalarını ve işlerini verimli bir şekilde yapmalarını istemiştir. Verimlilikteki iyileşmenin sağlanması için çalışma gün ve saatinin kısaltılmasına izin vermiştir (Gilson, 1916: 277-89).

### 5.1.2. Taylorizm

#### 5.1.2.1. Lillian Gilbreth

Gilbrethler, Taylor'un bilimsel yönetim tekniğinin ilk ve en güçlü savunucularından olmuşlardır ancak Taylor'un "*en iyi tek yol*" olarak çok güvendiği kronometreye alternatif olarak hareket etüdünü geliştirmişler ve tercih etmişlerdir (Gilbreth, 1908, 1909, 1911). Frank Gilbreth'in yöntemi, *Concrete System*, *Bricklaying System* ve *Motion Study* üçlü kitap setinde<sup>11</sup> açıklanmıştır. Bu üç kitap Frank Gilbreth'in ismi ile basılmıştı ama kitap Lillian ve Frank tarafından beraber yazılmıştır. O yıllarda yazarlık erkekler tarafından yapılmaktaydı ve kadınların eşyazar olması kitabın kıymetini düşüren unsur olarak görülmekteydi (DesJardins, 2010).

Her ne kadar Taylorizmi destekleseler de Lillian ve Frank Gilbreth, Taylorizmde insan unsurunun eksik olduğuna inanmaktaydı (Graham, 1998). Lillian Gilbreth, psikoloji üzerine akademik eğitimi ve

<sup>11</sup> Concrete System (Beton Sistemi); dönemin müteahhitlerinin yönelik ayrıntılı tavsiyeler içeriyordu. Kitapta, beton sütunların yapılması esnasında, gruplar arasında yarışma düzenlenmesi gibi seçenekler de dâhil olmak üzere, işçileri motive edecek hususlar anlatılmıştır. Bricklaying System (Tuğla Örme Sistemi); çırakların nasıl eğitilmesi gerektiği konusunda tavsiyeler içeriyordu. Tecrübeli işçilere verilen kalitesiz talimatların israfa sebep olduğu üzerine durulmuştur. Tuğla örmekle alakalı teknik bilgiler anlatılmıştır. Motion Study (Hareket Etüdü); işçi değişkenleri, çevre, teçhizat ve alet değişkenleri, hareket değişkenleri arasında bölümler oluşturarak, işin sistematik şekilde nasıl yürütüleceğine dair tavsiyeler içeriyordu. Hareket ekonomisi yasalarına göre "doğru yönetimin" nasıl olacağına çözüm önerileri sunmuştur. Bir iş yürütülürken, sürecin ayrıntılı olarak fotoğraflanması gerektiği ve iş hareketlerinin analiz edilerek, insan unsuru ve zihinsel zaman tepkilerinin farklılıklarından kaynaklanan hataların ortadan kaldırılabileceğini anlatmıştır (Wren, 2009: 56-75)

yönetim bilimi anlayışını harmanlayarak, insan unsurunu tanımlamıştır. Yöntemi, kişilerin beceri ve memnuniyetlerini artırarak, çalışma deneyimlerini geliştirmek üzerine kurulmuştur; bu, *"The Psychology of Management"* tezinin temelini bu oluşturmaktadır (Gilbreth, 1914). Bu tekniklerin uygulanması endüstriyel psikolojinin araçları hâline gelmiş ve Lillian Gilbreth bu sahada öncü olarak kabul edilmiştir. Lillian Gilbreth; eşi öldükten sonra da kadın işçilerin verimliliğin artması ve kadınların kariyerlerindeki başarılarını artırması için çalışmalar yapmıştır (Gilbreth, 1928: 55-68, 1929: 61-9).

### 5.1.2.2. Mary van Kleeck

Mary van Kleeck, Columbia Üniversitesi'nde sosyal ekonomi alanında yüksek lisans yapmış ve Edward Devine'den sosyal ekonomi dersi almıştır. Devine ise öğrencilerine Taylor'un veri toplama ve analiz yapma yaklaşımını benimsetmeye çalışmıştır. Mary van Kleeck'in Taylorizm fikrini benimsemesinde Edward Devine'in<sup>12</sup> önemli bir rolü bulunmaktadır. Öğrenci iken aynı zamanda sosyal feministler grubuna katılarak kadın haklarının ve sosyal reformun gerçekleştirilmesine katkı sağlamıştır. Kadın istihdamındaki eksiklerin giderilmesi konusunda o dönemde çalışmalar yapmıştır (Nyland ve diğerleri, 2014: 1149-69).

1919'da Taylor Derneği'ne katılma davetini kabul ederek derneğin ilk kadın üyesi olmuştur ve dernekte kadın üyeliğine öncülük ettiği için daha sonra *"Taylor Cemiyeti'nin Hanımefendisi"* olarak tanınmıştır. Savaşlar arası dönemde birçok liberal düşünür gibi dernek üyesi olmuştur. Bunun sebebini ise uzun çalışma saatlerinin, işsizliğin ve düşük ücretlerin işçiler ve aileleri üzerindeki yıkıcı etkilerini gözlemlemekten kaynaklandığını belirtmiştir. Bu şartların ardındaki mantığı formüle etmeye çalışırken, bu tür soruların yalnızca Taylor Derneği'nde "fikir çatışmasını teşvik etmek", "endüstriyel organizasyonun mevcut kötü sonuçlarını vurgulamak" ve "yönetimi yorumlamak" için tasarlanmış bir ortamda yanıtlandığı sonucuna varmıştır (van Kleeck, 1924: 242).

Sosyal bilimci olan Mary van Kleeck, 1915-1924 yılları arasında Taylorizm fikrini benimsemiş olsa da yine kendi içinde bir çelişki yaşamıştır. Buna rağmen her iki tarafın da (işçi ve işveren) birbirini tamamlayacağını düşünmektedir (Alchon, 1992:109-29). Kısaca Mary van Kleeck, Taylor ve savunucuları tarafından kurulan, amacı endüstride işçi, işveren, yönetici ve yönetim sürecinde bilimsel bilginin en önemli rolü üstleneceği düşüncesi olan Taylor Derneğine katılarak, bilimsel yönetimin avantajlarından yararlanma düşüncesi ile hareket eden ilk kadın üyesi olmuştur. Mary van Kleeck bu açıdan Taylorizmin en uygun yönetim tarzı olabileceğine inanmaktadır (Brahimaj, 2019: 1-30).

### 5.1.2.3. Katherine H. M. Blackford

Katherine H. M. Blackford, 1912'de New York'a yerleştikten ve Arthur Newcomb ile evlendikten sonra, büyük şirketlerde istihdam uzmanı olarak çalışmaya başlamıştır. Verimlilik sözleşmeleri için, bilimsel seçim yöntemi tekniklerini geliştirme üzerine Harrington Emerson'a<sup>13</sup> danışmanlık yapmıştır. Emerson'ın verimlilik mühendisleri, Taylor sistemiyle rekabet edebilmek için, bilimsel yönetime daha esnek bir yaklaşım getirip; şirkete işçi alımı konusunda uzmanlaşarak, 1907-1920 arasında yaklaşık 200 firmayı elinde tutmuştur (Quigel, 1992). Katherine H. M. Blackford, geliştirdiği Blackford İstihdam Planının

<sup>12</sup> Edward Thomas Devine (1867-1948), New York Hayırseverlik Okulu'nda ve Columbia Üniversitesi'nde görev yapan bir sosyal ekonomi profesörüdür. 1926-1928 yılları arasında Devine, Amerikan Üniversitesi'nde dekan ve profesör olarak çalıştı. 1896-1917 yılları arasında genel sekreter olarak hizmet veren ve Charities dergisinin editörlüğünü yapan New York Charity Organization Society ile derinden ilgilendi. Devine, çoğu sosyal hastalığın nüfusuna bir kesimi için kârlı olduğunu iddia ederek, sosyal hizmet uygulamasına ekonomik bir analiz yapmıştır (Devine, Edward Thomas (1867-1948) (t.y.))

<sup>13</sup> Harrington Emerson, mühendislik okumuştur. Makine mühendisliği ile ilgili alanlarda çalıştıktan sonra dikkatini verimlilik mühendisliğine vermiş ve 1900 yılında Emerson Enstitüsünün kurmuştur. Amerikan Makine Mühendisleri Derneği aracılığıyla, zaten pratiklerinde uyguladığı Frederick W. Taylor ile tanışmıştır. Yönetimi sistemleştirmek ve iş standardı oluşturma üzerine çalışmıştır. Demiryollarının verimlilik yöntemlerini kullanarak, günde 1.000.000 dolar tasarruf edilebileceğini açıklaması, ilginin üzerin çekilmesinden kilit nokta olmuştur. 1904 yılında Sante Fe demiryolu sisteminin iyileştirmesi sürecinde danışmanlık yapmıştır. Yaptığı çalışmalar ile yapılan tasarruf hesaplandığından çok daha fazla çıkmıştır. Genel itibarla çalışmalarını "bilimsel yönetim" yerine "verimlilik" olarak adlandırmıştır. Çok sayıda emir veren işlevsel yönetim yerine, tek patronun olduğu, uzmanların ilgili patrona tavsiye bulunduğu, böylece uzman tavsiyesiyle ama tek sorumlu makamla işin yürütülmesini savunmuştur. İş için standart zamanlar belirlenmiş ve zaman etüdü analizi ile işe standart zamanda bitiren işçiyeye %100 verimlilik kredisi verilen sistemi benimsemiştir. "Görev ve ikramiye" tanımı yaparak, belirli bir performans yakalayana kadar hiçbir ikramiye ödenmemesi ancak o performansı yakalayınca toplu ikramiye ödeme sistemini kullanmıştır (Wren, 2009:116)

ilk adımı olarak; kendisinin eğittiği kişilerden oluşan İstihdam Bölümünü kurmuştur. İstihdam Bölümü kurulunca, ustabaşları, kısım şefleri ve diğer hat görevlilerinin, işe müracaat edenlerle görüşme, onları işe alma, bölüm değiştirme ya da işten çıkarma gibi sorumluluk ve zahmetinden kurtulmaları sağlanmıştır. Katherine H. M. Blackford'un endüstriyel üretimin işlevselleşmesini amaçlayan merkezileşme argümanları, Tayloristlerin argümanları ile aynı olan politika ve yöntemlerin tekdüzeliği, şirketin verimlilik standartlarına sadakat, ustabaşların tekrarlayan eforlarının ortadan kaldırılması, merkezî bir arşiv ve kayıt sisteminin oluşturulmasından ibaretti (Blackford & Newcomb, 1916). Katherine H.M. Blackford, işe alma, işten çıkarma, yer değişikliği, terfi gibi konularından sorumlu olmanın yanı sıra, İstihdam Bölümünün, sosyal yardımlaşma gibi istihdam faaliyetlerinin gibi diğer yönleri için de mükemmel bir bölüm olduğunu savunmuştur (Hubbard, 1904: 83-94).

#### 5.1.2.4. Mary B. Gilson

Mary B. Gilson'un çalıştığı Joseph&Feiss şirketi, bilimsel yönetimin kullanımı ve nispeten paternalist bir işçi-yönetim ilişkileri modelini benimsemiştir. 1900'de kurulan Uluslararası Kadın Konfeksiyon İşçileri Sendikası (ILGWU) ve 1914'te kurulan Amerika Birleşik Giyim İşçileri Birliği (ACWA) dâhil olmak üzere ulusal işçi sendikaları kurulmuştur. Her ikisi de başlangıçta Amerikan İşçi Federasyonu'nun bir parçasıydı. Yirminci yüzyılın ilk çeyreği, Cleveland hazır giyim endüstrisindeki işçileri örgütlemeye çalışırken saldırgan bir tutum izlemiştir. ACWA, I. Dünya Savaşı döneminde Joseph&Feiss Şirketi'ni örgütlemeye çalışmış ve ILGWU, Printz-Biederman Şirketi'ni örgütlemeye çalışırken saldırgan davranmıştır ve 1904'te sert bir grevle sonuçlanmıştır. Daha sonra, 1911'de, 33 Cleveland firmasında beş bin işçi, ILGWU liderliğinde sendikal tanınma sorunları nedeniyle greve gitmiştir. Genellikle "Taylorizm" veya "Bilimsel yönetim" olarak adlandırılan Taylor'ın (1911) teorileri; artan üretim verimliliğinin, bireysel işçilerin yargılarının, yöneticiler tarafından geliştirilen kuralların, yasalar ve matematiksel formüllerle değiştirilmesiyle elde edilebileceğini savunmuştur. Taylor'ın savunduğu ana araçlardan biri, yönetimin belirli bir görevi yerine getirmek için yapılan eylemlerin dikkatli bir şekilde sürecini ve kaydını içeren zaman ve hareket çalışmalarını kullanmasıydı (Ebert ve Monschein, 2011: 18-34).

