ACADEMIA
Accelerating the world's research.

The 4th InTraders International Conference on International Trade Conference Proceeding Book

Kürşat ÇAPRAZ

The 4th InTraders International Conferenference on International Trade Proceeding Book

Cite this paper

Downloaded from Academia.edu

Get the citation in MLA, APA, or Chicago styles

Related papers

Download a PDF Pack of the best related papers

The Third InTraders International Conference on International Trade Proceeding Book
InTraders Academic Platform

Kürşat ÇAPRAZ
Kürşat ÇAPRAZ

Girişimcilerin Yatırım Yapacakları Sektörü Tercih Etmelerinde Etkili Unsurlar: Düzce İli Örneği
Oznur Bozkurt

The 4th InTraders International Conference on International Trade Conference Proceeding Book

EDITORIAL BOARD / Editoryal Kurul

Kürşat ÇAPRAZ
Resch. Asst. Dr. Hilal ALPDOĞAN

4. InTraders Uluslararası Ticaret Kongresi Kongre Kitabı

InTraders Academic Platform

www.intraders.org

Publisher / Yayıncı

Kürşat ÇAPRAZ

e-ISBN: 978-605-69427-2-3

Publisher / Yayıncı
Kürşat ÇAPRAZ

Editorial Board / Editoryal Kurul
Kürşat ÇAPRAZ
Resch. Asst. Hilal ALPDOĞAN

Cover Page Design / Kapak Tasarımı
Celal ALPDOĞAN

e-ISBN: 978-605-69427-2-3

Baskı: Birinci Baskı 26 Aralık 219 Sakarya, Türkiye
Edition: First Edition 26 December 2019 Sakarya, Turkey

© All rights reserved. The copyright of this book belongs to Kürşat ÇAPRAZ, who published the book according to the provisions of Turkish Law No. 5846. Not sold with money. It cannot be reproduced or copied by any electronic or mechanical recording system or photocopy without the permission of the publisher. However, short citation can be made by showing the source. University Libraries and similar public institutions may add books to databases provided that they are open and free access without permission.

©Tüm hakları saklıdır. Yayın hakkı, Türkiye Cumhuriyet Filkir ve Sanat Eserleri Kanunu, 5846 kapsamında Kürşat ÇAPRAZ'a aittir. Para ile satılmaz. Yayıncı izni olmaksızın hiçbir elektronik ve/veya kayıt cihazı ile çoğaltılamaz. Kaynak göstermek şartı ile kısa alıntı yapılabilir. Kaynak göstermeksizin alıntı yapılamaz. Üniversite kütüphaneleri, kamu kurumları ve benzeri toplum yararına çalışan kuruluşlar yayıncıdan izin almaksızın açık ücretsiz arişime açık olarak veri tabanlarına ekleyebilir.

Publisher /Yayıncı
Kürşat ÇAPRAZ
InTraders Academic Platform
Sakarya University, Faculty of Political Sciences No:1311 Serdivan Sakarya, Turkey
www.intraders.org
info@intraders.org

Regulatory Board

Assoc. Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN	Sakarya University	Turkey
Kürşat ÇAPRAZ	Sakarya University	Turkey
Prof.Dr. ADRIANA SCHIOPOIU BURLEA	University of Craiova	Romania
Ph.D. Faculty Member Mustafa YILMAZ	Sakarya University of Applied Sciences	Turkey
Prof.Dr. Georgeta Soava	University of Craiova	Romania
Dr. Laurentiu Stelian MIHAI	University of Craiova	Romania
Ph.D. Faculty Member Catalin Aurelian Rosculete	University of Craiova	Romania
Lect. Sobia Hassan	Lahore College for Women University	Pakistan
PhD.Faculty Member Yurdagül Meral	İstanbul Medipol University	Turkey
PhD. Faculty Member Nurten Polat Dede	İstanbul Medipol University	Turkey
Assoc. Prof. Dr. Omar Khalid Bhatti	İstanbul Medipol University	Turkey
PhD. İnanç Kabasakal	Ege University	Turkey
PhD.Faculty Member Cihat Köksal	İstanbul Commercial University	Turkey
PhD.Faculty Member Liza Alili Sulejmani	International Balkan University	Macedonia
Ph.D. Faculty Member Dilşad TÜRKMENOĞLU KÖSE	Sakarya University	Turkey
Mamoona RASHEED	University of Central Punjab	Pakistan
Ph.D. Faculty Member Natalija SHIKOVA	International Balkan University	Macedonia
Ph.D. Faculty Member Joanna HERNIK	West Pomeranian University of Technology	Poland
Res.Asst. Hilal ALPDOĞAN	Sakarya University	Turkey
Assoc.Prof. Phd. Vatuiu TEODORA	Titu Maiorescu University	Romania
Lect. Hina Zahoor	İstanbul Gelişim University	Turkey
Res. Asst. Tunahan Hacıimamoğlu	Recep Tayyip Erdoğan University	Turkey
Lect. Muhammed Shahzeb Khan Yousufzai	Mohammad Ali Jinnah University	Pakistan

Advisory Board

Prof. PhD.	ADEM UĞUR	Sakarya University, Turkey
Prof. PhD.	AHMET VECDİ CAN	Sakarya University, Turkey
Prof. PhD.	ERMAN COŞKUN	Sakarya University, Turkey
Prof. PhD.	MAHMUT BİLEN	Sakarya University, Turkey
Assoc.Prof. PhD.	NEVRAN KARACA	Sakarya University, Turkey
PhD. Faculty Member	ADEM AKBIYIK	Sakarya University, Turkey
PhD. Faculty Member	KAMİL TAŞKIN	Sakarya University, Turkey
PhD. Faculty Member	MUSTAFA YILMAZ	Sakarya University of Applied Sciences, Turkey
PhD. Faculty Member	ASENA BOZTAŞ	Sakarya University of Applied Sciences, Turkey
Prof. PhD.	MAGDALENA MIHAI	University of Craiova, Romania
Prof. Phd.	ADRIANA SCHIOPOIU BURLEA	University of Craiova, Romania
Prof. PhD.	CRISTIAN OVIDIU DRAGAN	University of Craiova, Romania
PhD. Faculty Member	TAHİR BENLİ	Kastamonu University, Turkey
Assoc.Prof. PhD.	TEODORA VATUIU	Titu Maiorescu University Bucharest, Romania
Lect. PhD.	DINUCA ELENA CLAUDIA	Titu Maiorescu University Bucharest, Romania
Asst. Prof. PhD.	NATALIJA SHIKOVA	International Balkan University, Macedonia
PhD. Faculty Member	SHENER BILALLI	International Balkan University, Macedonia
Assoc.Prof. PhD.	ALEKSANDRA PORJAZOSKA KUJUNDZISKI	International Balkan University, Macedonia
PhD. Faculty Member	ARKADIUSZ MALKOWSKI	West Pomeranian University of Technology, Poland
PhD. Faculty Member	DAWID DAWIDOWICZ	West Pomeranian University of Technology, Poland
PhD. Faculty Member	ELŻEBIETA JAWORSKA	West Pomeranian University of Technology, Poland
PhD. Faculty Member	JOANNA HERNIK	West Pomeranian University of Technology, Poland
Prof. Ast. PhD.	SHAIP BYTYÇI	AAB College (University), Kosova

Conference Secretariat

Kürşat ÇAPRAZ	Sakarya University	Turkey
Assoc.Prof. Phd. Vatuiu TEODORA	Universitatea Titu Maiorescu	Romania
Ph.D. Faculty Member Asena Boztaş	Sakarya University	Turkey
Münevver KEÇELİ	Çanakkale Onsekiz Mart University	Türkiye
Res. Asst. Özge Alev Sönmez Çalış	Sakarya University	Turkey
Res. Asst. Elif Alp	Sakarya University	Turkey
Zuura ASHIMOVA	Manas University	Kyrgyzstan
Fani MATESKA	Ss. Cyril and Methodius University in Skopje	Macedonia
Lect. Taleh HALILOV	Nakhchivan State University	Azerbaijan
PhD. Irina Raluca BADEA	University of Craiova	Romania
Celal ALPDOĞAN	Sakarya University	Turkey

Student Team

Umme Sumaiya Hamid	Dow University of Health Sciences, Pakistan
Hanife BABACAN	Sakarya University, Turkey
Türkan KARAKAŞ	Sakarya University, Turkey
Nilgün DIVARCI	Sakarya University, Turkey
Kübra SABANCI	Sakarya University, Turkey
Fatima	Lahore College for Women University, Pakistan

Scientific Board

Prof.Dr.	Abdullah Soysal	Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Prof.Dr.	Adem Uğur	Sakarya University
Prof.Dr.	Ahmet Ağca	Kütahya Dumlupınar University
Prof.Dr.	Belkıs Özkara	Afyon Kocatepe University
Prof.Dr.	Burcu Demirel	Akdeniz University
Prof.Dr.	Canan Madran	Dokuz Eylül University
Prof.Dr.	Daniel Lacalle	IE Business School, Instituto de Empresa, UK
Prof.Dr.	Deniz Elber Börü	Marmara University
Prof.Dr.	Erdoğan Gavcar	Muğla Sıtkı Koçman University
Prof.Dr.	Ergin Uzgören	Kütahya Dumlupınar University
Prof.Dr.	Fehim Bakırcı	Atatürk University
Prof.Dr.	Fikret Çankaya	Karadeniz Teknik University
Prof. Dr.	Georgeta Soava	University Of Craiova, Romania
Prof. Dr.	Hakan Çetintaş	Kırgızistan-Türkiye Manas University
Prof. Dr.	Hakan Er	Akdeniz University
Prof. Dr.	Hasan Tutar	Sakarya University
Prof. Dr.	Hatem El-Gohary	Birmingham City University, UK
Prof. Dr.	Hatice Doğukanlı	Çukurova University
Prof. Dr.	Himmet Karadal	Aksaray University
Prof. Dr.	Hüsniye Örs	Gazi University
Prof. Dr.	Ionel Barbu	Aurel Vlaicu University, Romania
Prof. Dr.	İrfan Kalaycı	İnönü University
Prof. Dr.	İzzet Kılınç	Düzce University
Prof. Dr.	Levent Gökdemir	İnönü University
Prof. Dr.	Lidija Pulevska Ivanovska	Ss. Cyril And Methodius University in Skopje, Macedonia
Prof. Dr.	Lutfiye Ödemir	İnönü University
Prof. Dr.	Mahmut Bilen	Sakarya University
Prof. Dr.	Mahmut Masca	Afyon Kocatepe University
Prof. Dr.	Mahmut Yardımcıoğlu	Iğdır University
Prof. Dr.	Mehmet Emin Karaaslan	Işık University
Prof. Dr.	Mehmet Erkan	İstanbul University
Prof. Dr.	Mehmet Marangoz	Muğla Sıtkı Koçman University
Prof. Dr.	Mehmet Sadık Öncül	Cumhuriyet University
Prof. Dr.	Meltem Nurtanış Velioğlu	Abant İzzet Baysal University
Prof. Dr.	Meltem Onay	Celal Bayar University
Prof. Dr.	Muhsin Halis	Kocaeli University
Prof. Dr.	Murat Çetin	Namık Kemal University

Prof. Dr.	Murat Erdoğan	Kastamonu University
Prof. Dr.	Müslüme Narin	Gazi University
Prof. Dr.	Ömür Neczan T. Özmen	Dokuz Eylül University
Prof. Dr.	Pece Nedanovski	Ss. Cyril And Methodius University in Skopje, Macedonia
Prof. Dr.	Rahmi Yamak	Karadeniz Teknik University
Prof. Dr.	Rasim Yılmaz	Namık Kemal University
Prof. Dr.	Recep Gunes	İnönü University
Prof. Dr.	Remzi Altunışık	Sakarya University
Prof. Dr.	Ruziye Cop	Abant İzzet Baysal University
Prof. Dr.	Sabri Erdem	Dokuz Eylül University
Prof. Dr.	Selçuk Akçay	Afyon Kocatepe University
Prof. Dr.	Selçuk Perçin	Karadeniz Teknik University
Prof. Dr.	Seyit Köse	Abant İzzet Baysal University
Prof. Dr.	Sima Nart	Sakarya University
Prof. Dr.	Songül Kakilli Acaravcı	Mustafa Kemal University
Prof. Dr.	Ünal Halit Özden	İstanbul Ticaret University
Prof. Dr.	V. J. Byra Reddy	University of Petroleum and Energy Studies, India
Prof. Dr.	A.Varadaraj	Meası Instıtute Of Management, Hindistan
Assoc.Prof.Dr.	Abidin Öncel	Sakarya University
Assoc.Prof.Dr.	Adem Göleç	Erciyes University
Assoc.Prof.Dr.	Ali Rıza Sandalcılar	Recep Tayyip Erdoğan University
Assoc.Prof.Dr.	Ali Şahin Örnek	Çanakkale Onsekiz Mart University
Assoc.Prof.Dr.	Arsena Gjipali	University Of Tirana, Albania
Assoc.Prof.Dr.	Aytekin Fırat	Muğla Sıtkı Koçman University
Assoc.Prof.Dr.	Bayram Topal	Sakarya University
Assoc.Prof.Dr.	Bernard/Dosti	University Of Tirana, Albania
Assoc.Prof.Dr.	Burhanettin Zengin	Sakarya Universitesi
Assoc.Prof.Dr.	Cavadxan Qasımov	Azerbaycan Milli Elmler Akademisi Naxçıvan Bölmesi
Assoc.Prof.Dr.	Celile Özçiçek Dölekoğlu	Adana Bilim ve Teknoloji University
Assoc.Prof.Dr.	Clipa Otilia	Stefan Cel Mare From Suceava, Romania
Assoc.Prof.Dr.	Doriana Dervishi	University Of Tirana, Albania
Assoc.Prof.Dr.	Duygu Kızıldağ	Afyon Kocatepe University
Assoc.Prof.Dr.	Erdoğan Öztürk	Karabük University
Assoc.Prof.Dr.	Fahri Erenel	İstinye University
Assoc.Prof.Dr.	Fatih Konur	Abant İzzet Baysal University
Assoc.Prof.Dr.	Fikret Birdişli	Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Assoc.Prof.Dr.	Gadaf Rexhepi	South East European University, Macedonia
Assoc.Prof.Dr.	Güzin Özdağoğlu	Dokuz Eylül University

Assoc.Prof. Dr.	Hakan Murat Arslan	Düzce University, Turkey
Assoc.Prof.Dr.	Halim Tatlı	Bingöl University
Assoc.Prof.Dr.	Harun Yakışık	Çankırı Karatekin University
Assoc.Prof.Dr.	Hasan Ayyıldız	Karadeniz Teknik University
Assoc.Prof.Dr.	Ivana Dražić Lutilsky	University Of Zagreb, Croatia
Assoc.Prof.Dr.	Jeton Mazllami	South East European University, Macedonia
Assoc.Prof.Dr.	Joanna Hernik	West Pomeranian University Of Technology in Szczecin, Poland
Assoc.Prof.Dr.	Kahraman Kalyoncu	Aksaray University
Assoc.Prof.Dr.	Kıvanç Halil Arıç	Cumhuriyet University
Assoc.Prof.Dr.	Lidiia Pashchuk	Taras Shevchenko National University Of Kyiv, Ukrania
Assoc.Prof.Dr.	Ljubisa Stefanoski	International Balkan University, Macedonia
Assoc.Prof.Dr.	Ljupco Eftimov	Ss. Cyril And Methodius University, Macedonia
Assoc.Prof.Dr.	Mahmut Akbolat	Sakarya University
Assoc.Prof.Dr.	Mehmet Mustafa	İnönü University
Assoc.Prof.Dr.	Mehmet Çolak	Mugla Sıtkı Koçman University
Assoc.Prof.Dr.	Mehmet Nurullah Kurutkan	Düzce University
Assoc.Prof.Dr.	Mücahit Çelik	Adıyaman Universitesi
Assoc.Prof.Dr.	Naiana Tarca	University of Oradea, Romania
Assoc.Prof.Dr.	Necati Çiftçi	Bilecik Şeyh Edebali University
Assoc.Prof.Dr.	Nevzat Tetik	İnönü University
Assoc.Prof.Dr.	Niyazi Kurnaz	Kütahya Dumlupınar University
Assoc.Prof.Dr.	Oğuz Yıldırım	Alanya Alaaddin Keykubat University
Assoc.Prof.Dr.	Oğuz Türkay	Sakarya University
Assoc.Prof.Dr.	Öznur Bozkurt	Düzce University
Assoc.Prof.Dr.	Rifat Yılmaz	Bilecik Şeyh Edebali University
Assoc.Prof.Dr.	Savo Ashtalkoski	University Fon – R . Macedonia
Assoc.Prof.Dr.	Serkan Dilek	Kastamonu University
Assoc.Prof.Dr.	Seyfettin Artan	Karadeniz Teknik University
Assoc.Prof.Dr.	Sibel Mehter Aykın	Akdeniz University
Assoc.Prof.Dr.	Stefan Toma	University of Pitesti, Romania
Assoc.Prof.Dr.	Süleyman Emre Özcan	Manisa Celal Bayer University
Assoc.Prof.Dr.	Tadeja Jere Jakulin	University Of Primorska
Assoc.Prof.Dr.	Teodora Vatuiu	Titu Maiorescu University Bucharest, Romania
Assoc.Prof.Dr.	Tuğba Gürçaylılar Yenidoğan	Akdeniz University
Assoc.Prof.Dr.	Tuncay Yılmaz	Sakarya University
Assoc.Prof.Dr.	Tülay İlhan Nas	Karadeniz Teknik University
Assoc.Prof.Dr.	Umut Sanem Çitçi	İzmir Bakırçay University

Assoc.Prof.Dr.	Veli Sırım	Namık Kemal University
Assoc.Prof.Dr.	Yusuf Karaca	Afyon Kocatepe University
PhD.Faculty Member	A. Cansu Gök Kısa	Hitit University
PhD.Faculty Member	Abdul/Waheed	University Of Central Punjab, Pakistan
PhD.Faculty Member	Abdulkadir Atar	Karabük University
PhD.Faculty Member	Abdullah Naci Doğrul	Kütahya Dumlupınar University
PhD.Faculty Member	Abid Rashid	The Islamia University Of Bahawalpur, Pakistan
PhD.Faculty Member	Adem Akbıyık	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Ahmet Yanık	Recep Tayyip Erdoğan University
PhD.Faculty Member	Ali Antepli	Bayburt University
PhD.Faculty Member	Alp Polat	Bilecik Şeyh Edebali University
PhD.Faculty Member	Alper Bozkurt	Adana Bilim ve Teknoloji University
PhD.Faculty Member	Arif Güngör	Düzce University
PhD.Faculty Member	Asena Boztaş	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Atıl Taşer	Bilecik Şeyh Edebali University
PhD.Faculty Member	Ayhan Nuri Yılmaz	Düzce University
PhD.Faculty Member	Aykut Şarkgüneşi	Bülent Ecevit University
PhD.Faculty Member	Aytaç Gökmen	Çankaya University
PhD.Faculty Member	Ayten Yılmaz Yalçıner	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Bahar Aşcı	University of Turkish Aeronautical Association
PhD.Faculty Member	Baran Arslan	Harran University
PhD.Faculty Member	Berat Çiçek	Muş Alparslan University
PhD.Faculty Member	Berfu İlter	Afyon Kocatepe University
PhD.Faculty Member	Beşir Koç	Bingöl University
PhD.Faculty	Beyza Sümer	Dokuz Eylül University