Garfinkel'e göre sendikalaşma tehdidi ve "Bilimsel Yönetim" in etkisi Joseph&Feiss Şirketi'nin "Bilimsel Yönetim" i bir tür paternalizmle bütünleştirmesine neden olmuştur. Joseph&Feiss yöneticileri, işçiler üzerinde bir tür kontrole sahip olmak, devir oranlarını düşük tutmak ve yüksek verimlilik seviyelerinde çalışmalarını sağlamak için çalışanlarının faaliyetlerini yakından denetlemiştir. Buna karşılık şirket, çalışanlara ikramiye ve terfi fırsatları vermiştir (Haake, 1921: 71-89).

Bilimsel yönetimin yanı sıra Joseph&Feiss, işyerini daha verimli hâle getirmek için refah uygulamalarının veya paternalizmin kullanılması gerektiğine karar vermiş ve paternalizm uygulamaları altında, çalışanlarla daha fazla iş birliğini ve daha yüksek morali teşvik eden koşullar oluşturmuşlardır. Çalışan refahı ile ilgili tüm konular, İstihdam ve Hizmet Departmanı başkanı Mary B. Gilson tarafından ele alınmıştır. Servis Departmanı, bu tür konuları genellikle ustabaşı veya amirlerin ellerine bırakan diğer şirketlerdeki uygulamadan farklı olan tüm işe alma ve işten çıkarma konularından sorumluydu. Devamsızlık yapan veya geç kalan çalışanlar, Servis Departmanı tarafından kişisel olarak soruşturulur ve soruşturmalar bazen evde yürütülürdü. Dinlenme, kütüphaneler ve sıhhi koşullar da dâhil olmak üzere diğer tüm konular da Servis Departmanı tarafından halledilirdi. Hizmet Departmanı 1914 tarihli raporunda işçiler için kişisel standartlarını belirlemiştir. Bu standartlar, verimli kişilerin temiz, sağlıklı bir vücuda ve sade iş kıyafetlerine sahip olmalarını gerektirmektedir. Bununla birlikte, zamanla işçiler için temizlik standartları ve otoriter çalışma uygulamaları kişisel konulara müdahalenin temeli hâline gelmiştir. İşçilerin temizliği ve görünüşünün yanı sıra, Hizmet Departmanı'nın 1914 Raporu, işçilerin uygun fiyatlı ve sağlıklı bir diyet sürdürmeleri için 10 dolarlık, kutulu öğle yemeği gibi işçilere faydalı olan öğeleri de içeriyordu. Fabrikada tüm işgücünü bir kerede sığdıracak kadar büyük, temiz ve güzel yemek odaları, erkekler ve kadınlar için ayrı ayrı mevcuttu (Ebert ve Monschein, 2011: 18-34).

### 5.1.3. Sosyal Darwinizm<sup>14</sup> ve Sosyal İlerlemecilik

#### 5.1.3.1. Lillian Gilbreth

Lillian ve Frank Gilbreth, biri çok küçük yaşta ölen, bir düzine çocuk sahibi olmaları ile tanınmışlardır. Eğer hesaplanırsa; ilk hamileliğinin evliliklerinin 6. haftası sonrasında olduğu ve 20 yıllık evlilikleri boyunca her 15 ayda bir doğum yaptığı görülür (Vasquez, 2007: 45-60). Hayat hikâyeleri, 1948'de yazılan ve 1950 yılında beyazperdeye de taşınan, "*Cheaper of the Dozen*" kitabıyla meşhur olmuştur. Öjenik çalışmaları, bebek sevgileri ve doğum kontrolündeki isteksizlikleriyle birlikte bu kadar çok çocuk sahibi olmalarını sebebi olarak belirtilmiştir (Lancaster, 2004). Öjenik çalışmalarında önemli bir figür olan Edward Thorndike ile Lillian Gilbreth'in bir süre psikoloji çalışmış olması da etkili olmuştur (Bedeian ve Taylor, 2009). Gilbreth'ler her ne kadar ana akım öjenist değillerse bile, çok çocuk sahibi olarak genleri çoğaltma gayesini basitçe felsefi olarak almışlardı (Bedeian ve Taylor, 2009: 216-21). Altta yatan bütün bu sebeplerden bağımsız olarak da Lillian, Frank Gilbreth'in "6 kız, 6 oğlan çocuk sahibi olmalıyız" dediğini bildirmiştir (Lancaster, 2004).

#### 5.1.3.2. Mary van Kleeck

Sosyal ilerlemecilik hem öjenistler hem de erken dönem feministler için merkezî konumdaydı. Ancak Mary van Kleeck, dönemindeki öjeniklerin, kadınların temel görevlerinin sağlıklı nesiller doğurup büyütme olduğu düşüncesine hiç sahip olmamış, kadınların iş hayatından çekilmesini savunan öjeniklere rağmen kadınların çalışma hayatında var olmaları için çaba sarf etmiştir (Brahimaj, 2019).

#### 5.1.3.3. Katherine H. M. Blackford

Katherine H. M. Blackford'un karakter analizi çalışmaları, esasen bilimsel ırkçılık ve sömürgeci düşünce ile tutarlı görünmektedir. Katherine H. M. Blackford, çalışmalarında Madison Grant'ın 15 ırkçı metinlerinden etkilenmiştir (Dennis, 1995). Katherine Blackford'un fiziksel özellikler ve kişilik üzerine teorilerinin temeli Darwin biyolojisine dayanıyordu. Doğal seçilimin hem kişisel hem de fiziksel özelliklerden sorumlu olduğuna inanmıştır. Bir kişinin, kişisel özelliklerinin ayırt edilebilmesi için kullanılabileceğine inandığı dokuz temel fiziksel özelliği belirlemiştir: 1) renk, 2) şekil, 3) boyut, 4) yapı, 5) doku, 6) tutarlılık, 7) oran, 8) ifade, 9) kondisyon. Katherine H. M. Blackford, fiziksel özelliklerden en önemlilerinin renk ve şekil olduğunu düşünmektedir. Cilt ve saç rengi üzerine çok tartışmıştır. *Blondes and Brunets* adlı kitabında ırkların evrimini ve bunun, o ırkın hem fiziksel hem de zihinsel özelliklerini nasıl etkilediğini anlatmıştır (Blackford ve Newcomb, 1917). Kitabında; gözlerin büyüklüğüne, şekline, görece durumuna, burnuna, boyuna ve yüzün genel şekline ayrıntılı şekilde girmiştir. Kişinin elleri ve hatta fiziksel hareketlerinden dahi kişilik özelliklerini tahmin etmeye çalışmıştır.

Katherine H. M. Blackford'un tamamen evrimsel biyolojiden aldığı sistemi; yüzü, başı ve bedeni, kişinin bir işe uygunluğu için endeks olarak kabul etmiştir. Herkesin, zihinsel ve psişik özelliği ile fiziksel özelliği arasında sıkı bir bağ olduğunu savunmuştur. Bireyler en uygun olarak hayatta kalmaya uyum sağlamak için, en uygun cilt rengi ve belirgin çene gibi özellikleri, en uygun olanın hayatta kalmasına göre gelişmiştir (Blackford, 1912: 10-35; Blackford ve Newcomb 1917, 1918, 2018).

Katherine H. M. Blackford, İstihdam Bölümünün görevini, iş analizi yaparak bir pozisyonu değerlendirmek olarak belirlemiştir. Pozisyon, fiziksel çaba mı yoksa zihinsel çaba mı gerektiriyor? Mekanik yetenek, sanatsal yetenek ya da ticarî yetenek mi gerektiriyor? Katherine H. M. Blackford bunun gibi analiz ederken kullanacağı 131 adet fiziksel ve zihinsel özelliği liste yapmıştır (Blackford ve Newcomb 2018). İş ve işe başvuran, bu listeye göre analiz edilmekte ve buna göre eşleştirmeler yapılmaktaydı. Katherine H. M. Blackford işe başvuranın akraba, arkadaş vb. özellikleri sebebiyle değil, eldeki işe uygunluğa göre işe alınması gerektiğini savunuyordu. O yıllarda işe alım için kullandığı "uygun", "uygun olmayan", "uyumsuz"

<sup>14</sup> Kadın teorisyenlerden Mary B. Gilson ile ilgili Sosyal Darwinizme ilişkin doğrudan bilgiye rastlanmadığından bu bölümde yer verilmemiştir.

<sup>15</sup> Madison Grant, 1865-1937 yılların arasında yaşamış, avukat, yazar, zoolojisttir. Öjenist, muhafazakâr ve bilimsel ırkçı çalışmaları ile tanınır. "The Passing of the Great Race" isimli kitabını yazmış ve bu sayede göç kısıtlamasında ve melezleşme karşıtı kanunların çıkarılmasında rol almıştır (Spiro, 2009: 6-7)

gibi ifadeler, literatüre girmiştir. Çalışanın cahil olabileceğini ancak doğuştan gelen kabiliyetlerinin istihdam yöneticisi tarafından keşfedildiği zaman, her insanın bir mesleğe “tabiaten” uygun olduğunu savunmuştur. Ona göre meslekî israf, (hem işçi hem de işveren için), esasen bir işçi ile iş arasındaki kasıtsız uyumsuzluktan kaynaklanmaktaydı (Blackford, 1916; Hubbard, 1904:83-94). O yıllarda; Sosyal Darwinizmin bir versiyonu olan öjenistlerin yöntemi olan bir işçiyi ontolojik olarak bir işe uygunsuz olarak kategorize etme konusunda, birçok istihdam yöneticisi aksini uyguluyordu: işçilerin kabiliyetleri ve pozisyonları arasında bir uyumsuzluğun sonucu olarak başarısızlıklarını değerlendiriyorlardı. Katherine H. M. Blackford da öjenistler gibi işçilerin bu özelliklerinin değişmez ve biyolojik olarak belirlenmiş olduğunu savunmuştur (Ellis, 1912).

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Kuhn’un paradigma, Wittgenstein’in sistem algısı, aslında nasıl düşündüğümüze verdiğimiz isimdir (Kuhn, 2021). Bilimsel yönetim paradigması ya da oluşturulan sistematik bakış ve kurulan sistem, içinde bulunduğu çağın sosyal, ekonomik, siyasi şartlarıyla şekillenmiş bir düşünme biçimidir. Bu sürecin özellikle sosyal ilerlemecilik ve sosyal Darwinizm etkisi altında olduğu açıktır. Bu çalışmada seçilip incelenen teorisyenlerin de bu ideoloji/felsefelerden etkilendiği görülmektedir. Bununla birlikte kadın teorisyenlere etki ve tepkileri noktasında, buldukları dönem ve sahip oldukları paradigma dikkate alındığında, bilimsel yönetim yaklaşımı -Kuhn’un perspektifinden- diğer bütün paradigmalardan gibi bilgiyi yaratanın güç olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Yönetim alanında Taylor’un çalışmalarının temel noktalarının neler olduğu birçok kaynakta yer almaktadır. Özellikle Taylor’un çalışmasının nasıl ortaya çıktığı, hangi durumlarda uygulanacağı gibi birçok bilgi günümüze kadar ulaşmıştır. Oysa bilimsel yönetim yaklaşımının sadece Taylor ile devam etmediği kadın teorisyenlerin sahip oldukları birikimler ile etkin olan ideolojilerin de yönetime katkısı olmuştur. Kadın teorisyenlerin kendi gözlem ve tecrübelerini birleştirip ve prensipleştirip oluşturdukları yazılı eserlerini; yayınevleri, toplumun cinsiyet baskısından dolayı eşlerinin isimleriyle ya da kendi isimlerini şifreleyerek yayınlanmıştır. Amaçları yönetim biliminin katkıda bulunmak ve işletmelerde verimliliği artırmaktır. Bu çalışmada da belirtildiği üzere toplumsal cinsiyet, siyaset ve sosyopolitik söylemlerin yönetim tarihini etkilemekle kalmadığını, aynı zamanda yönetim ve organizasyon alanını da şekillendirdiğini söylenebilir.

Tarihî açıdan bakıldığında, kadın teorisyenlerden yönetim bilimine katkıda bulunanları ortaya çıkarmak için daha fazla araştırma yapılmalıdır. Çalışmaları akademik olarak takdir edilmeye ve onların bilgeliğinden bir şeyler öğrenme fırsatını hak etmektedir. Ampirik bir bakış açısıyla, bu kadınların teorilerini/felsefelerini test etmek ve doğrulamak için daha fazla çalışma yapılmalıdır. Bu bakımdan çalışmaların genişletilmesi adına sosyal/entelektüel ideolojilerin paradigmalardaki karşılığı ve etkileri bundan sonraki çalışmaların konusu olabilir.



**MAKALE BİLGİ FORMU****Yazar(lar)ın Katkıları**

EŞ: Çalışma kurgusu, literatür tarama ve raporlama;

ÖB: Analizler, literatür tarama ve raporlama;

SB: Literatür tarama ve raporlama

**Çıkar Çatışması Bildirimi**

Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

**Destek/Destekleyen Kuruluşlar**

Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

**Etik Onay ve Katılımcı Rızası**

*Bilimsel Yönetim Paradigmasının Görünmeyen Yüzü: Kadın Teorisyenler ve Sosyal & Entelektüel Ağları Üzerine Eleştirel Bir Okuma* başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Felsefe Dergisinin" hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk yazarlara aittir.

**KAYNAKÇA**

- Alchon, G. (1991). Mary van Kleeck and social-economic planning. *Journal of Policy History*, 3(1), 1-23.
- Alchon, G. (1992). *Mary van Kleeck and Scientific Management*. D. Nelson (Ed.). A mental revolution: Scientific management since Taylor içinde (pp. 109-129). Columbus: Ohio State University Press.
- Bedeian, A. G., & Taylor, S. G. (2009). The ubermensch meets the 'one best way': Barbara S. Burks, the Gilbreth family, and the eugenics movement. *Journal of Management History*, 15, 216-221.
- Blackford, K. (1912). *Employers' manual : instructions to employment supervisors and other executives in the use of the Blackford employment plan*. New York: The Emerson Company.
- Blackford, K. (1916). *Employment plan*. New York: Efficiency Society Inc.
- Blackford, K., & Newcomb, A. (1917). *Blondes and Brunets*. New York: Henry Alden Inc.
- Blackford, K., & Newcomb, A. (1918). *Reading character at sight*.  
Erişim:[https://books.google.com.tr/books?id=94PzRv6Fi6QC&hl=tr&source=gbs\\_similarbooks](https://books.google.com.tr/books?id=94PzRv6Fi6QC&hl=tr&source=gbs_similarbooks)
- Blackford, K., & Newcomb, A. (2018). *The job, the man, the boss*.  
Erişim:<http://online.canadiana.ca/view/oocihm.98737>
- Blackford, K., & Newcomb, A. (1916). *Analyzing Character: The New Science of Judging Men; Misfits in Business, the Home, and Social Life*. New York: Review of Reviews.
- Boddewyn, J. (1961). Frederick Winslow Taylor revisited. *Academy of Management Journal*, 4(2), 100-107.
- Bott, E. (1957). *Family and social networks*. London: Tavistock.
- Brahimaj, X. (2019). Mary van Kleeck, *Management al Femminile*, 1-30.
- Brown, E. H. (2005). *The corporate eye: Photography and the rationalization of American commercial culture, 1884-1929*. JHU Press.

- Brown, P. (1925). The work and aims of the Taylor Society. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 119(1), 134-139
- Carlson, B. (2006). Hesselgren, van Kleck och IRI-från industri till planekonomi. *Historisk tidskrift*, 126(2), 2-22.
- Carlson, B. (2007). The IRI and Its Swedish Connection. *American Studies in Scandinavia*, 39(1), 13-32.
- Carrell, K. (1979). The Industrial Revolution comes to the home: Kitchen design reform and middle-class women. *Journal of American Culture*, 2(3), 488-499.
- Christiansen, N., & Tett, R. (2013). *Handbook of Personality at Work*: Brunner-Routledge.
- Collier, I. (2019). Archival Artifacts From The History of Economics: Chicago. Mary Barnett Gilson Upon Retirement, 1941.  
Erişim: <https://www.irwincollier.com/chicago-mary-barnett-gilson-upon-retirement-1941/>
- Cooke, M. L. (1913). The spirit and social significance of scientific management. *Journal of Political Economy*, 21(6), 481-493.
- Cowan, R. (1980). Lillian Evelyn Moller Gilbreth. B. Sieheman & C. Green (Eds.), *Notable American Women: The Modern Period* içinde (pp. 271-273). Cambridge: Harvard University Press.
- Darmody, P. B. (2007). Henry L. Gantt and Frederick Taylor: The pioneers of scientific management. *AACE International Transactions*, 15 (1), 153.
- Dennis, R. M. (1995). Social Darwinism, scientific racism, and the metaphysics of race. *Journal of Negro Education*, 243-252.
- DesJardins, J. (2010). *The Madame Curie Complex*. New York NY: Feminist Press.
- Drucker, P. F. (1976). Taylor, FW May Prove a More Useful Prophet For Our Times Than We Yet Recongize. *Coming Rediscovery of Scientific Management Conference Board Record* içinde, 13(6), 23-27.
- Dunlap, K. (1923). Fact and Fable in Character Analysis. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 110, 74-80.
- Ebert, R., & Monschein, S. (2011). Paternalism,Industrial Democracy, and Unionization in the Cleveland Garment Industry: 1900–1935: The Case of the Printz-Biederman and Joseph and Feiss Companies. *Metropolitan-rural voting patterns in US legislative elections*, 19, 18-34.
- Ellis, H. (1912). *The Task of Social Hygiene*. Boston: Houghton Mifflin.
- Fouché, R., & Vostral, S. (2011). Selling women: Lillian Gilbreth, gender translation, and intellectual property. *Am. UJ Gender Soc. Pol'y & L.*, 19, 825.
- Freeman, L. C. (2011). *The development of social network analysis a study in the sociology of science*. Vancouver, B.C: Empirical Press.
- Gilbreth, F. (1908). *Concrete System*. New York, NY: The Engineering News Publishing Company.
- Gilbreth, F. (1909). *Bricklaying System*. New York, NY: M.C. Clark Publishing.
- Gilbreth, F. (1911). *Motion Study: A Method for Increasing the Efficiency of the Workman*. New York, NY: D. Van Nostrand Company.
- Gilbreth, L. (1914). *The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching and Installign Methods of Least Waste*. New York, NY: Sturgis & Walton.
- Gilbreth, L. (1928). Why women succeed in business. *North American Review*, 17(1), 55-68.
- Gilbreth, L. (1929). Efficiency of women workers. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 143(1), 61-64.

- Gilbreth, L. (1998). *As I remember: An Authobiography*. Norcross, GA: Engineering & Management Press.
- Gillespie, D. F. G. C. (1992). *Quantitative methods in social work : state of the art*. New York: Haworth Press.
- Gilson, M. (1916). The Relation of Home Conditions To Industrial Efficiency. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 65(1), 277-289.
- Goldin, C. (1994). Understanding the gender gap: an economic history of American women. P. Burstein (Ed.), *Equal employment opportunity: labor market discrimination and public policy* içinde (pp. 17-26). New York: Aldine de Gruyter.
- Goldstein, C. (1994). *Mediating Consumption: Home Economics and American Consumers, 1900-1940*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, (pp. 351-364): University of Delaware.
- Graham, L. (1997). Beyond Manipulation: Lillian Gilbreth's Industrial Psychology and the Governmentality of Women Consumers. *The Sociological Quarterly*, 38(4), 539-565.
- Graham, L. (1999). Domesticating efficiency: Lillian Gilbreth's scientific management of homemakers. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 24, 633-675.
- Graham, L. (1998). *Managing on Her Own: Dr Lillian Gilbreth and Women's Work in the Interwar Era*. Norcross, GA: Engineering & Management Press.
- Greenwood, R. G., Greenwood, R. A., & Severance, J. A. (1978). Lillian M. Gilbreth, first lady of management. *Academy of Management Proceedings*, 1, 2-6.
- Gürsakal, N. (2009). *Sosyal ağ analizi Pajek, Ucinet ve Gmine uygulamalı*. Bursa: Dora Yayınları.
- Haake, A. (1921). Measurement of Movies. J. Commons (Ed.), *Industrial government* içinde (pp. 71-89). New York: Macmillan Co.
- Haber, S. (1964). *Efficiency and uplift; scientific management in the progressive era, 1890-1920*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hanlon, G. (2016). *The dark side of management : a secret history of management knowledge*. Taylor & Francis Books.
- Howland, K. (1918). Introduction. M. H. B. Katherine (Ed.), *Reading Character at Sight* içinde (pp. 5-8). New York: Independent Corporation.
- Devine, Edward Thomas (1867-1948). (t.y.) *Jane Adams Digital Edition*. Erişim adresi <https://digital.janeaddams.ramapo.edu/items/show/664>
- Hubbard, C. W. (1904). Some Practical Principles of Welfare Work. *Journal of Social Science*, 83-94.
- Ise, J. (1941). Reviewed Work: What's Past Is Prologue: Reflections on My Industrial Experience by Mary Barnett Gilson. *Bulletin of The American Association of University Professors*, 27, 92-93.
- Jennissen, T., & Lundy, C. (2018). Theoretical research: Radical women in social work: A historical perspective from North America. *Aotearoa New Zealand Social Work*, 30(3), 45-56.
- Kanigel, R. (1998). *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency*. New York: Penguin Books.
- Kelly, R. M., & Kelly, V. P. (1990). Lillian Moller Gilbreth (1878-1972) *Women in Psychology: A Bio-Bibliographic Sourcebook* (pp. 117-124). New York: Greenwood Press.
- Kendall, H. P. (1976). A decade's development in management trends and results of scientific management. D. Delmar & R. D. Collins (Eds.), *Classif in scientific management* içinde (pp. 118-133). University Ala.: University of Alabama Press.
- Kidwell, R. E. (1995). Social darwinism and the taylor system: a missing link in the evolution of management? *International Journal of Public Administration*, 18(5), 767-791.

- Kleock, M. (1913). *Artificial flower makers*. New York: Survey Associates.
- Kneeland, H. (1929). Abolishing the Inefficient Kitchen. *Journal of Home Economics*, 21(7), 475-481.
- Kott, S. (2020). The Social Engineering Project Exportation of Capitalist Management Culture to Eastern Europe (1950–1980). M. Christian & K. S. (Eds.), *Planning in Cold War Europe Competition, Cooperation* içinde (pp. 123-141); Circulations De Gruyter Oldenbourg.
- Krenn, M. (2011). From scientific management to homemaking: Lillian M. Gilbreth's contributions to the development of management thought. *Management & Organizational History*, 6(2), 145-161.
- Kuhn, T. (2021). *Bilimsel Devrimlerin Yapısı, Çevirmenin Sunuşu* (Çev.: N. Kuyaş). Kırmızı Yayınları.
- Lancaster, J. (2004). *Making Time: Lillian Moller Gilbreth - A Life Beyond "Cheaper by the Dozen"*. Boston: Northeastern University Press.
- Latham, G. P., & Dossett, D. L. (1978). Designing incentive plans for unionized employees: A comparison of continuous and variable ratio reinforcement schedules. *Personnel Psychology*, 31(1), 47-61.
- Lee, M. (1992). *A Study Investigating the Impact Women Have on The Bindery*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Rochester Institute of Technology,
- Leonard, T. (2009). American economic reform in the Progressive Era: its foundational beliefs and their relation to eugenics. *History of Political Economy*, 41(1), 109-141.
- Locke, E. A. (1982). The Ideas of Frederick W. Taylor: An Evaluation. *The Academy of Management Review*, 7(1), 14-24.
- MacFarlane, L. (1991). The New England Kitchen Goes Uptown: Domestic Displacements in Harriet Beecher Stowe's New York. *New England Quarterly*, 64(2), 272-292.
- Magat, R. (1999). *Unlikely partners: Philanthropic foundations and the labor movement*: Cornell University Press.
- Mannheim, K. (2009). *İdeoloji ve Ütüopya*. (Çev.: Mehmet Ayyayuz). Nika Yayınevi.
- Mees, B. (2013). "Mind, method, and motion: Frank and Lillian Gilbreth". In *The Oxford Handbook of Management Theorists* (pp. 32-49). Oxford: Oxford University Press.
- Miller, T. R., & Lemons, M. A. (1998). Breaking the glass ceiling: lessons from a management pioneer. *Advanced Management Journal*, 63(1), 4-9.
- Morgan, G. (1997). *Images of organization*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mousa, F. T., & Lemak, D. J. (2009). The Gilbreths' quality system stands the test of time. *Journal of Management History*, 15(2), 198/215.
- Mouzelis, N. P. (2017). *Organization and bureaucracy: An analysis of modern theories*. Routledge.
- Nyland, C., Bruce, K., & Burns, P. (2014). Taylorism, the International Labour Organization, and the genesis and diffusion of codetermination. *Organization Studies*, 35(8), 1149-1169.
- Nyland, C., & Rix, M. (2000). Mary van Kleock, Lillian Gilbreth and the Women's Bureau study of gendered labor law. *Journal of Management History*.
- Olby, R., & Lewontin, R. C. (1986). Review of In the Name of Eugenics: Genetics and the Uses of Human Heredity, by D. J. Kevles. *Isis*, 77(2), 311–319.
- Perloff, R., & Naman, J. L. (1996). Lillian Gilbreth: tireless advocate for a general psychology. *Portraits of Pioneers in Psychology*, 2(1), 107-116.
- Phipps, S. T. (2011). Mary, Mary, quite contrary: In a male-dominated field, women contributed by bringing a touch of spirituality to early management theory and practice. *Journal of Management History*.