Member		
PhD.Faculty Member	Bilal Bağış	Bingöl Üniv. / İstanbul 29 Mayıs Üniv.
PhD.Faculty Member	Bilge Aksay	Adana Bilim ve Teknoloji University
PhD.Faculty Member	Bilgehan Tekin	Çankırı Karatekin University
PhD.Faculty Member	Burcu Oralhan	Nuh Naci Yazgan University
PhD.Faculty Member	Bülent Altay	Afyon Kocatepe University
PhD.Faculty Member	Büşra Tosunoğlu	Gümüşhane Universitesi
PhD.Faculty Member	Can Köse	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	Cumhur Şahin	Bilecik Şeyh Edebali University
PhD.Faculty Member	Çağatay Karaköy	Cumhuriyet University
PhD.Faculty Member	Darko Lazarov	University Goce Delchev, Macedonia
PhD.Faculty Member	Dawid Dawidowicz	West Pomeranian University Of Technology in Szczecin, Poland
PhD.Faculty Member	Dejan Zdraveski	University "St. Kliment Ohridski"-Bitola, Macedonia
PhD.Faculty Member	Deniz Akgül	Ahi Evran University
PhD.Faculty Member	Dilşad Türkmenoğlu Köse	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Ebru Kanyılmaz Polat	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	Ebru Onurlubaş	Trakya University
PhD.Faculty Member	Edgardo Sica	University Of Foggia, İtalya
PhD.Faculty Member	Elif Tuba Beydilli	Kütahya Dumlupınar University
PhD.Faculty Member	Emine Şener	Ahi Evran University
PhD.Faculty Member	Emrah Tokgöz	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	Ercan Yaşar	Kütahya Dumlupınar University
PhD.Faculty Member	Erdoğan Kotil	Abant İzzet Baysal University
PhD.Faculty Member	Esin Benhür Aktürk	İstanbul Aydın University

PhD.Faculty Member	Eymen Gürel	Muğla Sıtkı Koçman University
PhD.Faculty Member	Faisal Rana	Effat University, Jeddah, Saudi Arabia
PhD.Faculty Member	Fatih Ayhan	On Yedi Eylül University
PhD.Faculty Member	Fatma Temelli	Ağrı İbrahim Çeçen University
PhD.Faculty Member	Feriyal Aslam	Pakistan Institute Of Development Economics, Pakistan
PhD.Faculty Member	Fikret Yaman	Afyon Kocatepe University
PhD.Faculty Member	Füsun Çelebi Boz	Bayburt University
PhD.Faculty Member	Gizem Yıldız	Gümüşhane University
PhD.Faculty Member	Gökhan Baral	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Gökhan Karhan	Batman University
PhD.Faculty Member	Gökmen Kılıçoğlu	Düzce University
PhD.Faculty Member	H.Özlem Yalaz	Akdeniz University
PhD.Faculty Member	Hale Kırmızıoğlu	Ahi Evran University
PhD.Faculty Member	Hatice Sarıaltın	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Hasan Bilgehan Yavuz	Adana Bilim ve Teknoloji University
PhD.Faculty Member	Huriye Gonca Çınar	Afyon Kocatepe University
PhD.Faculty Member	Hülya Çınar	Kütahya Dumlupınar University
PhD.Faculty Member	Hülya Öcal	Afyon Kocatepe University
PhD.Faculty Member	Irena Ashtalkoska	Fon University Skopje, Macedonia
PhD.Faculty Member	Irina Badea Raluca	University of Craiova, Romania
PhD.Faculty Member	Irmak Erdoğan	Altınbaş University
PhD.Faculty Member	İbrahim Alkara	Bilecik Şeyh Edebali University
PhD.Faculty Member	İbrahim Çütcü	Hasan Kalyoncu University
PhD.Faculty Member	İbrahim Taha Dursun	Sakarya University

PhD.Faculty Member	İrem Tore	Adana Bilim ve Teknoloji University
PhD.Faculty Member	İsmail Elagöz	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	İsmail Seki	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	İstemi Çömlekçi	Düzce University
PhD.Faculty Member	Kenan Göçer	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Kumru Uyar	Nuh Naci Yazgan University
PhD. Faculty Member	Laurentiu Stelian MIHAI	University of Craiova
Ph.D. Faculty Member	Catalin Aurelian Rosculete	University of Craiova
Ph.D. Faculty Member	Rosculete Elena	University of Craiova
PhD.Faculty Member	Levent Şahin	Çankırı Karatekin University
PhD.Faculty Member	Leyla İçerli	Aksaray University
PhD.Faculty Member	Liza Alili Sulejmani	International Balkan University, Macedonia
PhD.Faculty Member	Ljubisa Stefanoski	International Balkan University, Macedonia
PhD.Faculty Member	Mehmet Nuri Salur	Necmettin Erbakan University
PhD.Faculty Member	Mehmet Sedat Uğur	Çankırı Karatekin University
PhD.Faculty Member	Mehmet Zeki Ak	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Mihriban Cindiloğlu	Hitit University
PhD.Faculty Member	Monika Angeloska-Dichovska	University St. Kliment Ohridski Bitola, Macedonia
PhD.Faculty Member	Mustafa Koçancı	Akdeniz University
PhD.Faculty Member	Mustafa Yılmaz	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Mübeyyen Tepe Küçükoğlu	Trakya University
PhD.Faculty Member	Müslüm Polat	Bingöl University
PhD.Faculty Member	Nadeem Talib	National University Of Modern Languages Islamabad, Pakistan
PhD.Faculty Member	Natalija Shikova	International Balkan University, Macedonia

PhD.Faculty Member	Nilay Köleoğlu	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	Noyan Aydın	Kütahya Dumlupınar University
PhD.Faculty Member	Nurcan Süklüm	Hitit University
PhD.Faculty Member	Nürettin Akçakale	Abant İzzet Baysal University
PhD.Faculty Member	Oğuz Kara	Düzce University
PhD.Faculty Member	Oktay Kızılkaya	Ahi Evran University
PhD.Faculty Member	Omar Khalid Bhatti	Iqra University, Pakistan
PhD.Faculty Member	Onur Şaylan	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	Özer Özçelik	Kütahya Dumlupınar University
PhD.Faculty Member	Özgür Topkaya	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	Özlem Balaban	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Resül Yazıcı	Bilecik Şeyh Edebali University
PhD.Faculty Member	Rüya Ataklı Yavuz	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	Salman Iqbal	University Of Central Punjab, Pakistan
PhD.Faculty Member	Satyanarayan Kothe	University Of Mumbai, Hindistan
PhD.Faculty Member	Seçil Öztürk	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD.Faculty Member	Sedat Durmuşkaya	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Selim Gündüz	Adana Bilim ve Teknoloji University
PhD.Faculty Member	Serdar Orhan	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Serdar Orhan	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Sevim Akgül	Bayburt University
PhD.Faculty Member	Sonyel Oflazoğlu	Mustafa Kemal University
PhD.Faculty Member	Suhail/Ghouse	Dhofar University
PhD.Faculty Member	Sultan Salur	Sinop Universitesi

PhD.Faculty Member	Süreyya Karsu	Abant İzzet Baysal University
PhD.Faculty Member	Şaduman Yıldız	Bayburt University
PhD.Faculty Member	Şerife Önder	Kütahya Dumlupınar University
PhD.Faculty Member	Şükrü Cicioğlu	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Şükrü İnan	İnönü University
PhD.Faculty Member	Tahir Benli	Kastamonu University
PhD.Faculty Member	Tarık Semiz	Bilecik Şeyh Edebali University
PhD.Faculty Member	Umar Hayat	University Of Swat
PhD.Faculty Member	Unzule Kurt	Çanakkale Onsekiz Mart Universitesi
PhD.Faculty Member	Vesna Stanković Pejnović	Institute for Political Studies, Belgrade, Serbia
PhD.Faculty Member	Volkan Işık	Aksaray University
PhD.Faculty Member	Yıldırım Turan	Sakarya University
PhD.Faculty Member	Yıldırım Yıldırım	Düzce University
PhD.Faculty Member	Yunus Emre Birol	Cumhuriyet University
PhD.Faculty Member	Yurdagül Meral	İstanbul Medipol University
PhD.Faculty Member	Yusuf Gör	Çankırı Karatekin University
PhD.Faculty Member	Zehra Doğan Çalışkan	Abant İzzet Baysal University
PhD.Faculty Member	Türkay Henkoğlu	Adnan Menderes University
PhD. Lect.	Abdullah Kıray	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD. Lect.	Aktolkin Abubakirova	Ahmet Yesevi Universitesi
PhD. Lect.	Ali Çağrı Buran	Kütahya Dumlupınar University
PhD. Lect.	Biljana Chavkoska	International Balkan University, Macedonia
PhD. Lect.	Denisa Mamillo	European University Of Tirana, Albania
PhD. Lect.	Dinuca Elena Claudia	Titu Maiorescu University Bucharest, Romania
PhD. Lect.	Donat Rexha	AAB College, Kosova
PhD. Lect.	Emine Balcı	Sakarya University
PhD. Lect.	Ertila Druga	European University Of Tirana, Albania
PhD. Lect.	Fatma Uzunses	Bilecik Şeyh Edebali University

PhD. Lect.	Ferit Karahan	Kütahya Dumlupınar University
PhD. Lect.	Gökhan Kerse	Aksaray University
PhD. Lect.	Güngör Hacıoğlu	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD. Lect.	Kadir Tutkavul	Kütahya Dumlupınar University
PhD. Lect.	Madalina-Teodora Andrei	Spiru Haret University, Bucharest, Romania
PhD. Lect.	Muhammet Yunus Şişman	Kütahya Dumlupınar University
PhD. Lect.	Mükerrem Oral	Akdeniz University
PhD. Lect.	Rukiye Sönmez	Çanakkale Onsekiz Mart University
PhD. Lect.	Safiye Süreyya Bengül	Kütahya Dumlupınar University
Dr.Resch.Asst.	Cevat Söylemez	Kütahya Dumlupınar University
Dr.Resch.Asst.	İnanç Kabasakal	Ege University
Dr.Resch.Asst.	Nilay Bıçakcıoğlu	Dokuz Eylül University

Statement of Responsibility / Sorumluluk Beyanı

The legal and scientific responsibility of the manuscripts belongs to the authors.

The 4th InTraders International Conference on International Trade was held on 7-8-9 October 2019 with participants from 9 different countries; Turkey, Pakistan, India, USA, Romania, Jordan, Iraq, Spain, Germany

Yazıların hukuki ve bilimsel sorumlulğu yazarlara aittir.

4. InTraders Uluslararası Ticaret Kongresi sunum dili İngilizce olarak gerçekleştirilmiştir. Türkiye dışından 8 ülkeden; Amerika Birleşik Devletleri, Pakistan, Hindistan, Romanya, Ürdün, Irak, İspanya ve Almanya ülkelerinden kişilerin sunumları gerçekleşmiştir. Toplam 41 çalışma sunulmuştur. Sunulan çalışmaların 27 tanesi Türkiye dışından gelen yabancı katılımcılar tarafından, 14 tanesi ise Türkiye içinden gelen katılımcılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Sunulan tüm çalışmaların % 65'i yurtdışından katılım sağlayan araştırmacılar tarafından sunulmuştur.

Appreciation

I am gratified to have the honor to put forward the vote of thanks to all the Congressional Coordinators, Congressional Committees, Writers and Authors who provided the intensive work performnace for the Congress

First of all, i would like to convey my special thanks to the honorable

Keynote Speakers

Dear Prof. Dr. Rashmi Gujrati, K.C.Group Of Institutions, India
Aesthetic Surgeon, Hüseyin KANDULU, İstanbul, Health Service Export

The Congress is scheduled for 3 days in which first two days allocated for presentations and the third day planned for Picnic and Gala. The followed day after gala night; Istanbul program is organized. Istanbul special program was managed for 3 nights; Bosphorus Tour, Taksim, İstiklal Street, Old İstanbul, Galata Tower, Old İstanbul, Topkapı Palace, Hagia Sophia. Furthermore, the same Istanbul special program is planned to follow with the same pattern for 3 nights after the Conference.

We aim to provide contribution international trade field by our International Spring Conferences, International Autumn Conferences, Academic Journal, Conference Alerts News and International Market Research.

There will be special issues in InTraders International Trade Academic Journal from the studies take place in our conferences.

InTraders conference is international and targets the participants from all over the world and shape the organization in this direction.

The congress aims to have studies from academicians and private sector managers. The written and presentation language is English.

Conference main topics; **international trade, business, economics, supply chain management, law, gender studies, and international relations.**

In addition, especially in the process of Congress formation, the Secretariat and the Student Team did unforgettable effort which is really hard to fade out. Thank you for your great work dear friends. Last but not the least, my little motivators Emre and Yunus ÇAPRAZ, you are great….

Upcoming **Spring Conference** will be organized by **InTraders International Trade Academic Journal** with partnership of **University of Craiova, Romania Iqra University, Pakistan** and Tecnia Institute of Advanced Studies, GGSIP University, India in 13-17 April 2020 İstanbul (Taksim), Turkey, a beautiful congress which carries more than international congress criteria is waiting for all of you.

Wish to meet you all in this new international conferences…

Kürşat ÇAPRAZ

Director of InTraders Academic Platform

www.intraders.org

Table of Contents

Regulatory Board....2
Advisory Board....3
Conference Secretariat....4
Student Team....4
Scientific Board....5
Statement of Responsibility / Sorumluluk Beyanı....15
Appreciation....16
Table of Contents....18
Presented List at Conference (Kongrede Sunulan Çalışmalar)....20
Conference Program....26
Uluslararası İlişkilerde Türkiye'nin Yumuşak Güç Unsurları....30
Asena BOZTAŞ....
The Effect Of The FDI's on Economic Growth:An Analysis In Sample of Turkey....46
Ahu Coşkun Özer....
Kadro Dergisi ve Devletçi Ekonomi Anlayışlarına Bakışı....54
Dilşad TÜRKMENOĞLU KÖSE....
An Outlook on Social and Economic Determinants of Obesity: An Empirical Study for BRFSS 2009....60
Muhammet Yunus Şişman....
Managing Diversity in Recruitment Process....68
Mohammed El-Amin Elsanoosi....
Yasemin ÖZDEMİR....68
Analysis of The Competitive Advantages and Implications of The Generalization of Green Sources of Energy At Micro Level And Macroeconomics....81
Majid Layth Hazim....
Alqaysi Hamid Hazim Majid....
Soğuk Savaş Sonrası Dönemde Almanya'nın Balkan Politikası ve Ekonomik Dönüşüm....90
Dilşad Türkmenoğlu....
Otomotiv Talebinde Tamamlayicilarin Rolü: Türkiye Örneği....98
Fatma Davarcıoğlu Özaktaş....

SMART-TOPSIS Hibrit Yöntemi İle Personel Seçimi: Demir-Çelik İşletmelerinde Bir Uygulama.....115
Hakan Murat ARSLAN .....
Türk Dış Politikasının Türk Dış Ticaretine Etkileri 127
Asena BOZTAŞ.....
Analyzing Unemployment Hysteresis In Turkey With A Fourier Function.....141
Pınar KOÇ .....
Uluslararası Sistemde Türkiye'nin Önemini Belirleyen Parametreler 154
Asena BOZTAŞ.....
Örgüt Kültürü ve Örgüt Kültürünün Yönetim Faaliyeti Üzerine Etkileri.....166
Veysel Erdem .....
The management of change and its impact in achieving the overall quality 179
AL-Khafaji Ahmed Kadhim Idan .....

Presented List at Conference (Kongrede Sunulan Çalışmalar)

Presented Studies				
Abstract No	Title	Author/s	University	Country
1	Readiness of People to Adopt E-health Services	Geeta Bai, Ayesha Sultan	Dow University of Health Sciences, Karachi	Pakistan
2	Staff Magazine and Perspectives on the State Economic	Dilşad Türkmenoğlu	Sakarya University	Turkey
3	Effects of Turkish Foreign Policy on Turkish Foreign Trade	Asena Boztaş	Sakarya University of Applied Sciences	Turkey
6	An Empirical Analysis of IPO Pricing in Pakistan	Sidra Ghafoor	University Of Central Punjab, Lahore	Pakistan
9	Employment Condition of Woman Due To Discrimination & Harrasment In Textile Industry	Fahad Ali, Rabee Ahmed	Dow University of Health Sciences, Karachi	Pakistan
14	The Impact of Temporal Diversity on Team Performance: The Moderating Effect of Team Orientation	Fatima	Lahore College for Women University, Lahore	Pakistan
15	Nonmedical Factors That Influence Patient Satisfaction Toward Health Care Services	Geeta Bai, Ayesha Sultan	Dow University of Health Sciences, Karachi	Pakistan

16	The management of change and its impact in achieving the overall quality	AL-khafaji Ahmed Kadhim Idan	Craiova University	Romania, Iraq
17	Impact of Capital Structure on Firms' Financial Performance Evidence from Pharmaceutical Sector of Pakistan	Yumna Ahmed Abbasi	DOW University of Health Sciences	Pakistan
18	Exploring The Significance Of Multi-Disciplinary Tumor Boards In Healthcare Institutions Of Pakistan	Vania Ahmed Abbasi	Dow University of Health Sciences	Pakistan
21	The Organization of Health Sector Financing in the Member States of the European Union and Health Policies	Iuliana-Claudia MIHALACHE, Mihaela TOMAZIU-TODOSIA, Felicia-Cătălina APETROI	Alexandru Ioan Cuza University of Iasi, Romania,University of Seville, Spain	Romania, Spain
25	An Empirical Analysis of Natural Gas Import Demand Function for Turkey	Özcan Öztürk, Muhammet Yunus Şişman	Erzurum Atatürk University, Kütahya Dumlupınar University	Turkey
28	Does Brexit Have Impact on Stock Markets and Foreign Exchange Rates in Emerging Market Economies? Evidence from	Esra N. KILCI	Istanbul Arel University, FEAS	Turkey
29	Innovation, Entrepreneurship, and Intrapreneurship in Formulating and Executing Business Strategy	Shahrokh Dalpour	University of Maine-Farmington	USA