- Phipps, S., & Prieto, L. (2016). A discovery of early labor organizations and the women who advocated work-life balance: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 134(2), 249-261.
- Quigel, J. P. (1992). *"The Business of Selling Efficiency: Harrington Emerson and the Emerson Efficiency Engineers, 1900-1930"*(Yayınlanmamış doktora tezi). Pennsylvania State University.
- Ralston, Shane J. (2012). Scientific Management and Pragmatism in PA Theory: Taylor and Dewey as Strange Bedfellows. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1979953>.
- Rose, N. (1988). Calculable minds and manageable individuals. *History of the human sciences*, 1(2), 179-200. doi:10.1177/095269518800100202
- Scott, J. (1988). Social Network Analysis. *Sociology*, 22(1), 109-127.
- Scott, J. (2020). *Social Network Analysis: A Handbook* (Second ed.): Sage Publication.
- Scott, J. W. (1988). *Gender and the Politics of History*: Columbia University Press.
- Sheldon, O. (1976). Taylor, the creative leader. D. C. R. D. DelMar (Ed.), *Classics in scientific management a book of readings* içinde (pp. 35-51). Tuscaloosa, Ala.: University of Alabama Press.
- Sicherman, B. (1975). American history. *Signs*, 1(2), 461-485.
- Silverberg, H. (1998). *Gender and American social science : the formative years*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Sklar, K., Schüler, A., & Strasser, S. (1998). *Social justice feminists in the United States and Germany: a dialogue in documents, 1885-1933*: Cornell University Press.
- Mary van Kleeck Papers (t.y) Smith College online libraries. Erişim adresi <https://findingaids.smith.edu/repositories/2/resources/501>
- Spiro, J. P. (2009). *Defending the Master Race: Conservation, Eugenics, and the Legacy of Madison Grant Vermont*: University of Vermont Press
- Şimşek, H. (1977). 21. Yüzyılın Eşiğinde Paradigmalar Savaşı: Kaostaki Türkiye. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 177.
- Taylor, F. W. (1927). What do Your Hands Tell. *Popular Mechanics*, 47(1), 20.
- Taylor, F. W. (1967). *The principles of scientific management*. New York: Harper.Taylor, F. W. (1970). What is scientific management? In H. F. Merrill (Ed.), *Classics in management* (pp. 67-71). New York: American Management Association.
- Taylor, F. W. (2011). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. Adres Yayınları.
- van Kleeck, M. (1924). The social meaning of good management. *Bulletin of the Taylor Society & the Society of Industrial Engineers*, 11(6), 242.
- Vasquez, M. J. T. (2007). "Lillian Evelyn Moller Gilbreth: the woman who 'had it all'". *Women of Vision: Their Psychology, Circumstances, and Success* (pp. 45-60). New York: Springer.
- Wacławik, Ł. (2016). Mary Barnett Gilson (1877–1959)—Prekursor Zarządzania Zasobami Ludskimi. *Przełqd Organizacji*(8), 28-33.
- Walton, R. E. (1977). Work innovations at Topeka: After six years. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 13(3), 422-433.
- Ward, J. W. (1964). The ideal of individualism and the reality of organization. *The Business Establishment*, 37-76.
- Wasserman, S. G. J. (1994). *Advances in social network analysis : research in the social and behavioral sciences*. Thousand Oaks, California: Sage.

- Webb, S. (1912). The economic theory of a legal minimum wage. *Journal of Political Economy*, 20(10), 973-998.
- Weber, M. (2009). *The theory of social and economic organization*. Simon and Schuster.
- Wolf, H. (1941). *What's Past Is Prologue*. By Mary Barnett Gilson. . New York: The University of North Carolina Press.
- Wrege, C., & Greenwood, R. (1982). Mary B. Gilson—A historical study of the neglected accomplishments of a woman who pioneered in personnel management. *Business and Economic History*, 35-42.
- Wren, D. A. (1980). Scientific Management in the U.S.S.R., with Particular Reference to the Contribution of Walter N. Polakov. *The Academy of Management Review*, 5(1), 1-11.
- Wren, D. A. (2005). *The History of Management Thought*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Wren, D. A., & Bedeian A. G. (2009). *The Evolution Of Management Thought*. Jhon Wiley & Son. Inc: USA
- Wren, D. A., & Hay, R. D. (1977). Management historians and business historians: differing perceptions of pioneer contributors. *Academy of Management Journal*, 20, 470-476.
- Wright, G. (1980). *Moralism and the Model Home: Domestic Architecture and Cultural Conflict in Chicago, 1873-1913*. Chicago: University of Chicago Press.



Gönderilme Tarihi : 18.03.2022  
Kabul Tarihi : 20.06.2022  
DOI : 10.32705/yorumyönetim.1090033

*Araştırma Makalesi/Research Article*

## TÜRKİYE EKONOMİSİNİN İSTİHDAM YAPISINDAKİ DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMLER

**Atilla AYDIN**

*Öğr.Gör., İstanbul Gelişim Üniversitesi, Gelişim Meslek Yüksekokulu, Hava Lojistiği Bölümü*

[ataydin@gelisim.edu.tr](mailto:ataydin@gelisim.edu.tr), ORCID ID: [0000-0002-9265-5930](https://orcid.org/0000-0002-9265-5930)

### **ÖZ**

Türkiye’de istihdam meselesi cumhuriyet tarihi boyunca tartışma konusu olmuştur. Çeşitli dönemlerde uygulanan farklı iktisat politikalarının istihdam üzerinde farklı etkileri olmuştur. Uygulanan ekonomi politikaları; istihdamın sadece niceliğinde değil, yapısında da değişiklikler meydana getirmektedir. Bu çalışmanın amacı, 1990 sonrası istihdamda ortaya çıkan yapısal değişim ve dönüşümleri ortaya çıkarmaktır. Çalışmada yöntem olarak girdi çıktı analizi kullanılmıştır. Ampirik olarak incelenen dönem 1990-2012 yıllarını kapsamaktadır. İncelenen dönemde Türkiye ekonomisinin genel olarak istihdam yaratma kapasitesinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet sektörü özelinde ise istihdam yaratma kapasitesinin artış gösterdiği gözlenmiştir. Lojistik sektörünün de istihdam çoğaltanı açısından önemli bir konumda olduğu, çalışmanın diğer bir çıktısını oluşturmuştur. Ayrıca sektörlerin bağışlama yapıları analiz edilmiş, faktör kullanımları ortaya konmuştur. İstihdam yapısının günümüzdeki durumunun da ele alındığı çalışma sonucunda politika önerileri getirilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Türkiye Ekonomisi, İstihdam Çoğaltanı, Yapısal Değişiklik, Girdi Çıktı Analizi

## CHANGES AND TRANSFORMATIONS IN THE EMPLOYMENT STRUCTURE OF THE TURKISH ECONOMY

### **ABSTRACT**

The issue of employment in Turkey has been the subject of discussion throughout the history of the republic. Different economic policies implemented in various periods had different effects on employment. Applied economic policies; It creates changes not only in the quantity of employment, but also in its structure. The aim of this study is to reveal the structural changes and transformations in employment after 1990. Input-output analysis was used as a method in the study. The empirically analyzed period covers the years 1990-2012. In the analyzed period, it was concluded that the employment creation capacity of the Turkish economy in general decreased. In the service sector, it has been observed that the employment creation capacity has increased. Another output of the study is that the logistics sector is also in an important position in terms of employment multiplier. In addition, the correlation structures of the sectors were analyzed and the factor usages were revealed. As a result of the study, in which the current situation of the employment structure was also discussed, policy recommendations were made.

**Keywords:** Turkish Economy, Employment Multiplier, Structural Change, Input Output Analysis



## GİRİŞ

Ülke ekonomilerinde istihdamın yapısını belirleyen unsurlar; nüfusun yapısı, nüfus içindeki işgücü miktarı, işgücü içinde istihdam edilenlerin sayısı, işsizlik, işgücüne olan talep, işgücünün niteliği gibi temel göstergeler olarak değerlendirilmektedir. Pek çok ülkede çocukların çalışması yasak olduğundan genel olarak işgücü ile çalışmalarda 15 yaşından büyük olan nüfus esas alınmaktadır. Bu çalışmada yapılan analizlerde de 15 yaşından büyük nüfus dikkate alınmıştır.

İngiltere merkezli olarak ortaya çıkan sanayi devrimiyle birlikte işgücü piyasalarında önemli değişiklikler yaşanmaya başlamıştır. Sanayi devriminin temelini merkantilizm sayesinde sağlanan sermaye birikimi ve teknik buluşlar oluşturmaktadır. Teknik buluşların ve makineleşmenin İngiltere’de ortaya çıkışının en önemli nedenleri; artan talep, sermaye birikiminin sağlanmış olması ve tarımda gerçekleşen gelişmeler olarak değerlendirilmektedir (Wallerstein, 2011: 16). Artan üretim nedeniyle sanayinin artan emek talebi genel olarak köyden kente göçler yoluyla karşılanmıştır. Buna rağmen emek arzının emek talebinden yüksek olması nedeniyle ücretler genel seviyesinde artış yaşanmamış ve Batı Avrupa coğrafyasında işçiler hızlı bir yoksullaşma sürecine girmiştir (Aydın, 2021: 189). Bir başka ifadeyle sanayi devrimi, Avrupa’nın istihdam yapısını batan aşağıya dönüştürmüştür, kent nüfusunda büyük bir artış yaşanmıştır. Avrupa’da bu gelişmeler yaşanırken Osmanlı İmparatorluğu Avrupa ekonomisiyle bütünleşmeye çalışmış, ancak sanayi devrimi sürecine açık pazar olarak katılabilmemiştir. Osmanlı İmparatorluğu, İngiltere ile 1838 yılında imzaladığı Baltalimanı Ticaret Anlaşması gereğince gümrük vergilerini düzenleme olanağını yitirdiği için yerli üretimi koruyamamış ve üretim artışı sınırlı düzeyde kalmıştır (Pamuk, 2015: 209). Osmanlı İmparatorluğu, daha sonra Bataşlımanı Ticaret Anlaşması’na benzer anlaşmaları diğer Avrupa ülkeleri ile de imzalamak zorunda kalmıştır (Baskıcı, 2005: 49). Bu çerçevede Avrupa ekonomilerinin artan üretimleri nedeniyle istihdam yapıları sanayi işçilerinin artışı nedeniyle dönüşürken Osmanlı istihdam yapısında önemli değişiklikler gözlenmemiştir.

Sanayi devriminin Avrupa coğrafyasında sağladığı iktisadi büyüme olgusu 1929 ekonomik kriziyle birlikte sarsıntıya uğramıştır. 1929 kriziyle birlikte tüm ülkelerde liberal ekonomi politikaları terkedilmiş ve ekonomide müdahaleci anlayış hakim olmuştur. Bu çerçevede uygulanan iktisat politikalarının temelini ise Keynesyen ekonomi anlayışı şekillendirmiştir (Hall: 1989: 366). Krizden çıkış süreci uzun sürdüğünden istihdam yapısının eski haline dönmesi de uzun zaman almış ve Avrupa ekonomileri bu dönemde işsizlikle mücadele etmek zorunda kalmıştır. Türkiye, 1929 ekonomik krizinden hammadde fiyatlarının düşmesi yoluyla etkilenmiştir. Hammadde fiyatlarının düşmesi sonucunda hammadde ihracat gelirlerinde düşüşler meydana gelmiştir. Bir başka ifadeyle 1929 krizinin Türkiye’ye etkisi Avrupa düzeyinde olmamıştır. Özellikle 1930’dan sonra uygulanan devletçi iktisat politikaları ve ithal ikamecilik nedeniyle sanayi üretimi önemli ölçüde artmıştır. Üretimi artan sanayi sektörleri ise genel olarak tüketim malları ve ara mallar endüstrileri olmuştur (Parasız, 1998: 50). Sonraki yıllarda da katı bir devletçilik anlayışı uygulanmasa da planlı ekonomi politikaları ve ithal ikame sanayi anlayışının sürdürüldüğü görülmektedir. Bu bağlamda artan üretime bağlı olarak istihdamın yapısı değişmeye başlamış ve sanayi sektörlerinin istihdamı artmıştır. Ayrıca tarımda ortaya çıkan makineleşme nedeniyle köyden kente göç süreci hızlanmış ve sanayinin emek talebi karşılanabilmiştir.

Dünyada uygulanan müdahaleci ekonomi anlayışı, 1973 petrol krizi ve 1970’lerde görülen stagflasyon süreci nedeniyle tartışılmaya başlanmış ve liberal iktisat politikaları tekrardan gündeme gelmiştir (Yasa, 2017: 290). 1980 sonrasında tüm dünyaya egemen olan neoliberal ekonomi politikaları müdahalecilik ve korumacılık karşılığı olarak algılanmıştır (Dardot ve Laval, 2012: 7). Neoliberal ekonomi politikaları ile ekonomik krizin aşılacağı ve istihdam sorununun da bu çerçevede çözüleceği düşüncesi genel olarak egemen olmaya başlamıştır. Türkiye de serbestleşme ve küreselleşme şeklinde özetlenebilecek olan bu sürece 24 Ocak Kararları ile dahil olmuş, öncelikle uluslararası mal hareketleri serbestleştirilmiştir. 1989 yılında ise sermaye hareketlerinin serbest hale getirilmesiyle küresel ekonomiye eklenme süreci tamamlanmıştır.

1980 sonrası süreçte yaşanan gelişmelerin istihdam yapısını değiştirmesi kaçınılmazdır. Nitekim 24 Ocak Kararları ile uygulamaya konulan politikalardan biri de reel emek gelirlerinin düşürülmesi olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, 1990 sonrasında Türkiye ekonomisinin istihdam yapısında meydana gelen değişimleri ortaya koymaktır. İstihdamın sektörler arasındaki yapısal değişimi araştırılarak çeşitli dönemlerdeki iktisadi konjonktürlerin istihdama olan etkilerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Çalışmada girdi çıktı yöntemi kullanılmıştır. Girdi çıktı modelinin en temel varsayımı, ölçüğe göre sabit getirinin geçerli olmasıdır. Bu varsayım çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca girdi çıktı yöntemiyle sektörler arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi olanaklı olduğundan sektörlerin istihdama verdiği katkıların ayrıştırılması ve işsizlikle mücadele politikaları konusunda literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın girişten sonraki ikinci bölümünde istihdam yapısının genel durumu incelenmiştir. Üçüncü bölümde bu çalışmanın yöntemi olan girdi çıktı modeli ile yapılan istihdam çalışmalarına ilişkin bir literatür özeti sunulmuştur. Dördüncü bölümde veri seti tanıtılmış ve çalışmanın yöntemine ilişkin teorik bilgiler verilmiştir. Beşinci bölümde çalışmanın bulguları açıklanmış ve son bölüm sonuç kısmına ayrılmıştır.

### 1. TÜRKİYE EKONOMİSİNDE İSTİHDAM YAPISININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye'nin istihdam yapısını ortaya koyabilmek için öncelikle demografik gelişimin incelenmesi önem arz etmektedir. Tablo 1, Türkiye'nin yıllara göre nüfusunu göstermektedir.

**Tablo 1:** Seçilmiş Yıllara Göre Türkiye Nüfusu

Yıl	Nüfus (Bin Kişi)	Ortalama Yıllık Artış (%)
1990	55.120	
1995	59.756	1,63 (1990-1995)
2000	64.269	1,47 (1995-2000)
2005	68.435	1,26 (2000-2005)
2010	73.142	1,34 (2005-2010)
2015	78.218	1,35 (2010-2015)
2020	83.385	1,29 (2015-2020)
2025	88.365	1,17 (2020-2025)

**Kaynak:** TÜİK (2022)

Tablo 1'de 1990-2020 yılları arası Türkiye nüfusu bilgileri beşer yıl arayla verilmiştir. 2025 yılı nüfusu TÜİK tarafından tahmin edilen nüfustur. Tablonun sağındaki sütun, nüfus verilerinden geometrik ortalama alınarak hesaplanmıştır. Tablodan görüldüğü gibi 1990-1995 yılları arası ortalama yıllık nüfus artış oranı %1,63 iken, 2015-2020 yılları arasında %1,29'a düşmüştür. 2020-2025 yılları arasında ise ortalama yıllık nüfus artışının %1,17 seviyesine düşeceği tahmin edilmektedir.

Tablo 2'de yıllara göre Türkiye'de medyan yaş bilgileri özetlenmiştir. Medyan yaş, nüfusu tam ortadan ikiye bölen yaşı ifade etmektedir.

**Tablo 2:** Seçilmiş Yıllara Göre Türkiye Medyan Yaşı

Yıl	Medyan Yaş
1990	22,21
2000	24,83
2007	28,30
2010	29,20
2015	31,00

2020	32,70
2021	33,10

**Kaynak:** TÜİK (2022)

Tablo 2’de görüldüğü gibi yaş ortalaması giderek artmaktadır. 1990 yılında yaş ortalaması 22,21 iken 2021 yılında 33,10 seviyesine çıkmıştır. Bir başka ifadeyle nüfus giderek yaşlanmaktadır. Demografik yapıda meydana gelen bu değişimlerin istihdam yapısını da dönüştürmesi kaçınılmazdır. Tablo 3’te Türkiye’nin 1990 yılından itibaren işgücü verileri özetlenmiştir.

**Tablo 3:** Seçilmiş Yıllara Göre Türkiye Nüfusunun İşgücü Durumu

Yıl	Nüfus (15+)	İşgücü	İstihdam	İşsiz
1990	36.728.000	18.680.000	16.733.000	1.947.000
2000	47.584.000	22.727.000	21.312.000	1.415.000
2005	48.356.000	21.691.000	19.633.000	2.058.000
2010	52.904.000	24.594.000	21.858.000	2.737.000
2015	57.854.000	29.678.000	26.621.000	3.057.000
2020	62.579.000	30.873.000	26.812.000	4.061.000
2021	64.173.000	33.298.000	29.550.000	3.749.000

**Kaynak:** SBB ve TÜİK verilerinden derlenmiştir.

Tablo 3’teki işgücü sütunu, istihdam ve işsiz sütunlarının toplamından oluşmaktadır. 2005 yılında işgücünün 2000 yılına göre düşüş gösterdiği görülmektedir. Bu durum incelenmesi gereken bir tespittir. 2001 ekonomik krizinin etkilerinden biri olarak değerlendirilebilir. Tablo 3’teki verilerden hesaplanan oranlar Tablo 4’te sunulmuştur. Bu oranlar ile zaman içindeki seyir daha kolay analiz edilebilir.

**Tablo 4:** Seçilmiş Yıllara Göre Türkiye Nüfusunun İşgücü Oranları

Yıl	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
1990	50,9	45,6	10,4
2000	47,8	44,8	6,2
2005	44,9	40,6	9,5
2010	46,5	41,3	11,1
2015	51,3	46,0	10,3
2020	49,3	42,8	13,2
2021	51,9	46,0	11,3

Tablo 4 incelendiğinde 2020 yılında gerek işgücüne katılım oranının gerekse istihdam oranının 1990 yılının gerisinde olduğu görülmektedir. İşsizlik oranı ise 1990 yılının üzerindedir. 2000 yılında %6,2’ye kadar gerileyen işsizlik oranı, aradan geçen yirmi yılda iki katından fazla bir seviyeye çıkmıştır. 2020 yılı itibarıyla işsiz sayısı 4 milyonun üzerine çıkmış, işsizlik oranı %13,2’ye çıkmıştır. 2021 yılı itibarıyla ise pandeminin etkisinin azalmasıyla bir toparlanma eğilimi gözlemlenmektedir.

Tüm bu veriler, Türkiye’de 1990 sonrası istihdam yapısının negatif yönde bir değişime uğradığı izlenimini vermektedir. Üretim artışlarının istihdama yansımaması, istihdamsız büyüme olgusunun

varlığını düşündürmektedir. Yukarıdaki tabloların ortaya koyduğu ipuçlarının nicel olarak sınanması bu çalışmanın çıktısını oluşturmaktadır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Türkiye ekonomisiyle ilgili girdi çıktı yönteminin kullanıldığı çalışmalar genellikle sektörlerin birbirleriyle olan ara mal hareketlerinin analizine dayanmaktadır. Sektörlerin ileriye ve geriye bağ etkileri hesaplanarak bağımlaşma yapılarını ortaya koyan bu çalışmalara literatürde sıkça rastlanmaktadır. İstihdamdaki yapısal değişikliklerin incelendiği çalışmalar ise daha azdır. Aynı durum uluslararası literatür için de geçerlidir.

Wydra (2011), yaptığı çalışmada biyoteknoloji sektörünün istihdama katkılarını incelemiştir. Girdi çıktı yöntemiyle yapılan analizlerde sektörün istihdama olan dolaylı katkılarının direkt katkılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tang vd (2014), çalışmalarında petrol endüstrisinin istihdama etkilerini girdi çıktı yöntemiyle incelemişlerdir. Çalışmanın sonucuna göre petrolün çıkarılması hem istihdam sayısını hem de istihdam gelirini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca petrolün işlenmesinin söz konusu istihdam değişkenleri üzerinde dolaylı ve uyarıcı etkisi bulunmaktadır.

Feenstra ve Sasahara (2018), ABD ekonomisine yönelik yaptığı çalışmada 1995-2011 dönemi için dünya girdi çıktı veri tabanını kullanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ABD ihracatındaki büyümenin imalat sektöründe 2 milyon, hizmet sektöründe ise 4.1 milyon istihdam talebi ortaya çıkardığı tespit edilmiştir. Buna karşılık Çin'den yapılan ithalat nedeniyle istihdam talebinde 2 milyon azalma yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye ekonomisi için yapılan çalışmalar aşağıda ayrıca özetlenmiştir.

Günlük Şenesen (1998), 1980 sonrası uygulanan liberal politikaların sektörlerin istihdamı üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışmada 1973-1990 yılları girdi çıktı tabloları kullanılmıştır. Ekonominin 24 sektör olarak toplulaştırıldığı çalışmada genel olarak istihdam yaratma kapasitesinde azalma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1973-1990 yılları arasındaki dönemde özellikle hizmet sektörü ve bankacılık sektöründe istihdam yaratma kapasitesinin arttığına tespit edilmiş olması, çalışmanın diğer bir çıktısını oluşturmuştur.

Günçavdı ve Küçükçifçi (2001), çalışmalarında 1990 yılı girdi çıktı tablosunu kullanmışlardır. Çalışmada tüm sektörler 19 sektör olarak toplulaştırılmış ve her sektör için emek ve sermaye yoğunlukları araştırılmıştır. Ayrıca bu çalışmada yurtiçi üretimin ithal bağımlılığı da analize dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre ara mal ithalatı istihdam yaratmakta ve sermaye birikimine neden olmaktadır.

Dietzenbacher ve Günlük Şenesen (2003), çalışmalarında 1973-1990 yılları girdi çıktı tablolarını kullanmışlar ve nihai talep artışlarının üretim ve istihdam artışları üzerindeki araştırmışlardır. İncelenen dönemler arasında üretim için çoğaltan etkileri artarken istihdam için düşmüştür. Bir başka ifadeyle 1990 yılındaki işgücü ödemeleri artışı, 1973 yılının gerisinde kalmıştır.

Ersungur ve Kızıltan (2010), yaptıkları çalışmada 1973 yılı ile 1998 yılları arasında yayımlanan beş ayrı girdi çıktı tablosunu kullanmışlardır. Türkiye'de ekonomik yapının ortaya çıkarılmasına yönelik olarak yapılan çalışmada üretim sektörleri arasında düşük bir bağımlaşma yapısı tespit edilmiştir. Bu durumun iktisadi faaliyetleri daraltan ve istihdamı azaltan bir yapı oluşturduğu sonucuna varılmıştır.

Canlı ve Kaya (2012), yaptıkları çalışmada 2002 yılı girdi çıktı tablosunu kullanmışlardır. Çalışmada marjinal istihdam katsayıları ve istihdam çoğaltanları hesaplanmıştır. En yüksek istihdam çoğaltanına sahip olan sektörün maden kömürü ve linyit çıkarımı sektörü olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sektörü sırasıyla tıbbi aletler sektörü ve kimyasal maddeler sektörü takip etmektedir.

Uğurlu ve Tuncer (2017), yaptıkları çalışmada 1995-2011 yılları girdi çıktı tablolarını kullanarak ekonomik yapı analizi yapmışlardır. Çalışma sonucunda, incelenen dönemde tarım sektörünün istihdam içindeki payının giderek azaldığı tespit edilmiştir. Dönem ortalaması olarak hizmet sektörü istihdamının

sanayi sektörüne göre payını daha fazla tespit edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak 2009 yılı sonrasında sanayi sektörlerindeki istihdam artışının, hizmet sektörlerindeki artıştan daha fazla olduğu görülmüştür.