32	An Outlook on Social and Economic Determinants of Obesity: An Empirical Study for BRFSS 2009	Muhammet Yunus Şişman	Kütahya Dumlupınar University	Turkey
33	Assessment of Barriers in the Implementation of Green Supply Chain Management in FMCG Sector of Karachi	Umme Sumaiya Hamid, Wajiha Hamid	Dow University of Health Sciences	Pakistan
36	Elements of Turkey's Soft Power in International Relations	Asena Boztaş	Sakarya University of Applied Sciences	Turkey
39	Role of Knowledge Management and Dynamic Capability towards firm Competitive advantage	Mariyam Ijaz, Nimra Maqsood	University of Central Punjab	Pakistan
49	The Role of Complementaries in Automotive Demand: The Case of Turkey	Fatma Davarcıoğlu Özaktaş	Bolu Abant İzzet Baysal University	Turkey
52	To Investigate the Impact of Channel Zapping on Timer	Kamran Naeem	Iqra University	Pakistan
56	Evaluation Of Internal Control	Prof. Dr. IACOB CONSTANȚA, AL-DURRAH Waleed Khalid Suwaid	University of Craiova	Romania, Iraq
65	Supply Chain Management	Priya Dhir	KC Group of Institutions, India	India

67	Determining Turkey's Importance in the International System Parameters	Asena Boztaş	Sakarya University of Applied Sciences	Turkey
69	Impact of Service Quality and Perceived Value on consumer purchase decision among hospitals (Ziauddin & Darul sehat)	Maryam Fatima, Abdirehman Hassan Manka	Dow University of Health Sciences	Pakistan
72	Managing Diversity in Recruitment Process	Mohammed El-Amin Yasemin Özdemir	Sakarya University	Turkey
76	Marketing Mix Agriculture Product	Anamika Som	KC Group of Institutions, India	India
80	Analysis of the competitive advantages and implications of the generalization of green sources of energy at micro level and macroeconomics	Majid Layth hazim, Alqaysi hamid hazim majid	Bucharest University of Economic Studies	Romania
84	Factors Affecting Consumer Preference For Purchasing Branded Footwear in Karachi	Saqib Qamar, Muhammad Shahzad	Dow University of Health Sciences	Pakistan
85	Economic growth through import sector: A case study of Pakistan	Sehar Shoukat	California Institute of Behavioral Neurosciences and Psychology	Pakistan
88	International Trade of Films: Role of Turkish Television Serials Export in Turkey	Yurdagül Meral	İstanbul Medipol University	Turkey

92	International Business: Challenges faced by EXIM companies	Rashmi Gujrati	KC Group of Institutions, Nawanshahr, Punjab	India
93	Evaluation of Personnel Selection with SMART-TOPSIS Hybrid Method: An Application in Iron-Steel Enterprises	Hakan Murat ARSLAN	Düzce University	Turkey
94	The Importance of Container Trade in Maritime Transport: 2019 Estimations in Turkey	Kadir MERSİN	İstanbul Gelişim University	Turkey
96	Factors affecting buyers behavior decision of mobile phone at Jordan market (A field study)	Iyad A.Khanfar	Zarqa University	Jordan
97	Impact of Technology on HR Practices	Meenakshi Sharma	RNB Global University, Bikaner-Rajasthan	India
99	Managing Market Risk in Shariah-compliant Islamic Banking Institutions	Muhammad Farhan, Hassan Mobeen Alam, Ammara Sattar	HCC University of the Punjab Lahore	Pakistan
101	Emerging issues in Green Entrepreneurship	Kajal	KC Group of Institutions	India
105	Impact of motivational and social factors on entrepreneurial intentions: A case of potential entrepreneurs	Muhammad Bilal Mustafa, Mishal Nafees, Muhammad Umair Naqeeb	University of Central Punjab, Lahore, Rhein-Waal University of Applied Sciences, Kleve	Pakistan, Germany

106	The Effect of The FDI's on Economic Growth: An Analysis in Sample of Turkey	Ahu Coşkun Özer	Marmara University	Turkey
107	Emotional intelligence is the beta blocker for job stress, A study of Turkish and Pakistani academicians	Hina Zahoor, Ghulam Mohammad	Istanbul Gelisim University,Mohammad Ali Jinnah University	Turkey, Pakistan
108	Germany's Balkan Policy and Economic Transformation in the Post-Cold War Era	Dilşad Türkmenoğlu	Sakarya University	Turkey

Conference Program

Keynote Speakers

Aesthetic Surgeon, Hüseyin KANDULU, İstanbul

"Health Service Export"

Prof.Dr. Rashmi Gujrati K.C.Group Of Institutions, India

"International Business: Challenges faced by EXIM companies"

Special Session

Prof. Dr. Shahrokh Dalpour, University of Maine-Farmington, USA

"Innovation, Entrepreneurship, and Intrapreneurship in Formulating and Executing Business Strategy"

Esra N. KILCI, Istanbul Arel University, FEAS, Turkey

"Does Brexit Have Impact on Stock Markets and Foreign Exchange Rates in Emerging Market Economies? Evidence from Turkey"

Hina Zahoor, Istanbul Gelisim University, Turkey

"Emotional intelligence is the beta blocker for job stress, A study of Turkish and Pakistani academicians

The 4th InTraders International Conferences on International Trade

Conference Program- First Day, 7 October 2019

	Hall 2	Hall 3
Monday-Special Session 11:200-12:20	29-Innovation, Entrepreneurship, and Intrapreneurship in Formulating and Executing Business Strategy, Shahrokh Dalpour	
	28-Does Brexit Have Impact on Stock Markets and Foreign Exchange Rates in Emerging Market Economies? Evidence from Turkey, Esra N. KILCI	
	104-Agent Bias in Energy Performance Certificate Premiums, Aras Khazal and Ole Jakob Sønsteb	
	107-Emotional intelligence is the beta blocker for job stress, A study of Turkish and Pakistani Academicians, Hina Zahoor and Ghulam Mohammad	
Monday Second Session 14:00-15:00	1-Readiness of People to Adopt E-health Services, Geeta Bai and Ayesha Sultan	39-Role of Knowledge Management and Dynamic Capability towards firm Competitive advantage, Mariyam Ijaz and Nimra Maqsood
	17-Impact of Capital Structure on Firms' Financial Performance Evidence from Pharmaceutical Sector of Pakistan, Yumna Ahmed Abbasi	52-To Investigate the Impact of Channel Zapping on Timer, Kamran Naeem
	96-Factors affecting buyers behavior decision of mobile phone at Jordan market (A field study), Iyad A.Khanfar	88-International Trade of Films: Role of Turkish Television Serials Export in Turkey, Yurdagül Meral
	3-Effects of Turkish Foreign Policy on Turkish Foreign Trade, Asena Boztaş	72-Managing Diversity in Recruitment Process Mohammed El-Amin and Yasemin Özdemir
Monday-Third Session 15:20-16:20	18-Explorıng The Significance of Multi-Disciplinary Tumor Boards In Healthcare Institutions of Pakistan, Vania Ahmed Abbasi	56- Evaluation Of Internal Control, Prof. Dr. IACOB CONSTANȚA, AL-DURRAH Waleed Khalid Suwaid
	15-Nonmedical Factors That Influence Patient Satisfaction Toward Health Care Services Geeta Bai and Ayesha Sultan	90-A Research Review of Turkey's Foreign Trade Performance, Mürsel Güler; Ömer Nasuhi Şahin and Murat Öztürk
	49-The Role of Complementaries in Automotive Demand: The Case of Turkey, Fatma Davarcıoğlu Özaktaş	80- Analysis of the competitive advantages and implications of the generalization of green sources of energy at micro level and macroeconomics, Majid Layth hazim, Alqaysi hamid hazim majid
	36-Elements of Turkey's Soft Power in International Relations, Asena Boztaş	16-The management of change and its impact in achieving the overall quality, AL-khafaji Ahmed Kadhim Idan

The Second Day, 8 October 2019

	Hall 2	Hall 3
Tuesday-First Session 09:00-10:00	9– EMPLOYMENT CONDITION OF WOMAN DUE TO DISCRIMINATION & HARRASMENT IN TEXTILE INDUSTRY Fahad Ali and Rabee Ahmed	101-Emerging issues in Green Entrepreneurship, Kajal
	14-The Impact of Temporal Diversity on Team Performance: The Moderating Effect of Team Orientation. Fatima	85-Economic growth through import sector: A case study of Pakistan, Sehar Shoukat
	2- Staff Magazine and Perspectives on the State Economic, Dilşad Türkmenoğlu	106-THE EFFECT OF THE FDI'S ON ECONOMIC GROWTH: AN ANALYSIS IN SAMPLE OF TURKEY, Ahu Coşkun Özer
	25-An Empirical Analysis of Natural Gas Import Demand Function for Turkey Özcan Öztürk, Muhammet Yunus Şişman	99-Managing Market Risk in Shariah-compliant Islamic Banking Institutions, Muhammad Farhan, Hassan Mobeen Alam, Ammara Sattar
Tuesday-Second Session10:30-11:30	32-An Outlook on Social and Economic Determinants of Obesity: An Empirical Study for BRFSS 2009, Muhammet Yunus Şişman	6-An Empirical Analysis of IPO Pricing in Pakistan, Sidra Ghafoor
	65-Supply Chain Management, Priya Dhir	108-Germany's Balkan Policy and Economic Transformation in the Post-Cold War Era, Dilşad Türkmenoğlu
	67- Determining Turkey's Importance in the International System Parameters, Asena Boztaş	97-Impact of Technology on HR Practices, Meenakshi Sharma
	69-Impact of Service Quality and Perceived Value on consumer purchase decision among hospitals (Ziauddin & Darul sehat), Maryam Fatima and Abdirehman Hassan Manka	92-International Business: Challenges faced by EXIM companies, Rashmi Gujrati
		19- Does Gender Matter In Conflict Management Style? Nurten POLAT DEDE
Tuesday-Third Session 14:00-15:00	39-Role of Knowledge Management and Dynamic Capability towards firm Competitive advantage, Mariyam Ijaz and Nimra Maqsood	21-The Organization of Health Sector Financing in the Member States of the European Union and Health Policies, Iuliana-Claudia MIHALACHE; Mihaela TOMAZIU-TODOSIA and Felicia-Cătălina APETROI
	33-Assessment of Barriers in the Implementation of Green Supply Chain Management in FMCG Sector of Karachi, Umme Sumaiya Hamid, Wajiha Hamid	76- Marketing Mix Agriculture Product, Anamika Som
	93- Evaluation of Personnel Selection with SMART-TOPSIS Hybrid Method: An Application in Iron-Steel Enterprises, Hakan Murat ARSLAN	84-FACTORS AFFECTING CONSUMER PREFERENCE FOR PURCHASING BRANDED FOOTWEAR IN KARACHI, Saqib Qamar and Muhammad Shahzad
		54- Human Resource Management In Family Businesses, Nurten POLAT DEDE
		94-The Importance of Container Trade in Maritime Transport: 2019 Estimations in Turkey, Kadir MERSİN

Uluslararası İlişkilerde Türkiye'nin Yumuşak Güç Unsurları

Asena BOZTAŞ[*]

Özet

Uluslararası ilişkiler, tarihsel süreç içerisinde büyük oranda realist perspektifli ilerlemiş olsa da 2000'li yıllarda uluslararası toplumsal yapıdaki devlet dışındaki diğer dinamiklerin de (ticaret, turizm, kültürel faaliyetler, teknoloji, liderler, eğitim, sinema, ekonomik unsurlar, yardımlar vs…) etkili ve belirleyici olduğunu görmek mümkündür.

Uluslararası ilişkilerdeki sert güç (askeri güç) yerine yumuşak güç unsurlarını kullanmanın çok daha etkili sonuçlar doğurduğunu gören devletler aslında 2000'li yıllar öncesinde çok yoğun olmasa da uygulamalarında yumuşak güce yer vermişlerdir. Türkiye de bu ülkelerden biridir.

Günümüz gelişmiş devletlerin aksine, Türkiye mirasçısı olduğu Osmanlı Devleti'nden almış olduğu kültürel yapı gereği, ilişki içerisinde olduğu devletlere daima hoşgörü ve karşılıklılık esaslı yaklaşmıştır. Yakın zamanda yumuşak güç unsurlarının olumlu etkilerini de bu sayede görebilmiştir.

Çalışma kapsamında öncelikle yumuşak güç kavramı ve yumuşak gücün uluslararası sistemdeki önemine yer verilirken sonrasında Türkiye'nin tarihsel süreçte ve günümüzde uyguladığı yumuşak güç unsurları ve bunların etkileri ele alınacaktır. Çalışmada, literatür taraması sonucu elde edilen bulgular, sistematik analiz yöntemiyle değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası İlişkiler, Yumuşak Güç, Uluslararası Toplum, Devlet Dışı Dinamikler, Türkiye

JEL Kodu: F51, F54, H1

Elements of Turkey's Soft Power in International Relations

Abstract

Although international relations have developed in a largely realist perspective in the historical process, other dynamics in the international social structure (trade, tourism, cultural activities,

[*] Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, aboztas@sakarya.edu.tr

technology, leaders, education, cinema, economic aids, aids, etc de) It is possible to see that is decisive.

States, which see that using soft power elements instead of hard power (military power) in international relations have more effective results, have actually included soft power in their practices, although not very intense before 2000s. Turkey is one of these countries.

Unlike today's advanced state, Turkey is heir to the cultural structure should be taken from the Ottoman Empire, in the state where the relationship is always based approach of tolerance and reciprocity. He has recently been able to see the positive effects of the soft power elements.

The concept of soft power will first be examined and soft power in the international system after the given place of importance in the process of Turkey's historical and current applied by the soft power elements and their effects under study. In this study, findings obtained from literature review will be evaluated by systematic analysis method.

Keywords: International Relations, Soft Power, The International Community, Non-State Dynamics, Turkey

Jel Codes: F51, F54, H1

Giriş

Uluslararası ilişkiler, I. ve II. Dünya savaşları ve iç savaşlar yaşayan uluslararası toplumun diğerlerine bakışının olumsuz seyri ile şekillenirken, günümüzde daha pozitif bakış açılarının çok daha etkili olduğu anlaşılmış ve 1980 sonrası küreselleşmenin hız kazandığı yıllarla birlikte özellikle 2000 sonrasında dünya büyük değişim ve dönüşümler geçirmiştir. Bu dönüşüm ve değişimden tüm dünya devletleri ve onların birbirleriyle ilişkileri de etkilenmiştir.

Bu bağlamda uluslararası sistem dinamiklerinin devlet merkezli olduğunu düşünen realist teorinin karşısına da birçok insan odaklı ve devlet dışı aktörlerin dönem dönem çok daha etkili olduğunu vurgulayan feminist, konstriktivist, eleştirel, üçüncü dünya güvenliği teorileri ve yumuşak güç vurgusu yapan kuramlar çıkmıştır.

Türkiye'nin dış politik süreçlerinde etkin olan unsurlar da değişen ve dönüşen dünya ile şekillenmiş, geçmişi ile harmanlanarak yepyeni bir bakış yakalanmıştır. Böylece Türkiye tarihsel ve kültürel bağlarının olumlu unsurlarının da desteğiyle güncel ve insani dış politikalar belirlemektedir.

Dış politikayı belirleyen 3 unsurun varlığını ortaya koyan Joseph Nye'ın aslında günümüz Türk dış

politikasının şekillenmesinde oldukça doğru ve etkili tespitlerde bulunduğunun analizinin genel ve tarihsel süreç kapsamında yapılacağı çalışmada, yumuşak güç unsurlarının yanı sıra zaman zaman sert güç ve akıllı güç unsurlarına da yer verilecektir.

Uluslararası İlişkilerde Yumuşak Güç Kavramı

Uluslararası ilişkilerde güç kavramı en çok tartışılan ve farklı temellere dayandırılan konuların başında gelmektedir. Uluslararası ilişkilerde anarşik bir ortam mevcuttur ve bu ortamda herhangi bir hukuk kuralı, yaptırım uygulayan tek bir merkezi otorite söz konusu değildir. Dolayısıyla uluslararası ilişkilerde her devlet kendi başının çaresine bakmak zorunda ve güvenlik konularında her devlet kendi önlemlerini almak durumundadır (Özdemir, 2008: 114).

Bu noktadan hareketle uluslararası ilişkilerde güvenliğini sağlayabilmek için devletler güç elde etmek isterler. Dış politika analizlerinde de sürekli dile getirilen güç kavramı daha çok realist perspektifte şekillense gücün kapsamı ve ölçülürlüğü konusunda net bir uzlaşı yoktur (Özdemir, 2008: 114).

Realist perspektifli Hans Morgenthau, uluslararası politikanın temel amacını, gücü aramak ve uluslararası ilişkilerdeki güç mücadelesi olarak tanımlasa da ulusal çıkarın önemini vurgulamaktadır (Morgenthau, 1985: 127-164).

Yumuşak güç vurgusu yapan Nye güç kavramını, hava durumuna benzemektedir. Ona göre güç, herkesin hakkında değerlendirmeler yaptığı fakat çok az insanın gücün işleyiş mantığını anladığı bir kavramdır ve en genel anlamıyla, güç, birinin istediği sonuçları elde edebilmesi demektir (Nye, 2005: 11)

Güç kavramı, aslında tek bir teori veya kuramla açıklanamayacak kadar geniş, karmaşıklaştırıldıkça anlaması zor ve uluslararası ilişkiler için oldukça önemli bir kavramdır. Uluslararası ilişkilerde güç kavramı kullanılan araçlara göre üçe ayrılmaktadır (Nye, 2013: 1-20); 1-Sert Güç, 2-Yumuşak Güç, 3-Akıllı Güç.

Sert güç; askeri müdahale, baskıcı diplomasi ve ekonomik yaptırımlara dayanırken, yumuşak güç; bir ülkenin başkalarını zorla veya baskı olmadan istediği gibi yapmaya ikna etme kabiliyeti olarak tanımlanmıştır ve kültür, ideoloji, kurum, kuruluşlar vb. kaynaklar şeklinde ifade edilebilir. Akıllı güç ise; sert güç ve yumuşak gücün sentezi niteliğindedir. Dolayısıyla akıllı güç, hedeflere ulaşmak için hem sert hem de yumuşak gücün birleşik bir strateji ile kullanılmasıdır. Akıllı güç, hem güçlü bir orduya hem de ülkenin etkisini artıracak her seviyede ittifaka ve ortaklığa ihtiyaç duymaktadır. Akıllı güce en iyi örnek olarak diplomasi ve harp sanatını vermek mümkündür (Yatağan, 2018: 74)

Çalışma kapsamında uluslararası ilişkilerde Türkiye'nin yumuşak güç unsurlarına ve bunları nasıl kullandığına yer verilirken, zaman zaman Fırat Operasyonu sırasında Suriyeli halkın zarar görmemesi için gösterdiği çaba ve Türk askerlerin çocuklara bisküvi ve hediyeler vermesi gibi akıllı güç unsurlarına da yer verilerek özellikle son dönemdeki Türk dış politikasının uluslararası konjonktüre uygun hareket edebildiği üzerinde yoğunlaşılacaktır.

Türkiye'nin Yumuşak Güç Unsurları

Türkiye, kuruluşundan günümüze diğer uluslararası sistem ülkeleri gibi büyük değişimler ve dönüşümler geçirmiştir. Bu kapsamda Türk dış politikası da sert güç unsurlarıyla birlikte yumuşak güç ve akıllı güç unsurlarını birlikte etkin kullanmaya başlamış ve akademik ve siyasi platformlarda "bölgesel güç olma" tartışmalarının odağına dahi yerleşmiştir.

Türkiye'nin sert güç unsuru olarak askeri gücü gösterilirken, yumuşak güç unsurları tartışılabilir olsa da; kültür, medeniyet ve tarih, turizm ve spor, sinema-dizi sektörü, ekonomi ve ticaret, yardımlar, dernek ve vakıflar, eğitim ve öğrenciler şeklinde sıralanabilir. Akıllı güç unsurları ise; asker ve polisin siyasi iradenin ve yumuşak güç unsurlarının desteğiyle müdahale ettiği bölgedeki halkına pozitif yaklaşımları ve gönülleri fethetmeleri gösterilebilir.

Kültür, Medeniyet ve Tarih

Türkiye, İlk çağlardan itibaren Mezopotamya, Hitit, Urartu, Antik Yunan, Roma ve bunun gibi irili ufaklı birçok medeniyet ile etkileşim halindeki (Sancak, 2016: 19-20) tarihsel bağları ve köklü medeniyet yapısıyla 1920'lerden çok daha önceleri ataları sayesinde dünya devletleri ve toplumlarıyla etkileşimde bulunmuştur. Bu etkileşim ve olumlu intiba ile günümüz Türkiyesi dünya toplumlarıyla pozitif ilişkiler geliştirebilmektedir. Yumuşak güç, sert güç ve akıllı gücü tarih boyunca doğru şekilde kullanabilmiş bir medeniyetin devamı olan Türkiye, güncel dış politikasında da yine bu güçleri tüm olumsuz uluslararası ilişkiler dinamiklerine rağmen doğru şekilde kullanmaya devam etmektedir.

Nye, bir ülkenin kültürünün ve politikalarının evrensel değerler içermesi ve uluslararası toplumun çıkarlarına hizmet ettiğinde ortaya çıkan çekicilik ile istediği sonuçları elde etme olasılığını arttırdığını vurgulamaktadır (Nye, 2005: 20). Buna paralel olarak tarihsel süreçteki toprak ve gönül fetheden Türkler, günümüzde bu misyonunu aynı şekilde sürdürmektedir. İslamiyeti kabulü öncesinde ve sonrasında sömürgeci olmayan ve mazluma kucak açan, misafirperver yapısını geçmişteki kültürel bağlarına ve medeniyetinin temelindeki doğaya ve insana saygı unsurlarından

almaktadır. İslamiyeti kabulü sonrasındaki Türk ve İslam coğrafyalarıyla birlikte tüm uluslararası toplumu fakat öncelikle sorunlu bölge halklarını gözeten karakteriyle dünya uluslarına örnek teşkil etmektedir. Akıllı ve yumuşak güç unsurlarını *strateji gereği yerine gönülden* gerçekleştiren Türkiye'nin, Afrika ve Güney Amerika ile ilişkilerini geliştirmesi veya Suriye Savaşı'nda yerel halkın desteğini alması buna en iyi örnekler niteliğindedir.

Yemekten müziğe, dilden, mimariye, edebiyattan yaşam şekline kadar birçok alanda geniş coğrafyalara hükmetmiş olan bir toplumun mirasçısı olan Türkiye, pek çok noktada pek çok ülke ile benzeşmekte ve ortak noktayı paylaşmaktadır. Örneğin; gölge oyunu Karagöz, Tunus'ta, Suriye'de, Mısır'da ve Ortadoğu'nun pek çok yerinde Ramazan aylarında oynatılmaya devam etmektedir (Özhan, 2009: 1901-1903).

Turizm ve Spor

Kültürel etkileşimin en önemli unsurlarından olan turizm, bir taraftan da Türk kamu diplomasisine büyük hizmet veren başat faktördür. Türkiye bu konuda; turizmin gelişimi için çeşitli tanıtım faaliyetleri düzenlerken uluslararası kongre ve konferansların Türkiye'de düzenlenmesi için sponsorluklar da oluşturmaktadır (Çavuş, 2012: 31). Türkiye, ulusal turizminin gelişimi için terör faaliyetleri ile anılan Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki Mardin, Tunceli, Van gibi birçok ilde doğa turizmine yönelik faaliyetleri destekleyerek (Sabah, 2018; Haberler.com, 2018) bir yumuşak güç unsuru olan turizmi etkin ve verimli kullanmaktadır (Gür, 2014: 1-5). Türkiye'ye gelen uluslararası toplum bireylerinin memnun ayrılması, Türkiye ve Türk halkı ile gönül bağı kurması, Türkiye'nin uluslararası ilişkilerde dünyayla olan işbirliğini geliştirecek ve uluslararası sistemdeki güç ve nüfuzunu arttıracak önemli birer faktördür.

Spor, tek başına veya turizmle birlikte popüler kültürün önemli bir parçası ve uluslararası sistemin tamamında olduğu gibi Türkiye'de de önemli bir yumuşak güç unsurudur. Türk futbolcukların dünyadaki farklı takımlarda oynaması o ülke halklarını ve takım taraftarlarını etkilemekte ve Türkiye'nin önemli bir tanıtımını yapmaktadırlar (Türk, 2009). Türkiye'nin tanıtımını yapan diziler veya şirketler gibi ülkenin uluslararası toplum üzerinde bir yumuşak güç unsuru olarak etki uyandırmasını sağlamaktadır (Sancak, 2016: 18).

Sinema-Dizi Sektörü

1980 sonrasında atılıma geçen Türk radyo ve televizyonculuğu, ilk dizi ihracatına ise 2001, 2002 yılları yapımı olan Deli Yürek dizisi ile başlamış, Binbir Gece, Ihlamurlar Altında ve Gümüş

dizilerinin ihracatı ve doğru dublajı sonrasında büyük gelişmeler kaydetmiştir. Muhteşem Yüzyıl, Aşk-ı Memnu, Ezel, Bir İstanbul Masalı, Diriliş Ertuğrul gibi Türk dizilerinin tüm uluslararası toplumda kabul görmesiyle Türkiye tanıtımı ve Türk kültürünün yayılmasına katkı sağlanmıştır. Türk dizilerinin yayılması ile birlikte turizmi[1] de gelişmiş böylece Türkiye'nin yumuşak güç stratejisi önemli gelişme göstermiştir. Ortadoğu'da başlayan Türk dizilerinin popüleritesi, Balkanlar'dan ve Latin Amerika'ya kadar uzanması, dizilerin ekonomik getirisiyle birlikte dizi turizmini de canlandırmasıyla, Türkiye'nin uluslararası sistemdeki konumunu belirleyen önemli bir yumuşak güç unsuru olmuştur (Milat, 2012).

Türkiye Kültür ve Turizm Bakanlığı'na göre, Türk dizilerini satın alan ülkelerden gelen turistlerin sayısı, 2007-2012 tarihleri arasında yüzde 12 artış göstermiştir (Milat, 2012). Örnek verecek olursak; Gümüş dizisini en çok izleyen Birleşik Arap Emirlikleri'nden gelen turist sayısında aynı yıllar arasında yüzde 21 artış görülmüştür. Ortadoğu ülkelerinin, Ortadoğu bölgesi içinde 2000'li yıllarda tatil için en çok tercih edilen ülke Türkiye olmuş, Ortadoğu dışında ise en çok tercih edilen ülkeler sıralamasında Türkiye, Fransa'dan sonra ikinci olmuştur (Alphan, 2011; Çavuş, 2012: 31-32).

Yumuşak güç unsurunu son dönemde oldukça etkin ve verimli kullanabilen Türkiye, bu konumunu dizi sektörünü Hollywood'dan sonra ikinci sırada yer alarak perçinlemektedir. Sinema sektöründe de etkinliği artan Türkiye'nin yakın gelecekte dizi sektöründe olduğu gibi dünyada 2. sırada yer alması beklenmektedir.

Ekonomi ve Ticaret

Ekonomi ve ticaret, bir ülke için bazen sert güç bazen yumuşak güç olarak değerlendirilirken Nye'a göre akıllı güç de olabilmektedir. Değişen ve dönüşen dünyada, Türkiye de geçmişinde olduğu gibi küresel iyiliğe yatırım yaparak (Tanrıverdi, 2014) değişim ve dönüşümünü gerçekleştirmektedir.

Türkiye, tarihsel süreçte ve günümüzde herhangi bir ülkeye ticaretini ve ekonomisini sert güç olarak kullanmamıştır. Bu duruma, Türkiye'nin müdahil olduğu uluslararası örgütlerin aldığı kararlara uyma noktasında şart olan ambargolar çekince olarak eklemlenebilir. Türkiye'nin tarihsel süreçte ekonomik ve ticari ambargo uygulamamasının en temel nedeni uzlaşma yönündeki genel dış politikaları ve küresel güç olmayışıdır.

Bununla birlikte Türkiye, ekonomik ve ticari potansiyelini bölge ve uluslararası camiada etkin bir yumuşak güç unsuru olarak değerlendirmeye devam etmektedir. Örneğin; Afrika'ya yaptığı

[1] Gümüş dizinin çekildiği yalıyı 300 binden fazla turist ziyaret etmiştir ve yalıyı çekim zamanlarının dışında iki aylığına kiralayan bir turizmci, Arap turistlere kişi başı 50 dolara gezdirmiştir (Türkiye, 2016; NTV, 2011).

yatırımlar (Kopuz, 2019: 12) ve Afrika ülkeleriyle ticareti bir 'yumuşak güç' hatta 'akıllı güç' olarak nitelendirilebilir. Dolayısıyla ve yurt dışına hizmet veren devlet ve özel sektör Türk işletmelerinin (THY başta olmak üzere) dışında vermiş olduğu kaliteli hizmet (Örmeci, 2014) ve güler yüzlü perspektif, ekonominin nasıl bir yumuşak güç unsuru olabileceğini göstermektedir.

Yardımlar

Türkiye, kuruluşu öncesinde ve sonrasında "mazlumun, muhtacın yanında olma" prensibini benimsemiş önemli bir uluslararası sistem devletidir. Bu yardımlar, Türkiye'nin uluslararası toplum tarafından benimsenmesini sağlayan önemli bir etkendir. Türkiye, Savaş, afet, açlık, hastalık veya herhangi bir ihtiyaç durumunda Balkanlar'dan dünyanın öbür ucundaki Endonezya'ya ve tüm Afrika ve Latin Amerika ülkelerine (Şili, Haiti, Endonezya vs. afetleri) kadar desteğini esirgemeyen bir ülkedir. Bu yardımları Kızılay, Türk Diyanet Vakfı, TİKA gibi kurumlarıyla devlet eliyle yaptığı gibi bünyesindeki sivil toplum kuruluşları (STK'lar) kanalıyla da gerçekleştirmektedir. Örneğin TİKA, günümüzde 59 ülkede 61 Program Koordinasyon Ofisi ile 150 ülkede faaliyet göstermektedir (TİKA, 2019). Diğer yandan Türk Diyanet Vakfı'nın maddi yardımları ve Kızılay'ın tüm insanlığa yapmış olduğu maddi destekler yine azımsanmayacak kadar büyük ve Türkiye'nin yumuşak gücü açısından önemli niteliktedir.

Dernek ve Vakıflar

Maddi Yardımların yanı sıra eğitim, bilinçlendirme, kurban paylaşımı, toplum destek, sağlık hizmetleri gibi pek çok alanda dünyanın birçok noktasına ulaşan Türk dernek ve vakıfları, Türkiye'nin birer yumuşak gücü niteliğindedir. Türkiye'nin kalbe dokunan ve gönülleri fetheden yumuşak güç unsuru dernek ve vakıflar, Afrika, Latin Amerika, Uzak doğu gibi kendisine ihtiyaç duyulan çoğu ülkede gönüllü hizmet vermeye devam etmektedirler.

Bu bağlamda Türkiye'nin devlet kurumlarının da STK'larına büyük destekler verdiğini gözlemlemek mümkündür. Yumuşak güç olarak en fazla başvuran ve bunu bir dış politika stratejisi olarak görmeyen Türkiye'deki Türk Diyanet Vakfı, Türk Kızılay Derneği, İHH İnsani Yardım Vakfı, Yeryüzü Doktorları, Yunus Emre Vakfı, Dost Eli Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, Cansuyu Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği gibi (TİKA, 2013) birçok dernek vakfının tüm dünyada sağlıktan su kuyusu açmaya, tarımsal destekten sosyal paylaşımlara kadar hizmet verdiği bilinmektedir.

Türk dernek ve vakıfların insani değerler adına yaptığı manevi desteğin boyutu tartışılamasa da

maddi destekleri 2013 yılı itibariyle aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3: Türkiye'nin Yurt Dışına En çok Yardım Yapan STK'ları

TABLO 9: EN ÇOK YARDIM YAPAN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI
(2013; MİLYON ABD DOLARI)
Türkiye Diyanet Vakfı'ndan 35,74 milyon ABD doları yardım...

Sivil Toplum Kuruluşu Adı	Yardım Tutarı (milyon ABD Doları)
TÜRKİYE DİYANET VAKFI	35,74
TÜRKİYE KIZILAY DERNEĞİ	33,65
İHH İNSANİ YARDIM VAKFI	32,93
YERYÜZÜ DOKTORLARI DERNEĞİ	16,12
YUNUS EMRE VAKFI (ENSTİTÜSÜ)	12,38
DOST ELİ YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA DERNEĞİ	12,16
CANSUYU YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA DERNEĞİ	9,84
AZİZ MAHMUT HÜDAYİ VAKFI	9,53
BIR İNSAN DÜNYAYA BEDELDİR SAĞLIK VE EĞİTİM KÖYLERİ GÖNÜLLÜLER DERNEĞİ (BİSEG)	7,56
YARDIMELİ ULUSLARARASI İNSANİ YARDIM DERNEĞİ	7,39
TÜRK DÜNYASI ARAŞTIRMALARI VAKFI	6,37
ADANA DOST ELLER YARDIM DERNEĞİ	3,05
ULUSLARARASI MAVI HİLAL VAKFI	2,72
BEŞİR SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA DERNEĞİ	2,32
SADAKATAŞI DERNEĞİ	1,28
RİDA ULUSLARARASI YETİM VE MUHTAÇLARA YARDIM DERNEĞİ	1,10
TÜRKMENELİ İŞBİRLİĞİ VE KÜLTÜR VAKFI	0,64

Kaynak: (TİKA, 2013)

2017 TİKA Kalkınma Raporu'na göre ise son üç yılda en cömert ülkenin Türkiye olduğu ifade edilmektedir. Dünya genelinde 7.950,45 milyon dolar kalkınma yardımı yapmış olan (TİKA 2018) Türkiye, bu yumuşak gücünü her geçen yıl daha etkin bir şekilde kullanabilmektedir.

Tablo 4: Türkiye İki Taraflı Resmi Kalkınma Yardımları Ülkesel Panorama 2017 (Milyon Dolar)

Ülkeler	Yardımlar
Avrupa	226,88
Afrika	-296,63
Amerika	10,41
Asya	7.527,41
Okyanusya	0,80
Bölgelere Ayrıştırılamayan	481,58

Kaynak: (TİKA, 2018)

2017 TİKA Raporu doğru okunduğunda karşılıklı kalkınma yardımlarından en çok ihtiyaçlı bölgelerin faydalandığını (TİKA, 2018) ve Türkiye'nin "kazan-kazan politikası" nı yardım niteliğindeki yumuşak güç unsurunda da yerleştirdiğini görmek mümkündür. Önemli olan bir diğer nokta ise, uluslararası sistemde bölge, ülke veya insan ayırt etmeksizin yardımlarını esirgemeyen Türkiye, bu yumuşak güç unsurunu son yıllarda çok daha etkin ve verimli bir şekilde kullanmaya başlamıştır.

Eğitim ve öğrenciler

Türkiye'nin yumuşak güç unsurlarından bir diğeri de dünya devletlerinde yaşayan öğrencilere kendi ülkesinde, Türkiye'de ve yurt dışında sağladığı eğitim imkanlarıdır. "Her birinin Türk ve Türkiye'yi severek ileride yapacağı işlerde Türkiye'ye ayrı önem vermesi temennisiyle" yapılan bu hizmet, Türkiye'nin en önemli yumuşak güç unsurlarından biridir. Aynı zamanda yine eğitim alan her bir öğrenci, Gönüllü Türkiye elçisi olacaklardır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde Türkiye'nin yapmış olduğu eğitim desteği, dünyanın her noktasında Türkiye sevgisini perçinleyerek Türkiye'nin ulusal çıkarlarını destekleyecek fonksiyonlar içerebilecektir. Türkiye'de bu misyonu üstlenen en önemli kurum Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı'dır (YTB, 2019). Kurum, sadece Türk ülkeleri ile değil tüm dünyadaki özellikle yükseköğretim görecek öğrencileri Türkiye'ye yönlendirerek ulusal yumuşak güç unsurunun etkin kullanımını sağlamaktadır. Aynı zamanda Türkiye'deki liseler (Bayezit, 2017: 297) ve üniversitelerde de (Büyükgöze, 2016: 46-47) yabancı uyruklu öğrenci alımı sağlanarak bu öğrencilerin Türkiye'yi ve Türkleri tanıma imkanı sunulmaktadır (Daşdemir, 2019) .

Türkiye Tarihsel Süreçte Hangi Yumuşak Güç Unsurlarını Ne Ölçüde Kullanmıştır?

Tarihsel süreç içerisinde kurulan tüm Türk devletlerinin mirasçısı olan Türkiye, sert güç yerine yumuşak hatta akıllı gücün öneminin daima farkında olarak idare olmaktadır. Yumuşak gücün kavram babası olan Nye, yumuşak güç kaynaklarını, araçlarını ve hedef alıcılarını aşağıdaki gibi belirleyerek sert güçten farkını ortaya koymaktadır.

Tablo 1: Nye'a göre Yumuşak Güç Kaynakları, Araçları ve Hedef Alıcılar

Yumuşak Güç Kaynakları	**Araçlar**	**Hedef Alıcılar**
Dış politika	Hükümetler, Medya, STK'lar, Uluslararası Örgütler	Başka hükümetler ve halklar
İç Siyasi Değerler ve Politikalar	Medya, STK'lar, Uluslararası Örgütler	Başka hükümetler ve halklar
Yüksek Kültür	Hükümetler, STK'lar, Uluslararası Örgütler	Başka hükümetler ve halklar
Popüler Kültür	Medya, Piyasa	Başka halklar

Kaynak: (Nye, 2005: 10-50)

Joseph Nye tarafından 3 temel kaynağı kültür, siyasal değerler ve dış politika olarak tanımlanan yumuşak gücün uluslararası sistemdeki kullanılırlığını ölçen Portland USC Center on Public Diplomacy, Projenin yaratıcısı Jonathan McClory liderliğinde, Nye'ın yaklaşımına dayalı bir tanım çerçevesi geliştirerek 30 ülkeyi (Türkiye de dahil) bir bileşik endeks ile ölçüp değerlendirip bir sıralama yapmakta ve bir rapor yayınlamaktadır (Baş, 2018). Bu rapordan önce 2010 ve 2015/16 yıllarında Monocle dergisinin hazırlamış olduğu Monocle Yumuşak Güç İndeksi ve anket çalışmaları ile Ernest & Young firmasının aynı yıl içinde hazırlamış olduğu yumuşak güç indeksi tüm uluslararası sistemdeki ülkelerin ve Türkiye'nin yumuşak güç kullanımını belirlemede oldukça önemlidir.