Kundak ve Aktop (2018), havayolu taşımacılığı sektörünü inceledikleri çalışmalarında sektörel istihdam çoğaltanlarını da hesaplamışlardır. Veri kaynağı olarak 2002 ve 2012 yıllarına ait girdi çıktı tabloları kullanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre nihai talep artışlarının istihdam etkisi en yüksek olan sektörler; eğitim hizmetleri sektörü, başka yerde sınıflandırılmamış üye olunan kuruluşların faaliyetleri sektörü, kamu yönetimi ve savunma sektörü olarak bulunmuştur. Çalışmanın konusu olan havayolu taşımacılığı için ise istihdam çoğaltanı 0.16 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmanın literatürdeki çalışmalardan en önemli farkı, sadece istihdam yapısındaki değişikliklere odaklanmış olmasıdır. Böylece sektörler arasındaki istihdam ilişkilerinin ayrıntılı olarak analiz edilebilmesi mümkün hale gelmiştir. Sektörler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin detaylarıyla incelenmesi ve etkileşimlerin zaman içindeki yapısal değişimlerinin ortaya konması bu çalışmanın temel farkını oluşturmaktadır. Ayrıca sektörlerin faktör kullanım oranları analiz edilerek sektörlerin bağımlaşma ilişkilerinin belirlenmesine yönelik olarak alternatif bir yaklaşım getirilmiştir.

### 3. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Bu çalışmada veri seti olarak TÜİK tarafından yayımlanan 1990, 2002 ve 2012 yıllarına ilişkin girdi çıktı tabloları kullanılmıştır. Türkiye ekonomisinde istihdam yapısının sektörler özelinde değişimini gözlemlemek amacıyla kullanılan girdi çıktı tabloları aracılığıyla sektörler arasındaki bağımlaşma yapısının da ortaya çıkarılması hedeflenmektedir. TÜİK tarafından yayımlanan girdi çıktı tabloları; 1990 ve 2012 yılları için 64 sektörlü, 2002 yılı için 59 sektörlü olarak düzenlenmiştir. Bu çalışma için her üç tablo da; tarım, madencilik, tüketim malları, ara mallar, yatırım malları, inşaat, lojistik, finans ve hizmet sektörleri olarak 9 sektör halinde toplanarak analiz edilmiştir.

Bu çalışmanın yöntemi Leontief (1966) tarafından ortaya atılan girdi çıktı analizine dayanmaktadır. Girdi çıktı analizinin temelinde ekonominin sektörlere ayrılması ve bu sektörler arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi anlayışı bulunmaktadır. Girdi çıktı analizine göre sektörler bir yandan kendilerine yönelik nihai talebi karşılamakta, diğer yandan diğer sektörlerin girdi talebine yönelik üretim yapmaktadır. Ayrıca sektörler kendi üretimlerini yapabilmek için diğer sektörlerden girdi talebinde bulunmaktadır. Girdi çıktı analizinin temel amacı sektörler arasındaki bu mal akımlarının analiz edilmesidir (Gökçen, 2020: 63). Girdi çıktı yönetiminde ekonomi her ne kadar sektörlere ayrılarak incelense de iktisadi sistem bir bütün olarak değerlendirilmektedir (Kılıçbay, 1968: 310). Bu çerçevede ekonominin genel dengesine yönelik analizlerin yapılması mümkün olmaktadır (Hefner, 1997: 1471). Girdi çıktı analizinde kullanılan üç temel tablo bulunmaktadır. Bunlardan ilki endüstriler arası akım tablosudur. Endüstriler arası akım tablosunun satır ve sütunlarında analiz edilen sektörler bulunmaktadır. Tablonun sütunlar itibariyle okunması, ilgili sektörün diğer sektörlerden girdi talebini göstermektedir. Tablonun satırlar itibariyle okunması ise ilgili sektörün diğer sektörlerle olan girdi satışlarını ifade etmektedir. Söz konusu girdi alış verişleri endüstriler arası akım tablosu ile yıllık olarak özet halinde sunulabilmektedir (Jones, 1997: 45). Akım tablosunun satırlarına nihai talep kalemleri, sütunlara ise katma değer unsurları eklendiğinde toplam arz verisine ulaşılmakta, satır ve sütun toplamları eşit hale gelmektedir. Bu durum girdi çıktı modeli çerçevesinde ekonominin genel dengesini oluşturmaktadır (Gökçen, 2020: 68). Girdi çıktı analizinde kullanılan ikinci tablo girdi katsayılar matrisi veya teknoloji matrisi olarak adlandırılmakta ve endüstriler arası akım tablosundan türetilmektedir. Teknoloji matrisindeki her katsayı, endüstriler arası akım tablosundaki ilgili hücrenin toplam arza bölünmesi ile aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$$a_{ij} = \frac{x_{ij}}{X_j} \quad (1)$$

Bu eşitlikte,  $X_j$ , j sektörünün toplam üretimini  $x_{ij}$  ise ara malı girdisini göstermektedir. Her bir  $a_{ij}$  katsayısı teknoloji matrisinin elemanlarını ifade etmektedir. Herhangi bir  $a_{ij}$  değeri, j sektörünün bir birim mal üretebilmek için i sektöründen kaç birim girdi alması gerektiğini ifade etmektedir. Her katsayı sektörler arasındaki etkileşimin bir göstergesi olduğundan teknolojik değişimi de ifade etmektedir (Aydoğuş, 1999:

29). Girdi çıktı modeline göre girdi talebi ile nihai talep toplandığında aşağıda gösterildiği gibi toplam talep fonksiyonu elde edilmektedir.

$$X = AX + Y \quad (2)$$

Yukarıdaki denklemde  $X$ , sektörler için üretim değerlerini gösteren vektördür.  $Y$ , nihai talep vektörünü ifade etmektedir.  $A$  ise (1) numaralı denklemde gösterilen teknik katsayılarından oluşan girdi katsayılar matrisi olarak tanımlanmaktadır. Girdi çıktı analizinde amaç nihai talep vektöründeki değerlere ulaşabilmek için gereken üretimin hesaplanmasıdır. Bu çerçevede  $X$  vektörünü yalnız bırakarak model çözüldüğünde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır.

$$(I - A)X = Y \quad (3)$$

$$X = (I - A)^{-1}Y \quad (4)$$

Yukarıdaki (4) numaralı denklemde yer alan  $(I - A)^{-1}$  matrisi Leontief ters matrisi olarak tanımlanmaktadır. Ters matrisin elemanları, herhangi bir sektörün nihai talebindeki bir birim artışa karşılık sektörlerin üretimlerini ne kadar arttırmaları gerektiğini göstermektedir. Ayrıca teknoloji matrisi doğrudan ilişkileri gösterirken ters matris, doğrudan ve dolaylı olmak üzere toplam ilişkileri ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle ters matrisin her katsayısı ( $r_{ij}$ ),  $j$  sektörünün bir birimlik nihai talep artışını karşılayabilmek için  $i$  sektöründen alması gereken doğrudan ve dolaylı girdi miktarını göstermektedir (Öney, 1977: 135).

Bu çalışmanın konusu olan istihdam çoğaltanları da Leontief ters matrisi kullanılarak hesaplanabilmektedir. İstihdam çoğaltanlarının hesaplanabilmesi için öncelikle emek katsayılarının hesaplanması gerekmektedir. Girdi çıktı tablosunda yer alan ücretler satırındaki değerlerin toplam üretime bölünmesiyle emek katsayılarının hesaplanması mümkün olmaktadır (Todaro, 1987: 43). Bu yöntem aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

$$e_i = \frac{L_i}{X_i} \quad (5)$$

Yukarıdaki denklemde  $e_i$ ,  $i$  sektörünün emek katsayısını ifade etmektedir.  $L_i$ , istihdam düzeyini gösterirken  $X_i$  ise toplam üretimi göstermektedir. Her bir emek katsayısı, ilgili sektörün bir birim mal üretebilmek için kullanmak zorunda olduğu emek miktarını temsil etmektedir. Nihai talep artışlarına karşılık sektörlerin istihdamındaki doğrudan ve dolaylı olarak toplam değişimler ise istihdam çoğaltanları ile analiz edilebilmektedir. İstihdam çoğaltanları, köşegen elemanları emek katsayıları olan matrisin önden Leontief ters matrisiyle çarpımı ile aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Bölük ve Karkacier, 2019: 402).

$$E = L * (I - A)^{-1} \quad (6)$$

Yukarıdaki denklemde  $E$ , istihdam çoğaltanları matrisini göstermektedir.  $L$ , köşegen elemanları emek katsayıları olan matristir.  $(I - A)^{-1}$  ise Leontief ters matrisini ifade etmektedir. İstihdam çoğaltanları matrisinin sütun toplamları, sektörlerin toplam istihdam etkisini göstermekte ve ekonominin tümünde ortaya çıkan bir birimlik talep artışının ilgili sektörde yol açtığı istihdam artışını ifade etmektedir.

#### 4. BULGULAR

Öncelikle her üç dönem için istihdam çoğaltanları hesaplanmıştır. 1990 yılı için istihdam çoğaltanları Tablo 1'de özetlenmiştir. Tablonun en alt satırında yer alan sütun toplamları, her sektörün istihdam çoğaltanını ifade etmektedir.

**Tablo 5:** Sektörlere Göre İstihdam Çoğaltanları (1990)

	Tarım	Madencilik	Tüketim	Aramal	Yatırım	İnşaat	Lojistik	Finans	Hizmet
Tarım	0.088	0.001	0.012	0.010	0.002	0.004	0.002	0.001	0.003
Maden	0.001	0.107	0.004	0.011	0.002	0.007	0.003	0.000	0.001
Tüketim	0.004	0.002	0.113	0.006	0.002	0.005	0.003	0.002	0.005
Aramal	0.007	0.003	0.013	0.079	0.013	0.029	0.016	0.003	0.006
Yatırım	0.000	0.001	0.001	0.001	0.072	0.003	0.003	0.000	0.001
İnşaat	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.232	0.000	0.000	0.000

Lojistik	0.004	0.001	0.006	0.006	0.004	0.008	0.088	0.006	0.004
Finans	0.016	0.005	0.012	0.008	0.006	0.014	0.006	0.456	0.016
Hizmet	0.013	0.006	0.055	0.021	0.024	0.034	0.031	0.021	0.315
<b>Toplam</b>	<b>0.133</b>	<b>0.126</b>	<b>0.216</b>	<b>0.142</b>	<b>0.125</b>	<b>0.336</b>	<b>0.152</b>	<b>0.489</b>	<b>0.351</b>

Tablo 5'ten görüldüğü gibi 1990 yılı itibariyle istihdam çoğaltanı en yüksek olan sektör finans sektörüdür. 1989 yılında konvertibilite uygulamasına geçiş ve uluslararası sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi uygulamalarının finans sektöründen kaynaklanan istihdamı yükselttiği değerlendirilebilir. Finans sektörünü sırasıyla hizmet sektörü ve inşaat sektörü takip etmektedir. Her üç sektörde de, ekonomide yaşanan talep artışlarının uyarıcı etkisi yüksek düzeydedir. 1990 yılında sektörler arasındaki istihdam bağınlaşmasının henüz düşük olduğu görülmektedir. Bir örnek olarak finans sektöründe yaşanan bir birimlik talep artışı finans sektöründeki istihdamı 0.456 birim arttırırken diğer sektörlerdeki istihdam çok fazla değişmemektedir. Hizmet sektörünün bağınlaşma yapısının ise diğer sektörlerle göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sektörlerde yaşanan talep artışlarına karşı hizmet sektörü istihdamının duyarlı olduğu Tablo 5'ten görülmektedir.

İstihdam yapısının yıllar içindeki değişimini gözlemlemek amacıyla ilerleyen yılların değerleriyle karşılaştırılması önem arz etmektedir. Bu çerçevede 2002 yılı için istihdam çoğaltanları matrisi Tablo 6'da özetlenmiştir.