Tablo 2: Uluslararası Sistemde Yumuşak Güç Endeksleri

Ülkeler	Ernest & Young 2010	Monocle 2010	Monocle 2015/2016	Portland USC Center on Public Diplomacy 2015	Portland USC Center on Public Diplomacy 2016	Portland USC Center on Public Diplomacy 2017	Portland USC Center on Public Diplomacy 2018
İngiltere	1	1	3	1	2	2	1
Fransa	2	4	5	4	5	1	2
Almanya	3	2	1	2	3	4	3
ABD	4	3	2	3	1	3	4
Japonya	7	8	4	8	7	6	5
Türkiye	12	28	25	28	-	30	-

Kaynak: (The Soft Power 30, 2019, Yıldırım ve Yıldırım, 2017: 206)

2010 yılından itibaren yumuşak gücün küresel uluslararası toplumda büyük önem taşımasıyla birlikte büyük firma ve dergiler bazı araştırma ve anketlerle belirli yumuşak güç parametreleri etrafında uluslararası sistemdeki devletleri sıralamaktadırlar. Bu indeksler incelendiğinde İngiltere, Almanya, ABD, Fransa gibi küresel politikada söz sahibi ülkelerin ilk sıralarda yer aldığını gözlemlemek mümkündür. Türkiye ise izlediği yumuşak güç politikalarına rağmen 2016 ve 2018'de yayınlanan Portland USC Center on Public Diplomacy indeksine giremese (The Soft Power 30, 2019) de uluslararası toplum nezdinde izlediği olumlu politikalarla ve uyguladığı yumuşak güç ile önemli bir noktadadır.

Nye'a göre sert güçten çok daha etkili olan yumuşak güç, etkin ve doğru kullanımı durumunda ülkelerin nüfuz potansiyellerini önemli ölçüde etkileyebilecektir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde Türkiye, kuruluşundan günümüze birçok yumuşak güç unsurunu etkin bir şekilde farklı zaman dilimlerinde kullanmış, küresel çok kutuplu dünya sisteminde ise hepsini bir arada daha profesyonel

olarak kullanabilen önemli bir güç pozisyonu elde etmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'nin tarihsel sürecine dış politikasında uygulamış olduğu yumuşak güç unsurları *kronolojik bir analiz* çerçevesinde incelenerek ele alınacaktır.

Cumhuriyet Öncesi Dönem (1800'ler-1923)

Osmanlı Devleti'nin son dönemleri olan 19. Yüzyılda Türklerin kullandığı yumuşak güç unsurlarının başında ticari imtiyazlar olan kapitülasyonlar ve kültürel hoşgörü ile birlikte dernek ve vakıflar aracılığıyla dünyanın birçok noktasına giden yardımlar yer almaktaydı. Bunun yanı sıra ülke içindeki yabancı dernek ve vakıflara sağlanan imkanlar da oldukça önemli idi.

19. yüzyılda basın yayın kavramı olmadığı için dizi veya sinemalar uluslararası ilişkilerde bir yumuşak güç unsuru olarak değerlendirilememekteydi. Turizm sektörü de yine günümüz Türkiyesi'nde olduğu gibi etkin bir yumuşak güç unsuru değildi. Yabancı uyruklu öğrencilerin ülke içinde eğitimleri genellikle kendi okullarında olduğu için Türk ve yabancı öğrencilerin etkileşimi de yoğun olmamaktaydı. Bu nedenle de eğitim ve öğrenciler faktörünün Osmanlı için bir yumuşak güç unsuru sayılmadığını ifade etmek mümkündür.

Cumhuriyet Dönemi (1923-1980)

1920'li yıllarda Türkiye Cumhuriyeti'nin büyük mücadelelerle bağımsız olmasının ardından Osmanlı ile gelen bir takım yumuşak güç unsurları mevcutken yenileri de eklemlenmiştir. Türkiye'nin, tarihsel arka planındaki insana ve doğaya değer veren kültürel yapısıyla tanınması Türkiye'nin son dönemde bu yumuşak gücü çok daha etkin ve verimli şekilde kullanabilmesine imkan vermiştir. Kuruluş yıllarının en önemli yumuşak gücü olarak ulus inşa sürecindeki Türkiye'nin demokrasi atılımları gösterilebilir.

Özellikle Anadolu coğrafyasının birçok kültür ve medeniyete beşiklik etmesi ve Osmanlı'nın geniş coğrafyalara hükmetmesiyle ortaya çıkan çeşitlilik, Türkiye'nin bölgedeki yumuşak güç potansiyeline büyük katkı sağlamaktadır (Demir, 2012: 48-50). Bunu gerek Anadolu'daki etnik ve dini mozaiğinde gerekse de Türkiye'deki toplulukların yurt dışındaki akrabaları ile iletişiminde görmek mümkündür.

1940'lı yıllardaki Türk siyasal hayatındaki çok partili hayata geçişle birlikte uluslararası konjonktür de değişmiş önemli bir ekonomik buhran (1929) geçirmiştir. Türkiye içerside varoluş mücadelesi verirken bir yandan da dış politikasını sağlam bir zemine oturtma çabası içerisinde ilkine girmiş

olduğu ikinci dünya savaşına katılmamıştır. Bu süreçte uluslararası sistem dinamikleri ile birlikte devletleri de daha statükocu tavırlar sergilemiş ve Türkiye tarihsel bağlarının olduğu Balkanlar, Afrika, Ortadoğu bölge ülkeleri gibi birçok ülke ile bile sağlıklı iletişim kuramamıştır.

1980'lere kadar genellikle ekonomik ve siyasi bir sistem oturtma telaşındaki Türkiye, 1970'lerde dünya petrol kriziyle mücadele eden uluslararası sistemde var olma çabası vermeye devam etmiştir. Bu süreçte 1945-1990 arasında sürecek olan bir ucunda kapitalist ABD diğer ucunda Sosyalist-Komünist SSCB olan soğuk savaş yaşanmış ve Türkiye'nin bir tarafta yer alması beklenmiştir. Sovyet Rusya'nın politikalarının genellikle Türkiye toprakları üzerine olması gibi nedenlerle Türkiye, ABD'nin tarafını seçerek I. Dünya Savaşı'nda Almanya safında yer alarak yaptığı hatayı bir nevi telafi etmiştir. Soğuk Savaş süresince ABD ve NATO tarafında yer alan Türkiye, mevcut sert gücü olan askeri yapısıyla vazgeçilmez bir önem taşımıştır. Özellikle Ortadoğu kanadının kontrolü noktasında ABD için etkin bir müttefik olmuştur.

Son Dönem (1980 Sonrası)

Türkiye'nin yumuşak güç unsurlarını en aktif kullandığı dönem, 1980 sonrası küreselleşmenin hız kazandığı süreç olmuştur. Bu süreçte teknolojide dev adımlar atılmış, soğuk savaş 1990'da sona ermiş ve turizmden sağlığa, eğitimden ekonomiye büyük gelişmeler kaydedilmiştir.

Medya ve reklamcılığın global düzeyde gelişimini teknolojinin desteklemesiyle birlikte turizm, spor, öğrenci/öğretim elemanı mobilizasyonu, e-ticaretle ekonomik ve ticari mobilizasyon ve tanıtımlar, sosyal medyanın etkinliğiyle uluslararası platformlarda artan yardımlar ve dernek/vakıf faaliyetleri ile dizi/sinemanın uluslararasılaşması, Türkiye'nin son dönemde yumuşak güç unsurlarının etkinliğinin ne ölçüde yoğun olduğunu ifade etmektedir.

Türkiye'nin son dönemdeki yumuşak güç unsurlarını aktif kullanıyor olmasının en önemli nedeni bu husustaki küresel ortamdaki rekabet ve küresel nüfuz alanını artırabilmektir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde sert güç unsuru olan asker ve polisini de Suriye gibi sorunlu bölgelerde yumuşak güç unsuru olarak da kullanması akıllı güç kavramına verdiği önemi de göstermektedir.

Yumuşak güç unsurlarının kendi içerisinde de çeşitlendiği günümüzde, 1980 özellikle 2000 sonrasındaki turizmin (Gür, 2014: 2) sadece deniz turizmi olmaması, bununla birlikte tarih, yayla, spor, sağlık turizmi gibi çeşitlenmesi, sinemanın yanı sıra dizi ve yarışma programlarının ihracı, ticarette internetle daha aktif olunması ve "dükkanda" satış mantığından çıkılması, ülkenin uluslararası tanıtımlarında kitaptan müziğe, spordan dansa bir çok faaliyetin kullanılması, Türkiye'den giden ve Türkiye'ye gelen öğrenci (Mehmandarov, 2019) ve öğretim elemanı sayısının

artması ile lise ve üniversitelerde yumuşak güç unsurunun etkin kullanımı (Büyükgöze, 2016: 46), uluslararası platformda devlet eliyle veya özel olarak hizmet veren dernek/vakıfların yardım ve destek programları Türkiye'nin dış politikasında önemli birer yumuşak güç unsuru olmaktadırlar. 1980 sonrası hız kazanan küreselleşme 2000'lerde dünyanın çok kutuplu olmasıyla birlikte hiçbir devletin dünyanın tek hakimi olamayacağını göstermiş ve dönüşümlerin çok daha hızlı olmasını desteklemiştir. Öyle ki günümüzde dış politikada yapay zeka, siber güvenlik ve uzay güvenliği tartışmaları akademik platformlarda dahi tartışılmaktadır. Daha sonraki süreçte yumuşak güç, sert güç veya akıllı güç kavramlarının dönüşeceği ve farklı kavramların uluslararası ilişkilerde tartışılacağı düşünülmektedir.

Sonuç

Uluslararası sistemde dış politika yapımı süreci, uzun yıllar boyunca realist bakış açısı ve bununla bağlı olarak sert güç üzerine inşa edilmiştir. Fakat 1960'larda Joseph Nye tarafından ortaya atılan yumuşak güç ve akıllı güç kavramları, 1980 sonrasında önem kazanmaya başlamış 2000'lerde ise uluslararası ilişkiler, yumuşak güç üzerine inşa edilir hale gelmiştir.

Çalışmada yumuşak güç kavramının Türkiye'deki önemi ve kullanılırlığı, belirlenen yumuşak güç unsurları temelinde tarihsel süreç perspektifinden değerlendirilmiştir. Bu bağlamda turizm ve spor, tarihsel arka plan, kültür ve medeniyet, dizi/sinema sektörü, eğitim ve öğrenci/öğretim elemanı mobilizasyonu, vakıflar/dernekler ve yardımlar ile ekonomi ve ticaret Türkiye'nin yumuşak gücünü oluşturan ana unsurlar olarak belirlenmiştir. Tarihsel perspektif ışığında belirlenmiş olan yumuşak güç unsurları, cumhuriyet öncesi, sonrası ve son dönem olarak analiz edilmiştir.

Bu doğrultuda Türkiye yumuşak güç unsurlarını, tarihsel mirasçısı olduğu Hititlerden Roma'ya, Selçuklu'dan Osmanlı'ya kadar aldığı kültür temelinde güçlendirmiştir. Çünkü Türkiye, doğaya, insana değer veren kültüre sahip bir ülkedir. Türkiye'nin bu yapısı, yumuşak güç unsurlarını aslında asırlardır gönüllülük esasıyla uyguladığının en büyük kanıtıdır.

Kaynakça

ALPHAN, Melis (2011), "Türkiye'nin Yumuşak Gücü: Dizileri", Hürriyet, 8 Aralık.

BAŞ, Melih (2018), "Yumuşak Güç Küresel 30 sıralaması ve Türkiye", *Aydınlık Gazetesi*, 19 Şubat, https://www.aydinlik.com.tr/yumusak-guc-kuresel-30-siralamasi-ve-turkiye-melih-bas-kose-yazilari-subat-2018, Erişim Tarihi: 28.08.2019.

BAYEZİT, Fatih (2017), "Yumuşak Güç Unsuru Olarak Uluslararası İmam Hatip Liseleri", *Talim: Journal of Education In Muslim Societies and Communities*, Aralık, Cilt:1, Sayı:2, ss. 293–309.

BÜYÜKGÖZE, Hilal (2016), "Bir Etki Aracı Olarak Türk Yükseköğretiminin 'Yumuşak Güç' Bağlamında İncelenmesi", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi,* Cilt: 6, Sayı:1, Nisan/April, ss. 41-49.

DEMİR, Vedat (2012), **Kamu Diplomasisi ve Yumuşak Güç**, Beta Yayıncılık, İstanbul.

ERNEST & YOUNG (2019), "Rapid growth markets: soft power index", http://www.ey.com/GL/en/Issues/Driving-growth/Rapid-growthmarkets-soft-power-index-The-RGMs-versus-the-G7, Erişim Tarihi: 28.08.2019.

GÜR, Nurullah (2014), "Yeni Türkiye'nin Yumuşak Güç Unsuru: Turizm", *SETA Perspektif*, Temmuz, sayı 58, ss. 1-5, https://www.setav.org/yeni-turkiyenin-yumusak-guc-unsuru-turizm/, Erişim Tarihi: 26.08.2019.

HABERLER.COM (2018), "Doğu'da Turizm Patlaması Olacak", 20 Nisan, https://www.haberler.com/dogu-da-turizm-patlamasi-olacak-10774988-haberi/, Erişim Tarihi: 26.08.2019.

KOPUZ, Ozan (2019), "Bir 'Yumuşak Güç' Olarak Türkiye'nin Dış Politikasında 'Yeni-Osmanlıcılık' Yaklaşımının Değerlendirmesi", academia.edu, https://www.academia.edu/8577845/Bir_Yumu%C5%9Fak_G%C3%BC%C3%A7_Olarak_T%C3%BCrkiye_nin_D%C4%B1%C5%9F_Politikas%C4%B1nda_Yeni-Osmanl%C4%B1c%C4%B1l%C4%B1k_Yakla%C5%9F%C4%B1m%C4%B1n%C4%B1n_De%C4%9Ferlendirmesi, Erişim Tarihi: 28.08.2019.

MEHMANDAROV, Daşdemir (2019), "Bir Yumuşak Güç Olarak Uluslararası Öğrencilik", UDEF, https://www.udef.org.tr/media/academic/pdf/ff268ff493cd474d86a47b5a6436fc3f.pdf, Erişim Tarihi: 28.08.2019

MİLAT (2012), "Ankara'nın Yumuşak Gücü: TV Dizileri", 12 Şubat.

MONOCLE (2019), "soft power survey 2010-2015/2016", https://monocle.com/film/affairs/soft-power-survey-2015-16/, Erişim Tarihi; 28.08.2019.

MORGENTHAU, Hans (1985), **Politics Among Nations: The Struggle for Power and Peace**, McGraw Hill, New York.

NYE, Joseph S. (2005) , **Yumuşak Güç**, Çev. R.İnan Aydın, Elips Kitap, Ankara.

NYE, Joseph S. (2013), "Hard, Soft, and Smart Power", Edit. Andrew F. Cooper, Jorge Heine and Ramesh Thakur, **The Oxford Handbook of Modern Diplomacy**, Oxford University Press, England.

ÖRMECİ, Ozan (2014), "Türkiye'nin Yumuşak Gücü?", *Uluslararası Politika Akademisi*, 16 Ocak, http://politikaakademisi.org/2014/01/16/turkiyenin-yumusak-gucu/, Erişim Tarihi: 29.08.2019.

ÖZDEMİR, Haluk (2008), "Uluslararası İlişkilerde Güç: Çok Boyutlu Bir Değerlendirme", Cilt 63, sayı 3, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, ss. 113-144.

ÖZHAN, Mevlüt (2009), "Karagöz'ün Dünya Tiyatrolarına Etkisi", 6. *Uluslararası Türk Kültürü Kongresi Bildirileri*, Cilt IV, Ankara: Atatürk Kültür Merkezi Yayınları. s.1901-1910

SABAH (2018), "Doğu'da turizm şaha kalktı", 30 Haziran, https://www.sabah.com.tr/ekonomi/2018/06/30/doguda-turizm-saha-kalkti, Erişim Tarihi: 26.08.2019.

SANCAK, Kadir (2016), "Yumuşak Güç Kaynağı Olarak Kültür ve Türkiye'nin Yumuşak Gücünde Kültür Faktörü", *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt 2, sayı 4, ss. 16-26.

TANRIVERDİ, Bilal (2014), "Akıllı Güç", Akademik Perspektif.com, http://akademikperspektif.com/2014/06/11/akilliguc/ , Erişim Tarihi: 26.08.2019.

THE SOFT POWER 30 (2019), "The Soft Power 30: 2015-2016-2017-2018 Indexes", https://softpower30.com/?country_years=2018, Erişim Tarihi: 28.08.2019.

TİKA (2013), "TİKA Türkiye Kalkınma Yardımları Raporu 2013", https://www.tika.gov.tr/upload/oldpublication/KalkinmaYardimlariRaporu2013.pdf, Erişim Tarihi: 28.09.2019.

TİKA (2018), "Türkiye Kalkınma Yardımları Raporu 2017", https://www.tika.gov.tr/upload/2018/2017%20Kalk%C4%B1nma%20Yard%C4%B1mlar%C4%B1%20Raporu/Kalkinma2017Web.pdf, Erişim Tarihi: 28.08.2019.

TİKA (2019), "Tarihçe", https://www.tika.gov.tr/tr/sayfa/tarihce-222, Erişim Tarihi: 28.08.2019.

TÜRK, Gökhan (2009), "Türkiye'nin Yumuşak Güç Potansiyeli", BİLGESAM, 28 Eylül, http://www.bilgesam.org/incele/1249/-turkiye%C2%92nin-yumusak-guc-potansiyeli/#.XWfRvVM8UwA, Erişim Tarihi: 29.08.2019.

YILDIRIM, Kürşad E. ve Ali Yıldırım (2017), "Türkiye'nin Yumuşak Güç Sembollerinden Türk İşbirliği Koordinasyon Ajansı ve Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı'na Genel Bakış", *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi,* Mart, cilt 33, sayı 33, ss. 203-219.

YTB (2019), "Kurumsal", https://www.ytb.gov.tr/kurumsal/baskanligimiz-2, Erişim Tarihi: 29.08.2019.

The Effect Of The FDI's on Economic Growth:An Analysis In Sample of Turkey

Ahu Coşkun Özer[2]

Abstract

An increase in the goods and services produced by domestic and foreign manufacturers in a countrys geographical boundaries increase the GDP. However, the effect of the foreign direct investments on economic growth can be on different ways. Although some studies show that FDI has a positive effect on economic growth some studies show that FDI can cause the negative effect on economic growth. The negative effects of foreign direct investments in the economy can be on different ways. The first of these is the crowding-out effect. The second of these is FDI's can cause international trade deficit if the FDI's are not export-oriented. Also FDI based firms lower-cost production can effect the domestic firms.

In this research, the value of Turkey's GDP and the value of the FDIs in Turkey are evaluated to determine the effects of the FDIs on the economy of Turkey. Regression analysis was performed to measure the effect of the foreign direct investments on Turkey's economic growth. The value of foreign direct investment is determined as independent variable and value of the Turkey's GDP is determined as the dependent variable. Although there are many similar studies in the literature, the years in this research have never been used in any analyse. The value of foreign direct investments in Turkey between the years 2005-2017 by yearly obtained from OECD, also Turkey's annual GDP values were analyzed in the same years.

When Turkey's economic growth between the years 2005-2017 is examined in except 2009, 2015 and 2017 GDP has decreased compared to the previous years in other years GDP showed a continuous increase. The GDP, which was approximately 501 billion dollars in 2005, it was around 851 billion dollars in 2017. When the foreign direct investments inward are analyzed in Turkey, between the 2005-2017 largest decline in foreign direct investment in Turkey has experienced in 2008 because of the global crisis and FDI decreased approximately 48 percent compared to the previous year, FDI was 80 billion 227 million dollars in 2008. Foreign direct investments, which were over $ 71 billion in 2005, reached $ 194 billion in 2017 in Turkey. The sigma value was significant as 0.011 ($p < 0.05$). 45 percent of the change of Turkey's GDP is explained by values of the foreign direct investment between 2005-2017. According to the results of the analysis, the value

[2] PhD, Faculty Member , Marmara University, Turkey, ahu.coskun@marmara.edu.tr

of the foreign direct investments has a significant impact on the value of GDP in Turkey. The productive investments made by FDI in Turkey will provide an increase in production however there can be negative effects of FDI on the economy.

Keywords: FDI, GDP, the growth rate of GDP, economic growth.

JEL Code:F21

Introduction

According to the researches in the literature, foreign direct investments have different levels effect on economic growth in the short term and long term. However, studies show that foreign direct investments have a positive impact on economic growth. In the standard neoclassical growth model, inward FDI is proposed to promote growth through its positive impact on the stock of capital by financing capital formation (Solow,1957, as cited in Luu etc.).

According to the Ahmad, Draz and Yang (2018, p.697) FDI-led growth in the short and long term. It is stated that economic growth cause increase in FDI and also FDI cause economic growth in longterm. Gunby, Jin and Reed (2017, p.252) analyses the effect of the FDI on the economic growth of China and state that FDI is an important determinants of the economic growth, it cause economic growth, the effect of FDI on Chinese economic growth can be moderately or large. Also Victor Owusu-Nantwi, Christopher Erickson (2019,p.395) analyses the effect of the FDI on economic growth of South America, it is stated that foreign direct investments has a positive significant effect on economic growth and if there is an increases inflow of the foreign direct investments, this situation causes economic growth, also they state that there is a bidirectional Granger causality between foreign direct investments and growth in the short-run, they state that if a variation occurs in inflow of the foreign direct investments it causes a variation in growth, and vice versa. Hiep Ngoc Luu, Vu Quang Trinh and Nam Hoai Vu (2017,p.331) analyze the if the FDI accelerate the economic growth of Vietnam, they state that they found a bidirectional relationship between economic growth and FDI, it is stated that an increased inward FDI promotes economic growth, while at the same time, greater growth leads to attracting additional FDI capital. Luu, Trinh and Vu state that this bi-directional relationship only existed in the postcrisis period in Vietnam not in the pre-crisis time, during the pre-crisis period.

According to the Rahmije Mustafa Topxhiu, Drita Konxhelı Radoniq (2018) their research confirms a no significant negative relationship between foreign direct investment and economic growth. Also, Sharma Rishad Gupta (2018, p.1) states that analysis failed to find any relationship between

FDI and GDP.

The negative effects of foreign direct investments in the economy can be on different ways. The first of these is the crowding-out effect. The second of these is FDI's can cause international trade deficit if the FDI's are not export-oriented. Also FDI firms lower-cost production can effect the domestic firms.

Bhalla and Ramu(2005) state that if the countries attract mostly domestic market-seeking investments it can cause crowding out effect, crowding out effect will be the result of the competition with foreign firms and domestic firms, establishment of foreign subsidiaries results in tough competition with domestic firms, but it is stated that if foreign investments to be based on export-oriented investment, crowding out effect might be less. It is stated that multinational enterprises increase production with lower marginal cost so foreign firms draw demand from local firms that cause to reduce production and it results with domestic firms disappear (Bhalla and Ramu 2005, as cited in Negative Effects Of Fdi In Host Countries) Also, Chaisrisawatsuk S. and Chaisrisawatsuk W, (2007) state that if there is an increase in FDI inflows from the home country will result in an increase in imports in the host country from the home country so if foreign direct investments should be export oriented, if FDI's are not export oriented, it can cause trade deficits. (as cited in Negative Effects Of Fdi In Host Countries).

When the Turkey results are evaluated, according to the Ekinci (2011) there was a long periodic relationship with foreign direct investment and economic growth in Turkey between the 1980 and 2010, on the other hand, the causality relationship between foreign direct investment and economic growth was bidirectional relationship. Also Ayaydın (2010) state that there was a one-way causality relationship from FDI to GNP, there was a strong positive relationship between economic growth and foreign direct investments in Turkey between the 1970-2007. Mucuk and Demirsel (2009) analysed the variables betwwen the 1992:1-2007:9, state that the variables act together in the long term.

Methodology

This study investigated the effect of foreign direct investment in Turkey's economic growth. It is aimed to analyze the relationship between variables value of the FDI in Turkey and the value of the GDP in Turkey by yearly. The data used in this research collected from OECD FDI data by partner country (FDI positions: Total, partner country: world, All FDI activities inward) BMD4 and historical BMD3 series between 2005-2017, are used. The value of the GDP of Turkey obtained from the website of the countryeconomy.com.

FDI and Economic Growth of Turkey

Foreign direct investments are increased in the world and in the Turkey with the liberal economic policies have been applied since 1980 in the world and in the Turkey. After the exchange control has been abolished in Turkey since 1980, capital movement has been liberalised.

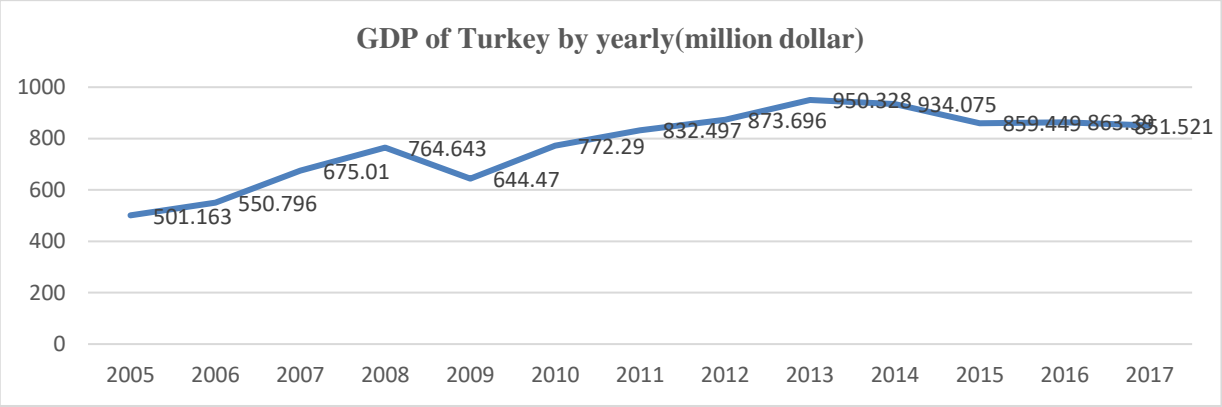
The increase in the goods and services produced by domestic and foreign manufacturers in Turkey's geographical boundaries increase Turkey's GDP. The effect of the increase in FDI on GDP can be explained according to three conditions. The first case, while the FDIs are on the rise, domestic investment and production may be unchanged. The second case is that there may be an increase in domestic investment and production with an increase in FDIs. The third case is that domestic investment and production may decline fastly although there is an increase in FDIs. In the first two cases, GDP can increase. In the third case, the GDP can decrease.

The productive investments are made in Turkey by foreigners, an increase in this foreign direct investment and an increase in the production provided with FDI will provide an increase in Turkey's GDP. However, if the investments made by FDI, production with FDI and market share of the FDI prevent the domestic production and prevent the increase of the domestic production, the effect of the increase in GDP of FDIs will gradually decrease after a while.

Thus, it can’t be denied that the FDIs and production by FDI have the positive effect of Turkey's GDP but FDIs should not block domestic production. Also, reducing or halting production by FDI in the country due to political and economic instability and similar reasons will have a diminishing effect on GDP.

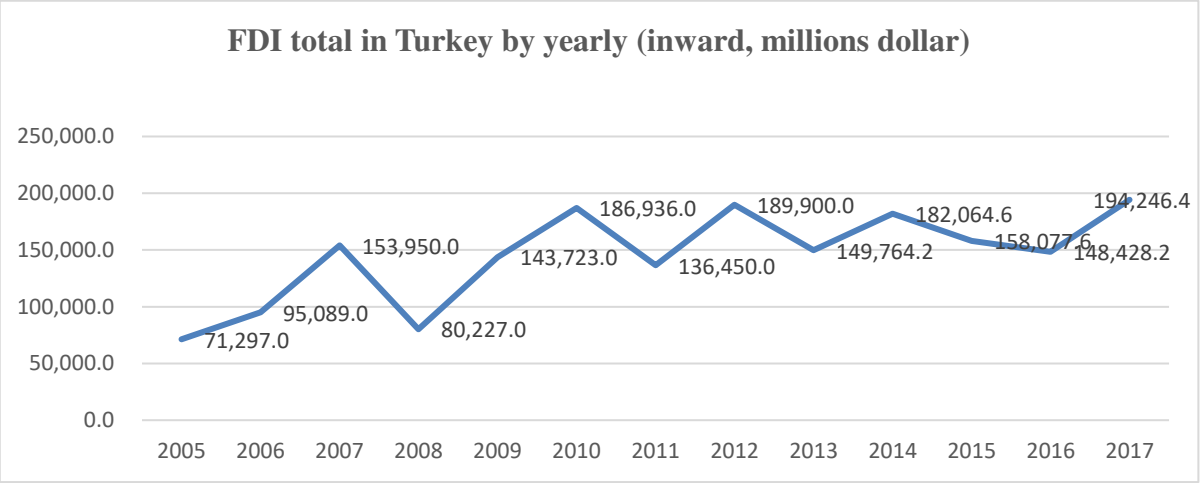
When Turkey's economic growth between the years 2005-2017 is examined in except 2009, 2015 and 2017 GDP has decreased compared to the previous years in other years GDP showed a continuous increase. The GDP, which was approximately 501 billion dollars in 2005, it was around 851 billion dollars in 2017. It was 764 billion dollars in 2008, it was 644 billion dollars in 2009, it was 934 billion dollars in 20014 but it was 859 billion dollars in 2015.

Graphic 1.GDP of Turkey by yearly



When the total FDIs in world evaluated, it was reached a record level of US $ 2 trillion in 2007, decreased by 15 percent in 2008 due to the ongoing effects of the financial and economic crisis worldwide(UNCTAD, as cited in Durgan,2016, p.1).The global crisis caused declined in Turkey in 2018. When the foreign direct investments inward are analyzed in Turkey, between the 2005-2017 largest decline in foreign direct investment in Turkey has experienced in 2008 because of the global crisis and FDI decreased approximately 48 percent compared to the previous year, FDI was 80 billion 227 million dollars in 2008. Foreign direct investments, which were over $ 71 billion in 2005, reached $ 194 billion in 2017 in Turkey.

Graphic 2.FDI total in Turkey by yearly



Except the 2008, when the total value of the the foreign direct investments compared with previous years, its decreased in 2001, 2013, 2015,2016 in Turkey. When the share of the FDI investments in GDP of Turkey is evaluated, the share of the FDI in GDP varies between 22 percent to 11 percent,

between 2005-2017.

Graphic 3. FDI inward share of GDP in Turkey

Model Summary[b]

MModelR	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1 ,675[a]	,456	,406	109,50014	,456	9,208	1	11	,011

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Conclusion

In the model, the predictive power of the equation is 40 percent. The sigma value was significant as 0.011 ($p < 0.05$). 45 percent of the change of Turkey's GDP is explained by values of the foreign direct investment between 2005-2017.

In the same years, the effect of the FDI's stocks share in the GDP to change of the percentage according to the previous year of GDP was also analyzed. Turkey's share of FDI in GDP was 14 percent in 2005. This rate increased to 23 percent in 2017. Also, the percentage change in GDP compared with the previous year at constant prices in Turkey was 9 percent in 2005 while it was 7,40 percent in 2017. According to the results of the analysis, value of the foreign direct investments has a significant impact on the value of GDP in Turkey.

Solutions and Recommendations

When the studies in the literature are examined, according to neoclassical growth model, FDI has a positive impact on economic growth. There are also studies indicating that FDI has a positive effect on economic growth in the short and long term, as well as some studies showing that FDI has no significant effect on GDP. The negative effects of foreign direct investments in the economy can be on different ways. The first of these is the crowding-out effect. The second of these is FDI's can cause international trade deficit if the FDI's are not export-oriented. Also FDI firms lower-cost production can effect the domestic firms.

When the value of the FDI in Turkey in 2005 and 2017 is evaluated, it shows a significant increase. Also, FDI's share in GDP increased from 14 percent to 23 percent in the same years. When the economic growth figures in the related years are analyzed, GDP, which was 501 billion dollars in 2005, reached 851 billion dollars in 2017.

According to the results of the analysis, 45 percent of the change of the value of Turkey's GDP is explained by values of the foreign direct investment between 2005-2017. According to the results of the analysis, the value of the foreign direct investments has a significant impact on the value of GDP in Turkey. According to the results of the analysis, value of the foreign direct investments has a significant impact on the value of GDP in Turkey. It is concluded that the value of the FDI has a positive effect on the value of Turkey's GDP.

Although some studies show that FDI has a positive effect on economic growth some studies show that FDI can cause the negative effect on economic growth. The negative effects of foreign direct investments in the economy can be on different ways. The first of these is the crowding-out effect. The second of these is FDI's can cause international trade deficit if the FDI's are not export-oriented. Also FDI based firms lower-cost production can effect the domestic firms. The productive investments are made in Turkey by foreigners. An increase in this foreign direct investment and an increase in the production provided with FDI will provide an increase in Turkey's GDP. However, if the investments made by FDIs, production with FDI and market share of the foreigners prevent the domestic production and prevent the increase of the domestic production, the effect of the increase in GDP of FDIs will gradually decrease after a while. It is important that the FDI should be productive investments, hot money inflow will not have much effect.

References

Fayyaz, A., Draz,M.U.,Draz S., Chang Y.(2018).*Causality nexus of exports, FDI and economic growth of the ASEAN5 economies: evidence from panel data analysis*, The Journal of International Trade & Economic Development,An International and Comparative Review.Volume 27, 2018 - Issue 6, pp. 685-699

Akhil S., Rishad A., Sanjeev G.,(2018). *Relationship between FDI, export and economic growth in India: Evidence from Toda and Yamamoto approach*, Journal of Academic Research in Economics.

Gunb,P., Jin,Y., Reed,W.r.(2017). *Did FDI Really Cause Chinese Economic Growth? A Meta-Analysis,* World Development Vol. 90, pp. 242–255

Owusu,V, N., Erickson, C. (2019). *Foreign direct investment and economic growth in South America*, Journal of Economic Studies, Vol. 46 Issue: 2, pp.383-398, https://doi.org/10.1108/, https://doi.org/10.1108/JES-11-2017-0323

Topxhiu,R.M, Drita Konxhelı, R.(2018). *Foreign Direct Investment and Economic Growth: Empirical Evidence from the West Balkan Countries*, Journal of Academic Research in Economics, 1 July 2018.

Hiep Ngoc Luu,H.N., Vu Quang, T., Nam Hoai, V.(2017). *Does Foreign direct investment accelerate the vietnamese economic growth? – a simultaneous equations approac*h, Journal of Developing Areas,Vol.51 No.4 Fall 2017.pp.332-345

Solow, R. M., (1957). *Technical change and the aggregate production function*, The review of Economics and Statistics, pp. 312-320.

Bhalla, V. K., Ramu, S. (2005). *International Business.* 7th Revised and Enlarged Edition

Ekinci, A.(2011). *Doğrudan Yabancı Yatırımların Ekonomik Büyüme ve İstihdama Etkisi: Türkiye Uygulaması (1980-2010),* Eskişehir Osmangazi University,İİBF Dergisi,*Ekim 2011, 6(2), 71-96,* Retrieved from:https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/65523

Ayayadın, H. (2010). Doğrudan Yabancı Yatırımlar İle Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Örneği,Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,nisan 2010. Retrieved from: http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423876617.pdf

Mucuk, M., Demirsel, *M*.T. (2009). *Türkiye'de Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Ekonomik Performans.*Selçuk üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitsü Dergisi,21-2009, Retrieved from: http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/331/313

Chaisrisawatsuk,S., Chaisrisawatsuk W. (2007). *Imports, Exports and Foreign Direct Investment Interactions and Their Effects,* Asia-Pacific Research and Training Network on Trade. Retrieved from:

http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.518.546&rep=rep1&type=pdf, Working Paper Series, No 45, October 2007

Durgan,S. (2016).*Türkiye'nin Doğrudan Yabancı Yatırım Potansiyeli'nin Çekim Modeli Kullanılarak Belirlenmesi*, Kalkınma Bakanlığı Yayınları no:2954. Retrieved from:http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/SelmaDurgan.pdf

Essays, UK. (November 2018). *Negative Effects Of Fdi In Host Countries*, Economics Essay. Retrieved from https://www.ukessays.com/essays/economics/negative-effects-of-fdi-in-host-countries-economics-essay.php?vref=1

Countryeconomy, Retrieved from:https://countryeconomy.com/gdp/turkey

Kadro Dergisi ve Devletçi Ekonomi Anlayışlarına Bakışı

Dilşad TÜRKMENOĞLU KÖSE[3]

Özet

Türkiye'nin önemli fikir dergileri arasında yerini almış olan Kadro dergisi, 1932-1935 yılları arasında 36 sayı olarak yayımlanmıştır. Dergi, hemen hemen tüm dünyada totaliter devletlerin yükselişe geçtiği koşullarda, Türkiye'de hakim olan otoriter, üniter bir devlet modeli ve istikrar arayışını yansıtmaktadır. Kadro dergisi, aydın çevrelerinde devlet ve devletçiliğe ilişkin yaklaşımlarda uygulamanın ötesine geçen bir söylemle, farklı bir bakış açısı getirmiştir. Bu yönü ile1930'lu yıllarda devletçi sanayi politikalarının uygulanmasına destek veren bir aydın hareketi (Kadro Hareketi) olarak anılmaya başlanmıştır. Kadro hareketinin önerdiği devletçilik anlayışının temelinde, Türk devrim ideolojisini sistemleştirmeyi amaç edinen bir yaklaşım olduğu söylenebilir. Kadrocular; iç politika ile ilgili önerdikleri devletçilik ve planlı kalkınma, bunun yanında dış politika için önerdikleri merkez-çevre kuramı ile özgün bir akımın temsilcileri olmuşlardır. Bu arka plandan hareketle çalışmanın temel amacı kadro dergisine ve devletçi ekonomi anlayışlarına açıklık getirmektedir. Çalışmanın ilk bölümünde Kadro Dergisinin çıktığı dönem koşulları incelenecektir. İkinci bölümde ise derginin kuruluşu, kurucuları, amaçları ve dergide çıkan yazılara genel olarak değinilecektir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise Kadro Dergisinin bir hareket olarak nasıl bir devletçilik ekonomi modeli benimsediği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kadro Dergisi, Ekonomi, Devletçilik, Politika.