**Tablo 6:** Sektörlere Göre İstihdam Çoğaltanları (2002)

	Tarım	Madencilik	Tüketim	Aramal	Yatırım	İnşaat	Lojistik	Finans	Hizmet
Tarım	0.115	0.001	0.024	0.003	0.001	0.001	0.001	0.001	0.002
Maden	0.001	0.283	0.003	0.016	0.004	0.010	0.001	0.002	0.003
Tüketim	0.005	0.002	0.124	0.002	0.002	0.002	0.002	0.001	0.004
Aramal	0.008	0.011	0.017	0.157	0.037	0.042	0.006	0.006	0.010
Yatırım	0.004	0.008	0.003	0.005	0.211	0.009	0.007	0.002	0.005
İnşaat	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.136	0.001	0.001	0.001
Lojistik	0.005	0.008	0.013	0.012	0.011	0.010	0.135	0.007	0.009
Finans	0.027	0.021	0.020	0.024	0.018	0.021	0.034	0.281	0.022
Hizmet	0.028	0.051	0.047	0.057	0.053	0.048	0.052	0.072	0.238
<b>Toplam</b>	<b>0.194</b>	<b>0.386</b>	<b>0.251</b>	<b>0.276</b>	<b>0.337</b>	<b>0.279</b>	<b>0.239</b>	<b>0.373</b>	<b>0.294</b>

Tablo 6'da ilk göze çarpan 1990 yılında istihdam çoğaltanları yüksek olan finans, inşaat ve hizmet sektörlerinin 2002 yılında istihdam yapılarının negatif yönde değişmiş olmasıdır. 1990 yılı ile 2002 yılları arasında Türkiye ekonomisinde iki büyük finansal kriz yaşanmıştır. 1994 ve 2001 yılında yaşanan bu krizlerin söz konusu üç sektörün istihdam yapılarını olumsuz olarak etkilediği değerlendirilebilir. Ancak bu üç sektörün istihdam çoğaltanları iki dönem arasında düşmüş olmakla beraber kendi aralarındaki bağınlaşmanın arttığı anlaşılmaktadır. Finans sektörüne olan talebe karşı hizmet sektörünün duyarlılığında önemli bir artış gözlemlenmektedir. Aynı durum tersi için de geçerlidir. Ayrıca finans ve hizmet sektörlerine olan talep artışlarına karşı inşaat sektörünün istihdam duyarlılığında da iki dönem arasında artış yaşandığı görülmektedir. Bu çerçevede bu üç sektörün istihdam çoğaltanlarının azaldığı ancak yapısal değişim geçirdikleri söylenebilir. Diğer sektörlerin tamamında 1990 yılından 2002 yılına kadar olan süreçte istihdam çoğaltanlarının yükseldiği görülmektedir. En çarpıcı artış yatırım malları sektörü ve madencilikte yaşanmıştır. Ekonominin tüm sektörlerine olan talep bir birim arttığında yatırım malları sektöründeki toplam istihdam artışı 1990 yılında 0.125 birim, 2002 yılında ise 0.337 birim olarak gerçekleşmiştir. Yatırım mallarındaki istihdam artışı, özellikle ara mal sektörü ve hizmet sektörü talep artışlarından kaynaklanmaktadır. Madencilik sektörünün ise bağınlaşma yapısı yatırım malları sektörüne göre daha az artmış, ancak madencilik sektörünün kendi istihdamında yoğun bir artış yaşanmıştır. Tarım ve tüketim malları sektörlerinin istihdam çoğaltanlarındaki artış iki dönem arasında sınırlı kalmıştır. Bu iki sektör için bir yapısal değişikliktir söz etmek güçtür. Sektörler arası bağınlaşmanın genel olarak artış eğiliminde olmasının doğal sonucu olarak lojistik ve ara mal sektörlerinde de istihdam çoğaltanlarının yükseldiği görülmektedir. Finans ve hizmet sektörlerinde yaşanan talep artışlarının hem birbirlerinde hem de tarım

ve tüketim malları sektörlerindeki istihdamı arttırıcı etkisi, 1990 yılından 2002 yılına yükselme eğilimindedir. Ayrıca ara mal ve yatırım malları istihdam yapısındaki olumlu değişme, ekonominin teknolojiyi daha yoğun kullandığının da önemli bir göstergesi olmaktadır. 2002 yılı sonrası Türkiye ekonomisi için yeni bir dönemi ifade etmektedir. 2001 yılında yaşanan ekonomik krizden çıkış için hazırlanan Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı'nın uygulamaya konulması ve siyasal iktidarın değişmesi 2002 yılı içinde gerçekleşmiştir. Siyasal ve ekonomik politikada yaşanan değişimin istihdam üzerindeki etkilerini görebilmek için Tablo 5 ve Tablo 6'daki değerler 2012 yılı için de hesaplanarak Tablo 7'de özetlenmiştir.

**Tablo 7:** Sektörlere Göre İstihdam Çoğaltanları (2012)

	Tarım	Madencilik	Tüketim	Aramal	Yatırım	İnşaat	Lojistik	Finans	Hizmet
Tarım	0.069	0.000	0.013	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001
Maden	0.003	0.126	0.004	0.011	0.003	0.007	0.003	0.001	0.009
Tüketim	0.007	0.000	0.084	0.001	0.001	0.001	0.001	0.000	0.003
Aramal	0.002	0.001	0.006	0.079	0.013	0.025	0.003	0.000	0.003
Yatırım	0.001	0.000	0.001	0.001	0.090	0.004	0.001	0.000	0.002
İnşaat	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.022	0.000	0.000	0.000
Lojistik	0.007	0.003	0.008	0.008	0.006	0.007	0.140	0.001	0.006
Finans	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.001	0.001	0.034	0.001
Hizmet	0.088	0.024	0.087	0.103	0.053	0.081	0.087	0.024	0.325
<b>Toplam</b>	<b>0.177</b>	<b>0.154</b>	<b>0.204</b>	<b>0.205</b>	<b>0.166</b>	<b>0.149</b>	<b>0.236</b>	<b>0.060</b>	<b>0.350</b>

Tablo 7'den görüldüğü gibi 2012 yılı itibarıyla 2002 yılına göre hizmet sektörü dışındaki tüm sektörlerde istihdam çoğaltanları düşmüştür. Özellikle yatırım malları sektöründeki düşüşün dramatik olduğu görülmektedir. Tablo 7'nin ayrıntıları incelendiğinde hizmet sektöründe ortaya çıkan talep artışlarının bu sektörlerden çok ara mal ve inşaat sektöründeki istihdamı arttırdığı göze çarpmaktadır. Bu durum daha önceki dönemde rastlanmayan bir sonuç olarak öne çıkmaktadır. Lojistik sektörü, istihdam yapısını koruyabilmesi açısından diğer sektörlerle göre öne çıkmaktadır. Hizmet sektörüne yönelik talep artışları öncelikle kendisinde, daha sonra lojistik sektöründe önemli bir istihdam etkisi ortaya çıkarmaktadır. Madencilik sektörünün istihdam yaratma kapasitesinin 2002 ile 2012 yılları arasında tüm sektörlerde düştüğü görülmektedir. Tarım ve tüketim malları sektörleri ise iki dönem arasında sadece hizmet sektöründe istihdam yaratma kapasitesini arttırabilmiştir. 1990, 2002 ve 2012 yıllarındaki istihdam yapısındaki değişimin seyrini görebilmek amacıyla tüm sektörlerle ait istihdam çoğaltanları Tablo 8 'de toplu olarak düzenlenmiştir.

**Tablo 8:** Sektörlere ve Yıllara Göre İstihdam Çoğaltanları

Sektör	1990	2002	2012
Tarım	0.133	0.194	0.177
Maden	0.126	0.386	0.154
Tüketim	0.216	0.251	0.204
Aramal	0.142	0.276	0.205
Yatırım	0.125	0.337	0.166
İnşaat	0.336	0.279	0.149
Lojistik	0.152	0.239	0.236
Finans	0.489	0.373	0.060
Hizmet	0.351	0.294	0.350

Tablo 8'de gösterilen yıllar, aynı zamanda Türkiye'de uygulanan iktisat politikalarının sonuçlarını da yansıtması açısından önem arz etmektedir. 1990 yılı finansal serbestleşmenin, 2002 yılı ekonomik krizlerin, 2012 yılı ise Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı'nın sonuçlarını yansıtmaktadır. 1990 yılında istihdam çoğaltanı en yüksek ve en düşük olan sektörler sırasıyla finans ve yatırım malları sektörleridir. 2002 yılında ise istihdam çoğaltanı en yüksek olan sektör madencilik sektörü iken istihdam çoğaltanı en düşük olan sektörün tarım sektörü olduğu görülmektedir. 2012 yılına gelindiğinde Türkiye ekonomisinin istihdam yaratma kapasitesi en yüksek sektörü hizmet sektörü olmuştur. Finans sektörünün ise istihdam



etkisi ortadan kalkmıştır. 1990 yılında en fazla istihdam etkisi bulunan finans sektörünün 2012 yılında bu özelliğini tamamen kaybetmesi Türkiye ekonomisi açısından önemli bir yapısal değişimi ifade etmektedir. İstihdam çoğaltanlarının incelenen dönemler itibarıyla medyan sektörleri sırasıyla; lojistik, inşaat ve tarım sektörleridir. Lojistik sektörü, 1990 yılında medyan sektörken 2012 yılında istihdam çoğaltanı en yüksek ikinci sektör haline gelmiştir. İnşaat sektörü, 1990 yılında medyan sektörün üzerindeyken 2012 yılında istihdam etkisini büyük ölçüde kaybederek finans sektöründen sonra en düşük istihdam çoğaltanına sahip olan sektör haline gelmiştir. 2012 yılının medyan sektörü olan tarım sektörünün ise 1990 ve 2002 yıllarında medyan değerinin altında olduğu görülmektedir. 2002 yılında istihdam etkileri yükselen tüketim malları, ara mal ve yatırım malları sektörlerinin 2012 yılında düşüş eğilimine girmesi, Türkiye ekonomisi için bir istihdamda sanayisizleşme süreci olarak değerlendirilebilir. Söz konusu dönemde sanayi malları ihracatı arttığı halde sanayinin istihdam etkisinin azalması, istihdamsız büyümeye işaret etmektedir. Hizmet sektörü ağırlıklı hale gelen istihdam yapısı, 2002 sonrasında uygulanan iktisat politikalarının ortaya çıkardığı yapısal dönüşümü de ifade etmektedir.

Yukarıdaki tablolarda hesaplanan katsayılar, sektörlerin doğrudan ve dolaylı toplam istihdam etkilerini göstermektedir. İstihdam çoğaltanlarını hesaplamak için kullanılan emek katsayıları vektörü ise doğrudan istihdam etkilerini göstermektedir. İstihdam çoğaltanlarından doğrudan istihdam etkileri çıkarılarak dolaylı istihdam etkilerinin hesaplanması mümkündür. Böylece istihdam yaratma kapasitesi bakımından sektörlerin bağınlaşma durumları da tespit edilebilmektedir. Bu yöntemle hesaplanmış doğrudan ve dolaylı istihdam etkileri Tablo 9'da özetlenmiştir.

**Tablo 9:** Sektörlere ve Yıllara Göre Doğrudan ve Dolaylı İstihdam Etkileri

Sektörler	1990		2002		2012	
	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki
Tarım	0.074	0.059	0.098	0.096	0.051	0.126
Maden	0.106	0.020	0.274	0.112	0.123	0.031
Tüketim	0.091	0.125	0.093	0.158	0.065	0.139
Aramal	0.060	0.082	0.117	0.160	0.063	0.142
Yatırım	0.062	0.063	0.189	0.148	0.077	0.089
İnşaat	0.232	0.104	0.133	0.146	0.018	0.131
Lojistik	0.083	0.069	0.109	0.130	0.109	0.127
Finans	0.421	0.078	0.173	0.200	0.032	0.028
Hizmet	0.296	0.055	0.185	0.109	0.236	0.114

Tablo 9'da görüldüğü gibi tarım sektörü için 1990 ve 2002 yılları için doğrudan istihdam etkisi dolaylı etkiden daha yüksektir. Ancak 2012 yılına gelindiğinde dolaylı etkinin doğrudan etkiden daha yüksek olduğu görülmektedir. Tarım sektörünün diğer sektörler ile bağınlaşma özelliğinin yıllar içinde arttığı söylenebilir. Maden, finans ve hizmet sektörlerinde tüm dönemler için doğrudan istihdam etkileri dolaylı etkilerden fazladır. Bir başka ifadeyle bu üç sektörde ortaya çıkan talep artışları, diğer sektörlerin istihdamını çok fazla uyarılmamakta ve artan talep daha çok sektörlerin kendi istihdamını arttırmaktadır. Tüketim malları ve ara mal sektörlerinde her üç dönemde de dolaylı etkiler doğrudan etkilere göre daha yüksektir. Bu çerçevede bu sektörlerde yapılacak yatırımların diğer sektörlerde de istihdamı arttıracığı değerlendirilebilir. Yatırım malları sektöründe ise 2002 yılında doğrudan etki yüksekken 2012 yılında dolaylı etki doğrudan etkiyi geçmiştir. İnşaat ve lojistik sektörlerinde 1990 yılında doğrudan etki daha fazladır. Bu iki sektörde yaşanan yapısal değişimler sonucu 2002 yılından itibaren diğer sektörlerde olan istihdam etkisinde artışlar olduğu görülmektedir.

Emek dışındaki üretim faktörlerini de göz önüne alarak girdi çıktı analizi ile sektörlerin doğrudan ve dolaylı faktör kullanımlarının hesaplanması mümkün olmaktadır. Endüstriler arası akım tablosunda sektörlerin ara mal taleplerini gösteren sütun toplamları toplam arza bölündüğünde dolaylı faktör kullanım oranları ortaya çıkmaktadır. Sektörlerin doğrudan faktör kullanımlarını hesaplamak için dolaylı faktör kullanım oranlarının 1'den çıkarılması gerekmektedir. Doğrudan asli üretim faktörleri kullanım oranları

aynı zamanda sektörlerin atma değer oranlarını göstermesi bakımından önem arz etmektedir. Dolaylı üretim faktörlerinin yüksek olması, sektörler arasındaki bağımlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Açıklanan yöntemle hesaplanmış dolaylı faktör kullanım oranları ve katma değer oranları Tablo 10'da özetlenmiştir.