JEL Kodu: A12

Staff Magazine and Perspectives on the State Economic

Abstract

Staff magazine which has taken its place among the most important journals of opinion in Turkey, it was published as number 36 in the years 1932-1935. Magazine, virtually all the world to rise under conditions in which the totalitarian state, authoritarianism prevailing in Turkey reflects a unitary state model and stability. Staff Magazine has brought a different perspective with a discourse that goes beyond the application in the approaches related to the state and statism in enlightened circles. With this aspect, it became known as an intellectual movement (Staff Movement) which supported the implementation of statist industrial policies in the 1930s. It can be said that on the basis of the statism approach proposed by the cadre movement is an approach aiming to systematize the ideology of Turkish revolution. Staff of the journal, they have been the representatives of an

[3] Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

original movement and the central-environment theory they propose for foreign policy. From this background, the main purpose of the study is to clarify the staff magazine and the statist economy. In the first part of the study, the conditions of the period in which Staff Magazine was published will be examined. In the second part, the foundation of the journal, its founders, aims and articles published in the journal will be discussed in general. In the third and last part of the study, it will be tried to put forward what kind of statism economy model adopted by Staff Magazine as a movement.
Keywords: Staff Magazine, Economy, Statism, Politics.
JEL Code: A12

Giriş

1930'lu yıllarda Türkiye'nin entelektüel alanına ve siyasal yapısına damgasını vuran Kadro Hareketi'ni incelemek, hem Türk siyasal yaşamını anlamak hem de o dönemin fikri yapısını eleştirel bir gözle değerlendirebilmek için son derece önemlidir. Bu anlamda Türkiye'nin iktisadi ve siyasi tarihini içeren ve Kadro hareketinden bahsetmeyen hiçbir çalışma yoktur denebilir (Türkeş, 1999: 48). Dolayısıyla hem Kadro Dergisi hem de kişileri aracılığıyla erken dönem Cumhuriyeti'nin iktisadi ve siyasi tarihinin bir fotoğrafını çekmek mümkün olacaktır. Bu amaçla çalışmanın ilk bölümünde Kadro Dergisinin çıktığı dönem koşulları incelenecektir. İkinci bölümde ise derginin kuruluşu, kurucuları, amaçları ve dergide çıkan yazılara genel olarak değinilecektir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise Kadro Dergisinin bir hareket olarak nasıl bir devletçilik ekonomi modeli benimsediği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Erken Cumhuriyet Yılları ve Kadro

1932–1934 yılları arasında çıkan ve her sayısı ortalama 50 sayfa civarında olan Kadro dergisi toplamda 36 sayı olarak yayınlanabilmiştir. 1930'lu yıllara fikirleri ile damgasını vuran Kadro dergisinin ideoloğu Şevket Süreyya Aydemirdir. Derginin diğer kurucuları arasında Yakup Kadri Karaosmanoğlu, Vedat Nedim Tör, İsmail Hüsrev Tökin ve Burhan Asaf Belge yer almaktadır (Türkeş, 1999: 47).

Kadro dergisinin çıktığı yılları takiben dünyadaki hemen hemen bütün ülkeleri etkisi altına alan, 1929 Büyük Ekonomik Bunalımı, tarihe *"Kara Perşembe"* olarak geçmiştir. 24 Ekim 1929 'de başlayan ve tüm dünyayı etkileyen ekonomik buhranın ortaya çıkmasında öncelikle ABD'nin Birinci Dünya Savaşı'ndan bazı kayıplar vererek çıkmasına rağmen, diğer ülkeler arasında en güçlü ekonomik yapıya sahip konumda bulunması etkili olmuştur. Bu dönemde Avrupa altın stokları

ABD'nin eline geçmiş, böylesine bir gelişmenin etkisiyle de Avrupa, altın ve altına dayalı ekonomik sistemini terk etmek zorunda kalmıştır. Sonuçta, elindeki stoklarını kaybeden ve ABD'den büyük borçlar almış olan Avrupa, savaştan sonra da satın alma gücü düşük olduğu için ABD'den mal ithal edememiştir (Bulut, 2003: 79). Dünya Ekonomik Bunalımı, ABD'den sonra Avrupa'ya da yayıldığında, liberal ekonomik sistem ve devletlerin politik yapıları son derece sarsılmış, güdümlü ve içe kapalı ekonomik sistemler yükselmeye başlamıştır. Buna bağlı olarak siyasi yapılarda, devletin toplum karşısındaki gücünü pekiştiren değişimler gerçekleşmiştir. Böyle bir ortamda izlenecek tek yol *"Devletçilik"* ya da *"içe kapalı gelişme"* stratejisi olmuştur (Kaya ve Yücer: 2018: 561-582). Dünyayı böylesine etkisi altına alan ve ekonomik ve sosyal yapılanma açısından hemen tüm ülkeleri etkileyen bir yapıya sahip olan bunalım yılları yeni kurulmuş ve yapılanmaya çalışan Türkiye'yi de etkilemiştir. Fikri olarak farklı uygulama ve ideolojik yapılanmaların ortaya çıktığı bu dönemde Kadro Dergisi de Türk siyasal hayatı için önemli bir fikri dönüşüm aracı olarak değerlendirilmektedir.

Kadro hareketinin bir ölçüde yaratıcısı, teorisyeni ve hatta fikir babası konumunda olan Şevket Süreyya Aydemir, 1897'de Edirne'de dünyaya gelmiştir. Doğduğu şehrin 1914'te bir sınır kenti konumuna gelmesi ve Balkanlardaki milliyetçilik hareketleri başlangıçta Şevket Süreyya'yı Turancılık ideolojine yaklaştırmıştır. Şevket Süreyya, bu yıllarda Turan ideali ile Kafkas Cephesinde savaşmış, savaştan sonra da Azerbaycan'da öğretmenlik yapmıştır. Öğretmenlik yaptığı dönemde yeni bir siyasal akım ve ideoloji olarak Bolşevizm ile tanışmıştır. O kadar etkilenmiştir ki, o artık bir Türk Komünistidir. Ancak Derginin çıktığı dönem Türkiye'nin kuruluş yıllarıdır. Bu dönemde Genç cumhuriyete karşı oldukça fazla isyan vardır ve dergi mensuplarının komünizme yakınlıkları derginin hem yönetim hem de halk arasında tutulmamasına sebep olmuştur (Yanardağ, 1988: 103).

Kadro Dergisi'nin Kuruluşu

Cumhuriyetin ilanından sonra hızlı bir inkılap süreci yaşayan Türkiye'de birtakım aydınlar yapılan inkılapların sistemleştirilip bir ideoloji haline getirilmesi savunmaktadır. Bu amaçla başını Yakup Kadri Karaosmanoğlu, Şevket Süreyya Aydemir, Vedat Nedim Tör, İsmail Hüsrev Tekin, Burhan Asaf'ın çektiği bir grup aydın **Kadro** adında bir dergi çıkarmak için harekete geçtiler. Derginin hedefi inkılabın ideolojisini yapmak, sınıfsız ve çelişkisiz bir toplum yaratmak, ekonomik ve toplumsal kalkınmayı gerçekleştirecek yöntemler önermek ve Türk inkılabını evrenselleştirmek yolunda fikirler üretmektir (www.dünyabülteni.net). Dolayısıyla Kadro hareketinin ortaya çıkış sebebi, yeni Türkiye Cumhuriyeti'nin ideolojisini yaratmaktır. Kadrocuların asıl iddiası, dünya

ekonomik buhranının ardından gelen sarsıntıyla birlikte, kapitalist ekonomik sistemin tıkanmışlığının ülkeyi getirdiği zor koşulları yenebilecek bir çıkış kapısını aralamaktı. Yazarlar kapitalist sistemin önünü açacak, sosyalist ve kapitalist sistemin dışında bir başka yolu, üçüncü yolu önermek için ideolojik tasarımlarda bulunma gayeleri taşıyorlardı. Önerilen politika da milli iktisadi sistemin hayata geçirilmesi politikası olarak isimlendirilmektedir (Karlı, 2015: 136).

Şevket Süreyya Kadro dergisini çıkarmadaki amacı, *"Tek Adam" isimli yapıtında şöyle açıklamaktadır : "Öyle görünüyor ki biz Türkiye'de bir inkılap gerçeği ile karşı karşıyayız ama bir inkılap nazariyesi ve felsefesi ile karşı karşıya değiliz. Mademki bir inkılâp vardır, o halde bu inkılâbın bir izahı olmalıdır... Nitekim bir aydın kadro, hem de Mustafa Kemal'in hayatında ve onun gözleri önünde, gene de Türk inkılâbının ideolojisini kendi açısından derlemek, aydınlatmak ve terkip etmek çabasına girmiştir. Bu hareket, Kadro hareketidir*" (Çavdar, 2004: 343).

Sonuç Yerine: Kadro Dergisinin Devletçi Ekonomi Modeline Bakış

Kadro Dergisini bir harekete dönüştüren kurucu fikir adamları, Türkiye'nin ancak Batı eksenli ilerleme stratejilerini reddederek, ilerleyebileceğini savunmaktadırlar. Bu konuya ilişkin olarak Burhan Asaf (2004:222), dergide yayımlanan bir makalesinde, *Türkiye'nin "Batılılaştığına" yönelik söylemlere karşı şunları demektedir: "... Ve öyle bir iddia, Balkan devletlerinden herhangi birisi namına ileri sürülmüş olsaydı, belki de yerinde olurdu; çünkü o milletlerin kararlarını tayin eden arzu, üççeyrek asırdan beri "garba benzemek"tir. Fakat Türk inkılapçıları, milleti millet ve memleketi memleket yapmak işini hiçbir zaman model üzerinde kanaviçe işlemek gibi, basit bir ameliye telakki etmemişlerdir"* ifadelerini kullanmıştır.

36 sayı çıkan Kadro dergisinde yaklaşık 360 dolayında makale vardır. Bu makalelerin büyük bir kısmı (yaklaşık150 kadarı) ekonomik ağırlıktadır. Ekonomi ağırlıklı olan bu makaleler incelendiğinde, Kadro Hareketi öncülerinin ekonomik görüşlerini "ekonomide devletçilik" anlayışı çerçevesinde şekillendirdikleri söylemek yerinde olacaktır. Kadro Dergisi'nin çıktığı dönem şartları dikkate alındığında 1929 Dünya Ekonomik Krizi'nin etkisiyle önerilen ekonomi politikalarının çok da etkili olmadığı görülmüştür (Keskinkılıç, 1998: 35). 1929 Dünya Ekonomik bunalımı, bu açıdan sadece ekonomik değil, o dönemin siyasi eğilimlerini de kökten etkileyen ve değiştiren bir etki yapmıştır (Demirci, 2006: 35-54).

Son olarak belirtmek gerekir ki, Kadrocular, devletçilik ilkesine onun yaşamasına inkılâp ile eşdeğer bakmaktadırlar. "Ekonomik sahanın dışında inkılâp prensiplerine karşı gösterilen değişik bir tavır, derhal devletçe cezalandırılırken, ekonomik sahada devletçilik dışı fikirlerin ve tavırların niçin cezalandırılmadığını sormakta ve bu tür hareketlerin de cezalandırılmasını istemektedirler."

Kadro Hareketinin bu düşünsel yapısına göre, Türkiye için devletçilik ilkesi vazgeçilmezdir. Hareketin devletçilik ile vurgulamak istediği öncelikle ekonomik yaşama ve ardın tüm toplumsal hayata etki edecek bir ilkedir. Dolayısıyla öyle bir ulusal toplumsal düzen tasavvur edilmektedir ki, "ulusal yaşamın bütün alanları ve yüksek çıkarlarını bireysel çıkarların ve eğilimlerin üstünde tutan örgütlü bir ulusal uyum içinde düzenlenir" (Demirci, 2006: 35-54).

Kaynakça

Aydemir, Şevket Süreyya (1990), İnkılâp ve Kadro, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Belge, B. A. (2004), Asya, *Kadro Seçmeler* içinde (ss. 88-92). İstanbul, İleri Yayınları.

Belge, B. A. (2004), Çökmekte Olan Cihan Nizamı, *Kadro Seçmeler* içinde (ss. 54-59). İstanbul: İleri Yayınları.

Çavdar, T. (2004), Türkiye'nin Demokrasi Tarihi, 3. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

Demirci, Fatih (2006), "Kadro Hareketi ve Kadrocular", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:15, Ağustos, ss:35-54.

https://www.dunyabulteni.net/tarihten-olaylar/kadro-dergisi-nasil-kuruldunasil-kapandi-h228952.html

Karlı, İhsan (2015), "Türkiye Cumhuriyeti'nin Kuruluş Döneminde Kadro Dergisi'nin İdeolojik Tasarımı", Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2015, Yıl: 3, Cilt: 3, Sayı: 4, ss: 139-160.

Kaya, Yakup ve Yücer Rezzan (2018), "Kadro ve Yön Hareketinin İdeolojik Analizi" İnsan ve Toplum bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt / Vol: 7, Sayı/Issue: 2, Sayfa: 561-582.

Kepkep, Naci (1983). "Kadro Hareketi Açısından Kemalist Ekonomi", *Prof. İbrahim Yasa'ya Armağan*, Ankara, 43–56.

Keskinkılıç, Erdoğan (1998)."Kadrocularda Devletçilik", Toplumsal Tarih, 58: 34–37.

Türkeş, Mustafa (1999), Kadro Hareketi, Ulusçu Sol Bir Akım, Ankara: İmge Kitabevi.

Yanardağ, Mercan (1998), Türk Siyasal Yaşamında Kadro Hareketi, İstanbul: Yalçın Yayınları.

An Outlook on Social and Economic Determinants of Obesity: An Empirical Study for BRFSS 2009

Muhammet Yunus Şişman[4]

Abstract

This study aims to empirically investigate the relationship between adult obesity prevalence and socioeconomic status (income, educational attainment, and unemployment) for the United States. The paper employs county level data obtained from the Behavior Risk Factor Surveillance System (BRFSS) 2009. The findings of the study suggest demographics have significant impact on obesity. In addition, an increase in income and unemployment levels stimulates the prevalence of obesity and overweight. OLS model estimations indicate college education significantly reduces the likelihood of the obesity.

Keywords: Obesity, Socioeconomic Status, Unemployment

JEL Code: I18,

Introduction

Obesity is a significant public health issue in the United States according to Centers for Disease Control and Prevention reports (hereafter CDC). For several years, obesity has been one of the leading single causes of death in the United States for adult males and females. The aim of this paper is to show the importance of educational, economic and occupational factors, socioeconomic status, in determining obesity risk in United States at the county level. The study investigates a cross sectional analysis for all reported counties in NHANES annual survey (2009). The analysis only covers U.S adults who are 25 years old or elder. The study also identifies the likelihood of high occasions of obesity in counties at the cutoff point 30% given by CDC by using logistic regression including interaction terms specifically for education.

Obesity and overweight trend and other health related data for the analyses are obtained from the National Health and Nutrition Examination Survey (NHANES). Demographics, income and unemployment data are also obtained from U.S. Department of Labor, Bureau of labor statistics and U.S. census bureau. All data are at the county level for the 2009. The data cover District of Columbia, Alaska and Hawaii.

[4] PhD, Department of Economics, Kütahya Dumlupınar University-myunus.sisman@dpu.edu.tr

Literature Review

In developed countries, according to the studies lower socioeconomic status is generally related with higher rates of overweight and obesity (Jeffery et al., 1989; McMurray et al., 2000; Reidpath et al 2002; Reijneveld, 1998; Rosin 2007; Sundquist & Johansson, 1998; Zhang & Wang, 2004). We attempt to explain the causal impact of socioeconomic status on obesity, overweight and clinical weight classification in this study.

The obesity epidemic ranks among the leading 10 global public health problems (WHO, 1997). Physical inactivity and bad diet were the second main cause of death in the US in 2000. Obesity may worse than tobacco as the leading cause of avoidable death (Mokdad et al., 2004; Wolf and Colditz, 1998). Obesity is a sophisticated medical case, which has social and psychological dimensions and some major economic aspects. It affects people of all ages and socio-economic groups, and of both genders, and is not restricted to developed countries (WHO, 2000).

Data and Methodology

Original data was in general number format having a variety of units of measure. The data transformed into the logarithmic form, as it is the most common transformation used to stabilize data. However, following the log transformation, many of the variables have almost perfect correlation (see Figure 1). While the initial analysis showed that normality assumptions is satisfied, interpretation would be difficult due to these varied units of measure. Given this issue, our team decided to transform the data to eliminate the issue.