**Tablo 10:** Sektörlere ve Yıllara Göre Dolaylı Faktör Kullanım Oranları ve Katma Değer Oranları

Sektörler	1990		2002		2012	
	Dolaylı Faktör Kullanım Oranı	Katma Değer Oranı	Dolaylı Faktör Kullanım Oranı	Katma Değer Oranı	Dolaylı Faktör Kullanım Oranı	Katma Değer Oranı
Tarım	0.312	0.688	0.308	0.692	0.527	0.473
Maden	0.090	0.910	0.333	0.667	0.115	0.885
Tüketim	0.581	0.419	0.628	0.372	0.600	0.400
Aramal	0.503	0.497	0.526	0.474	0.541	0.459
Yatırım	0.354	0.646	0.497	0.503	0.400	0.600
İnşaat	0.569	0.431	0.477	0.523	0.605	0.395
Lojistik	0.356	0.644	0.396	0.604	0.454	0.546
Finans	0.211	0.789	0.346	0.654	0.137	0.863
Hizmet	0.227	0.773	0.335	0.665	0.413	0.587

Tablo 10'daki dolaylı faktör kullanım oranları incelendiğinde önceki analizlere benzer bağımlı yapıları görülmektedir. Tablodan görüldüğü gibi sadece ara mal, lojistik ve hizmet sektörlerinde dolaylı faktör kullanımları sürekli olarak artış eğilimindedir. Bu üç sektörün diğer sektörlerle olan etkileşiminin zaman içinde arttığı değerlendirilebilir. Ayrıca finans dışında tüm sektörlerin dolaylı faktör kullanım oranlarının 1990 yılından 2012 yılına artış kaydettiği görülmektedir. Yatırım malları sektörünün bağımlı durumu ise 1990 yılı ile 2002 yılı arasında yükselirken 2002 ile 2012 yılı arasında düşüş göstermiştir. İnşaat sektörü, yatırım malları sektörünün tersine 1990 yılından 2002 yılına kadar olan süreçte katma değer oranını arttırırken 2002 yılından sonra dolaylı faktör kullanımını arttırmıştır. Son olarak madencilik sektörünün katma değer oranı, 2012 yılında 0.885 düzeyine çıkmıştır. Bir başka ifadeyle madencilik sektörünün genel olarak asli üretim faktörlerini kullandığı söylenebilir.

### SONUÇ

Bu çalışmada Türkiye ekonomisinin küreselleşme sürecine eklenmesinin ardından istihdam yapısında ortaya çıkan dönüşümler araştırılmıştır. İstihdamın geçmişten günümüze bir değerlendirmesi yapılmış ve 1990 yılı ile 2012 yılı arasındaki döneme ilişkin ampirik bir çalışma yapılmıştır. Ayrıca istihdam yapıları incelenirken sektörler arası bağımlılığa yönelik çıkarımlar ortaya konmuştur.

Çalışmanın sonucunda Türkiye ekonomisinin istihdam yaratma kapasitesinin incelenen dönem itibarıyla düşüş sergilediği görülmektedir. Bu bağlamda çalışmadan elde edilen sonuç, Günlük Şenesen (1998) ve Ersungur ve Kızıltan (2010) 'un çalışmaları ile uyumlu görünmektedir. İktisadi büyüme açısından önem arz eden yatırım malları sektörünün 2002 yılı sonrasında istihdam yaratma hacminde önemli bir düşüş meydana gelmiştir. Ayrıca Türkiye ekonomisi için önemli sayılabilecek olan tarım sektöründe de benzer bir eğilim söz konusudur. Bu yönüyle çalışmada Uğurlu ve Tuncer (2017) 'in çalışmalarıyla benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Bu çalışmanın önemli bir katkısı lojistik sektörünün istihdam yaratma kapasitesinin yükselme eğiliminin saptanmış olmasıdır. Lojistik sektörünün istihdam çoğaltanının yüksek olmasının yanı sıra dolaylı faktör kullanımındaki artış eğilimi de dikkat çekmektedir. Bir başka ifadeyle lojistik sektörü hem istihdam yaratmakta hem de diğer sektörlerle olan bağımlı gücünü arttırmaktadır. İstihdam yaratma kapasitesi 1990 sonrasında sürekli artış gösteren diğer önemli bir sektör ise hizmet sektörü olarak öne çıkmaktadır. Bu çerçevede Türkiye ekonomisinin kronik sorunu haline gelen işsizlikle mücadelede hizmet sektörü ve özellikle lojistik sektörü araç olarak kullanılabilir. Günümüzde yaşanmakta olan pandemi süreci nedeniyle önem kazanan gıda güvenliği kapsamında tarım sektörünün modernize edilmesiyle istihdam yapısının dönüştürülmesi de mümkün görünmektedir. İstihdam çoğaltanları çerçevesinde 1990 ve 2002

yıllarında medyan sektörün altında yer alan tarım sektörünün 2012 yılında medyan sektör düzeyine çıkmış olması, istihdam yapısında pozitif yönde bir değişime uğramasının dinamiğini göstermektedir. Ara mallar sektörünün incelenen dönem boyunca dolaylı faktör kullanımını arttırdığı görülmüştür. Bağımlaşma gücünün artması sonucu ara mallar sektörünün de gelecekte önemli bir istihdam yaratacağı bu çalışma bağlamında öngörülmektedir.

Sonuç olarak istihdamın yapısındaki değişimler ele alındığında yatırım malları sektöründeki istihdam düşüşünün tersine çevrilmesi önem arz etmektedir. Pandemi ile birlikte önem kazanan tarım sektöründeki gelişmenin desteklenmesi, istihdama olumlu katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışmanın sonucuna göre lojistik sektörünün istihdam çoğaltanları yüksek bulunmuştur. Lojistik sektörünün dünyadaki gelişimi de ele alındığında bu sektöre yapılacak yatırımların Türkiye'nin istihdam sorununun çözümünü açısından önemli bir politika aracı olacağı söylenebilir.

### **MAKALE BİLGİ FORMU**

#### **Yazar(lar)ın Katkıları**

*Bu makalede, tüm işlem ve süreçler tek bir kişi tarafından yürütülmüş ve makale tek bir yazar tarafından yazılmıştır.*

#### **Çıkar Çatışması Bildirimi**

*Bu makalede, çıkar çatışması bulunmamaktadır.*

#### **Etik Onay ve Katılımcı Rızası**

*Bu makalenin yazım sürecinde, bilimsel etik ve alıntı kurallarına uyulmuştur.*

### **KAYNAKÇA**

- Aydın, A. (2021). Türkiye'de Bölgelere Göre Yoksulluk Oranlarının Sorgulayıcı Veri Çözümlemesi Teknikleri ile Analizi, Econharran, 5 (7), 184-220, Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/econharran/issue/60019/840523>
- Aydoğuş, O. (1999). *Girdi-Çıktı Modellerine Giriş*, Gazi Kitabevi, Ankara
- Baskıcı, M. M. (2005). *1800-1914 Yıllarında Anadolu'da İktisadi Değişim*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Bölük, G. ve Karkacier, O. (2019). Türkiye'de Turizm Sektörünün Enerji ve Toplulaştırılmış Diğer Sektörler ile Yapısal Analizi: Girdi-Çıktı Modeli Analizi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15 (2) , 390-408, DOI: 10.17130/ijmeh.2019252101
- Canlı, B. ve Kaya, A.A. (2012), Türk Turizm Sektörünün Ekonomik Etkilerinin Girdi Çıktı Yaklaşımıyla Ölçülmesi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, 1-12
- Dardot, P. ve Laval, C. (2012). *Dünyanın Yeni Akıllı Neoliberal Toplum Üzerine* Deneme. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Detzenbacher, E. ve Günlük-Şenesen, G. (2003), "Demand-pull and cost-push effects on labor income in Turkey, 1973-90", *Environment and Plannig A*, 35(10), s. 1785- 1807
- Ersungur, Ş. M. ve Kızıltan, A. (2010). Türkiye Ekonomisinde Sektörler Arası Yapısal Bağımlaşma, Girdi-Çıktı Yöntemiyle Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), 17-31, Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/2694/35457>
- Feenstra, R.C. ve Sasahara, A. (2018), The China Shock, Exports and U.S. Employment: A Global Input Output Analysis, *Review of International Economics*, Special Issue Paper

- Gökçen, A.M. (2020), *Türkiye Ekonomisinde Yapı Değişikliğinin Endüstriler Arası İlişkilerin Çözümlemesi Yolu ile Ölçülmesi*, T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Açık Erişim, <http://acikerisim.rumeli.edu.tr:6060/xmlui/handle/1/14>
- Günçavdı, Ö. ve Küçükçifçi, S. (2001), " Foreign Trade and Factor Intensity in an Open Developing court An Input-Output Analysis for Turkey", *Russian and East European Finance and Trade*, 37(1), s. 75-88.
- Günlük Şenesen, G. (1998). [An Input-Output Analysis of Employment Structure in Turkey:1973 - 1990, Working Papers 9809, Economic Research Forum](#)
- Hall, P. (1989). *The Political Power of Economic Ideas*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hefner, F. L. (1997), Using Input-Output Models to Measure Local Economic Impacts, *International Journal of Public Administration*, Vol.20, No.(8-9), ss. 1469-1487
- Jones, L. L. (1997). Input- output modeling and resource use projection. *Faculty Paper Series, Dept. of Agricultural Economics*, Texas A&M University, College Station, TX.
- Kılıçbay, A. (1968), *Ekonometri*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul
- Kundak, S. ve Aktop, V. (2018), Türkiye Ekonomisinde Havayolu Taşımacılığının Girdi Çıktı Analizi ile Değerlendirilmesi, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 5, Sayı 10, 82-93
- Leontief, W. (1966), *Input Output Economics*, Oxford University Press, New York
- Öney, E. (1977), *İktisadi Planlama*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın no: 408, Ankara
- Pamuk, Ş. (2015) *Osmanlı-Türkiye İktisadî Tarihi 1500-1914*, İletişim Yayınları, İstanbul
- Parasız, İ. (1998), *Türkiye Ekonomisi, 1923'den Günümüze İktisat ve İstikrar Politikaları*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Tang, X., Zhang, B., Wei, X. ve Höök, M. (2014), Employment Impacts of Petroleum Industry in China: An Input-Output Analysis, *International Journal of Global Energy Issues*, Vol. 36, No. 2-4
- SBB, Temel Ekonomik Göstergeler, <https://www.sbb.gov.tr/temel-ekonomik-gostergeler/#1542268521132-a9825b93-fa4c>, Erişim Tarihi: 11 Mart 2022
- TÜİK (2013), Girdi Çıktı Tablosu, 1990, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulusal-hesaplar-113&dil=1>, Erişim Tarihi: 27 Şubat 2022
- TÜİK (2015), Medyan Yaş, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1>, Erişim Tarihi: 11 Mart 2022
- TÜİK (2015), Yaş Grubuna Göre Nüfus ve Yaş Bağımlılık Oranı, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1>, Erişim Tarihi: 8 Mart 2022
- TÜİK (2016), Girdi Çıktı Tablosu, 2002, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulusal-hesaplar-113&dil=1>, Erişim Tarihi: 27 Şubat 2022
- TÜİK (2016), Girdi Çıktı Tablosu, 2012 <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulusal-hesaplar-113&dil=1>, Erişim Tarihi: 27 Şubat 2022
- TÜİK (2021), Nüfusun İşgücü Durumu, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>, Erişim Tarihi: 3 Mart 2022
- TÜİK (2022), Yıl Ortası Nüfus, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1>, Erişim Tarihi: 10 Mart 2022
- TÜİK (2022), İllere ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1>, Erişim Tarihi: 10 Mart 2022

- Uğurlu, A. A. ve Tuncer, İ. (2017). Türkiye’de Sanayi ve Hizmet Sektörlerinin Büyüme ve İstihdama Katkıları: Girdi-Çıktı Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (1) , 131-165 . DOI: 10.24988/deuibf.2017321549
- Wallerstein, I. (2011). *Modern Dünya Sistemi III.* (Boyacı, L., Çev.) Yarn Yayınılık, İstanbul
- Wydra, S. (2011), Production and Employment Impacts of Biotechnology —Input–output Analysis for Germany, *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 78-7, 1200-1209
- Yasa, B.D. (2017), İktisat Kuramında Devlet Müdahaleciliği Kuramının Evrimi, *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2