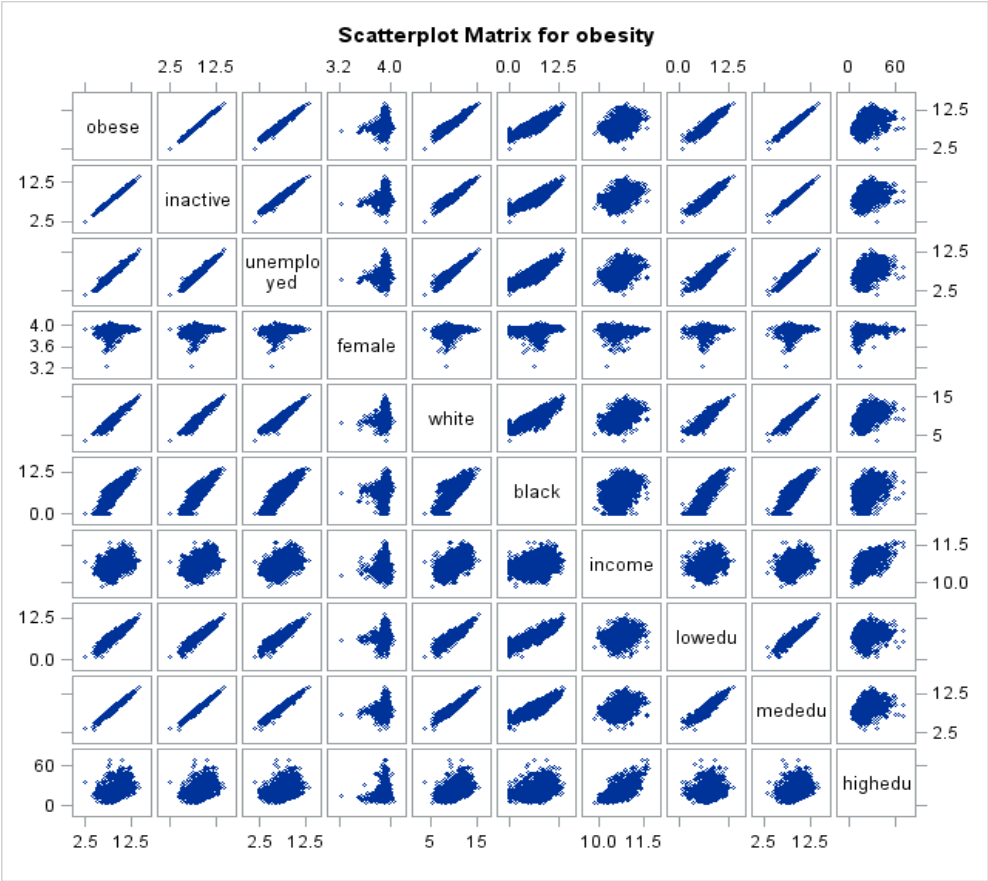


Figure 1. Correlation Among the Variables

We then transform all variables to percentage format, excluding the median income variable. The demographics variables are having collinearity problem. The "whiteonly" variable and the "blackonly" variables have high negative correlation, and as such, therefore, the "blackonly" variable excluded from the analysis. The following variables in Table 1 are included in the final estimation.

Table 1. Variables Definitions

Variable	Definition	Source	Expected Impact
numobeses	***People with BMI>30, measured in percentage***	***CDC***	***Dependent variable***
numphysicallyinactive	people physically inactive (other than working time)	CDC	(+)
numunemployed	people unemployed; at county level	BLS	(+)
females	Percent females	U.S Census Bureau	(+/-)
lessthan9thgrade	low level of education: less than 9th grade	U.S Census Bureau	(+)
nhsgrad	medium level education: 9th but less than HS grad	U.S Census Bureau	(+)
ngraduateormore +bachelors	high level education	U.S Census Bureau	(+)
nwhitealone	Percent white people	U.S Census Bureau	(-/+)
medianincome	dollar amount of median income		

The team ran a linear regression on the data set (in percent format) to see what could be observed. Using the diagnostic panel the regression output, we looked to check the normality assumptions and the linear relationship of the variables to the response variable (numobeses).

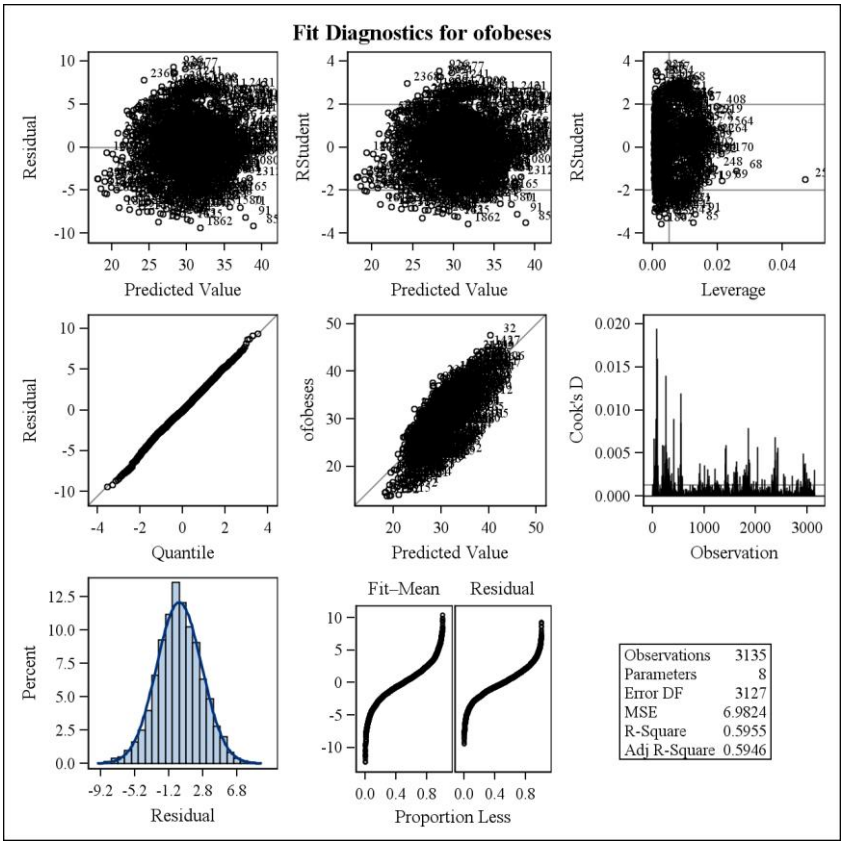


Figure 2. Model Diagnostics

Figure 2 illustrates the model diagnostics. We can conclude that the normality assumptions are satisfied. The residual versus predicted value plot shows a fairly random distribution of data. The QQ plot shows the data falling along a very straight line. The fitted versus predicted value plot also shows the points falling along a linear pattern, and the histogram of the data looks good as well.

The study employs Mallow's Cp and an adjusted R^2 subset procedure to see which subset of variables might create the best model for this problem.

Table 2. Model Selections

Number in Model	C(p)	R-Square	Adjusted R-Square	Variables in Model
7	8.000	0.5955	0.5946	physicallyinactive ofunemployed income females whitealone hsgrad highedu
6	14.174	0.5944	0.5936	physicallyinactive ofunemployed income whitealone hsgrad highedu
6	16.590	0.5941	0.5933	physicallyinactive income females whitealone hsgrad highedu
6	22.416	0.5934	0.5926	physicallyinactive ofunemployed females whitealone hsgrad highedu
5	25.394	0.5927	0.5921	physicallyinactive income whitealone hsgrad highedu
5	26.605	0.5926	0.5919	physicallyinactive ofunemployed whitealone hsgrad highedu
5	28.739	0.5923	0.5916	physicallyinactive females whitealone hsgrad highedu
6	32.557	0.5920	0.5913	physicallyinactive ofunemployed income females whitealone highedu
4	35.148	0.5912	0.5907	physicallyinactive whitealone hsgrad highedu
5	39.448	0.5909	0.5902	physicallyinactive ofunemployed income whitealone highedu

Based on the results presented in Table 2, the proposed model for estimation includes 7 variables (the highlighted one with the C(p) of 8.00 which is the lowest value with highest R^2) and from that output saw that the assumptions were good and the model was significant (F test) with all variables linearly related (t-tests)

Parameter Estimates						
Variable	**Label**	**DF**	**Parameter Estimate**	**Standard Error**	**t Value**	**Pr > |t|**
Intercept	Intercept	1	10.39401	3.30373	3.15	0.0017
physicallyinactive	physicallyinactive	1	0.38551	0.01341	28.75	<.0001
ofunemployed	ofunemployed	1	0.05352	0.01644	3.25	0.0011
income	logmedianincome	1	1.15774	0.28574	4.05	<.0001
females	Females	1	0.06523	0.02281	2.86	0.0043
whitealone	Whitealone	1	-0.07819	0.00332	-23.52	<.0001
hsgrad	Hsgrad	1	0.05472	0.01062	5.15	<.0001
highedu		1	-0.11152	0.01058	-10.54	<.0001

From this one can see that the model is significant (p value of F test) and that the dependent variables all have a linear relationship with the response (p value of t tests), with the model explaining a little over 59% of the variation in the response variable (r square). Also the residuals, using the residual by regressor plots for that analysis. The output can be provided upon request. The study also includes two different scatterplot sets to visually diagnose the data (provided upon request) and found no issues in either of these plot sets. Practically speaking, we would use this model to predict what change to "obeses" would happen with a one unit change in any of the dependent variables, with all other variables remaining constant. So, for example, a one unit change in the percent of females within a county would result in a .065 increase in the percent of obese people in that county.

Conclusion

Given all the analysis, we can use the following set of variables to effectively model the obesity to explore what drives increases or decreases in the obesity levels in any county in the United States. The findings of the study suggest that the main cause of obesity is the physical inactivity. The findings also indicate that racial and gender characteristics are significant factors affecting obesity prevelance in the United States. Furthermore, income and employment status along with educational attainment are among the key determinants of adult obesity.

References

Centers for Disease Control and Prevention. Available at: http://www.cdc.gov/obesity/index.html

Jeffery, R. W., Forster, J. L., Folsom, A. R., Luepker, R. V., Jacobs, D. R., & Blackburn, H. (1989). "The relationship between social status and body mass index in the Minnesota Heart Health Program". International Journal of Obesity, 13, 59–67.

McMurray, R. G., Harrell, J. S., Deng, S., Bradley, C. B., Cox, L. M., & Bangdiwala, S. I. (2000). "The Influence Of Physical Activity, Socioeconomic Status, And Ethnicity On The Weight Status Of Adolescents." Obesity Research, 8, 130– 139.

Mokdad, A.H., Marks, J.S., Stroup, D.F. and Gerberding, J.L. 2004. "Actual Causes Of Death In The United States (2000)". *Journal of the American Medical Association* 291(10): 1238–1245.

Reidpath, D. D., Burns, C., Garrard, J., Mahoney, M., & Townsend, M. 2002. "An Ecological Study Of The Relationship Between Social And Environmental Determinants Of Obesity. "Health and Place, 8, 141–145

Reijneveld, S. A. (1998). The impact of individual and area characteristics on urban socioeconomic differences in health and smoking. International Journal of Epidemiology, 27, 33–40.

Rosin O. 2007 "The Economic Causes Of Obesity: A Survey", Journal of Economic Surveys (2008) 22, 617–647

Sundquist, J., & Johansson, S. E. 1998. "The Influence Of Socioeconomic Status, Ethnicity And Lifestyle On Body Mass Index In A Longitudinal Study." International Journal of Epidemiology, 27, 57– 63.

Wolf AM, Colditz GA. 1998 "Current Estimates Of The Economic Cost Of Obesity In The United States." *Obesity Research*; 6(2):97–106.

World Health Organization. 1997. Obesity : preventing and managing the global epidemic : report of a WHO Consultation on Obesity, Geneva

World Health Organization. 2000. Obesity: preventing and managing the global epidemic. Technical Report Series 894.

Zhang, Q., & Wang, Y. 2004. "Trends in the association between obesity and socioeconomic status in U.S. adults: 1971 to 2000." Obesity Research, 12, 1622–1632

Managing Diversity in Recruitment Process

Mohammed El-Amin Elsanoosi[5]
Yasemin ÖZDEMİR[6]

Abstract

Nowadays, the business environment is speedily changing and the concept of globalization has become more intense, therefore making knowledge of diversity increasingly critical. In the area of recruitment, knowledge is represented in the demand for different talents and desirable candidates effectively. In the light of "Equality Act 2010 Code of Practice" this study attempts to propose a theoretical framework of the recruitment process in a diverse society, by examining how the recruitment process in organizations can deal with the diverse environment by identifying the group of people 'protected characteristics' that represent components of diversity,and pose suggestions for employees on how to conduct diversity in their recruitment process to recruit by an effective and equal way during their recruitment practices and recruitment outcomes across all phases of the recruitment process, so that the organization may benefit from the existing diversity and achieve equity among it's employees. The aims of the study are to examine the literature reviews to determine how and when discrimination occurs through the recruitment process and the laws that can be guided to deal with this issue to achieve effective diversity management, this may provide a simpler, more consistent and more effective legal framework for individuals, businesses, employers and public authorities, and the information they need to meet their responsibilities and preventing discrimination, in addition, helping protected characteristics when seeking employment, to be aware if they think they have been discriminated against.

Keywords: Recruitment process, Discrimination ,Diversity, Equality Act 2010.

JEL Code: J7, J23

Introduction

The ease of mobility of production means, whether capital or human resources (Marsden, 1990), has contributed to the emergence of diversity in organizations as one of the challenges (Madsen, Mosakowski & Zaheer, 2002), which needs more attention in the business world. Given different perspectives on the diversity of organizations (Roberson, 2013), between those who consider it like a competitive advantage source and others who view it as an internal conflict source (Richard &

[5] Sakarya University, Faculty of Political Sciences, Financial Econometrics, Turkey

[6] Sakarya University, Business School, HRM Department, Turkey

Miller, 2013). Everyone recognizes the importance of managing diversity as a reality imposed on organizations today.

Organization environment that promotes diversity must be created through the design and review of internal policies, regulations and operational procedures, such as regulations that guarantee the rights of people with special needs and polarization procedures (Morrison, 1992), to ensure efficiency in the recruitment process, lack of bias and procedures for forming teams to ensure diversity within the company's employees.

In the area of recruitment, the recognition of the diversity and intersections of communities is essential in the demand for different talents and desirable candidates effectively (Ng and Burke, 2005). But the persistence of discrimination in the recruitment processes constitutes a barrier to diversity (Agocs and Burr, 1996). If the recruitment is not revised to eliminate any element that may be the cause of discrimination (Banerjee and Knight, 1985), progress towards diversity may be jeopardized. Recruitment criteria must be in line with workforce organization planning and the processes should be regularly audited to avoid unfairness in the recruitment processes (Shen et al., 2009 b).

Protected characteristics may pose a challenge to the recruitment process (Broughton et al., 2013), if the organization does not follow the right methods in the recruitment process and fully aware of Acts that prevent discrimination against protected characteristics and calls for equality in employment (Hepple, 2010).

Across different countries, there is no single Act governing recruitment process, but there are a lot of Acts dealing with discrimination cases that has an impact on pre-employment cases. These acts ban the unfair treatment of employees and help achieve equal opportunities at the workplace and in the wider community (Blumrosen, 1967). This study tries to provide information for Managers and decision-makers in order to be well to familiarize themselves with the legislation to ensure that they are meeting their legislative requirements.

This study is designed to address the gap in recruitment literature, discrimination, and diversity management in the recruitment process. By investigating and linking concepts to each other, the study developed a theoretical understanding of employment and diversity management by examining how and when discrimination occurs through the recruitment process ,and what are the best ways to address this issue.

The extensive introduction has outlined why managing diversity is important and studies have addressed this area. The rest of the study has been structured as followers: first, the study explained the Equality Act 2010 and the groups covered by this Act, second, ensure that the groups protected

by the 2010 Act are discriminated against; third, studies that discuss the use of the Equality Act in the recruitment process to prevent discrimination; finally, how to take advantage of the Equality Act to achieve effective diversity management within the organization.

Equality Act2010 and Protected Characteristics

Any country has its own law to deal with discrimination between members of the community in the workplace, especially in the recruitment process, which is the first step in which discrimination appears. Enact legislation may bring changes in the labor market. In the 1970s, UK equality legislation changed regarding employment attitudes, although it failed give rise to essential social changes. However, individuals effectively used EU legislation to discontinue discrimination by the managers and business owners in the UK; this in turn led to improved employment practices in the UK (Woodward and Ozbilgin, 1999). This study focused on the UK Equality Act because this act incorporated all grounds of discrimination into one act, it also clarifies definitions and concepts in a coordinated manner, addition to bring new requirements and concepts. It provides greater scope for affirmative action, explicitly provides for discrimination based on more than one characteristic. The Act represents an attempt to enhance the legal protection for the protected characteristic (Lockwood, Henderson & Thornicroft, 2012).

It is a law that protects the rights of individuals by providing a legal framework and promotes equality of opportunities for society. This law helps promote justice and equality through the Discrimination Act, which protects individuals from unfair treatment, making the law easier to understand and strengthening protection in some situations at the workplace and in wider society. In October 2010, the Equality Act was ratified to replace a number of last legislation, like the Disability Discrimination Act 1995 and the Race Relations Act 1976 (Act, 2010).

The Equality Act covered several groups; these groups are called “protected characteristics”. These characteristics include many factors such as re-assignment of gender, age, race, disability, religion and marital status as well as maternity, pregnancy and individual participation in civic activities (Busby, 2011).

Discrimination practice against Protected Characteristics

The term Segregation or discrimination is not a new term; it appeared in the early 17th century in the English language. In its simplest definition means treating someone unfairly because of who is he /she Citizens Advice.(n.d) ,this treatment may be towards, a person based on the group, class, or

category to which the person is perceived to belong (Manza and Van Schyndel, 2000). In the equality act 2010 which is an Act of Parliament of the United Kingdom, that formed the basis of anti-discrimination law in Great Britain covers the groups that are discriminated against by equality legislation, these groups are now called "protected characteristics". Thus, it can be said that discrimination is the unfair or unjust treatment of an individual because they possess a special "protected characteristic" (High Speed Training, 2017).

To explore whether protected characteristics are discriminated against when applying for a job; the study focused on screening the field studies that addressed characteristics that are discriminated against in the recruitment process. According to the Centre for Governance and Political Studies in an experimental study conducted in Malaysia (Lee and Khalid, 2016), found that in job applications and job hunting, there are instances of discrimination through the race; whereas human resource departments identify a good candidate by the color of their skin or racial hint of their name, the name may indicate that the applicant belongs to one of these groups. In a survey on discrimination in recruitment in Ireland about differences in responses to the minority candidates and the Irish candidates, the candidates with Irish names were more than twice as likely to be invited to interview jobs that were advertised as candidates compared with the non-Irish names, although both of them were submitted equivalent CVs ,in addition, Other study said that sex-biased wording in job advertisements may discourage men and women from applying for "opposite-sex" jobs for which they might well be qualified (Bem & Bem, 1973), which means that advertising may be away to discriminate, this is evident in a study conducted in China (Kuhn and Shen ,2020) the study found that there is explicit gender discrimination in a population of ads on a Chinese Internet job board and those gender-targeted job ads are common. All these literature reviews confirm that protected characteristics group members are discriminated against when applying for jobs.

According to Etsy et al. (1995), diversity management is meant to recognize individual characteristics, differences and the uniqueness of each person in the society. These differences are a physical or body structure, political orientation, social cultures and conditions, economic levels as well as ethnicity, sexual orientation and different ideologies (Page, 2010). While discrimination is known in some cases like the ability to recognize and understand the differences between two things (Etudier, 2011a).

In the late 60s, following the civil rights movement in America, governments started adopting slowly anti-discriminatory legislation in order to deal with diversity issues in the workplace (Webb, 1997). Equal employment opportunity was the goal and affirmative action's mean. The term first appeared in one of J.F Kennedy's Executive Order in 1961 referring to measure to achieve non-

discrimination (Etudier, 2011b).

Consequently, managing diversity can be an efficient means of achieving equal opportunity (Burgess, French& Strachan, 2009). Furthermore, Dundon and Rollinson, (2011) claim that both equal opportunities and diversity management differ both conceptually and legally but that they are often used interchangeably. Diversity management is a tool to gain a competitive advantage by recruiting diverse candidates (Meena and Vanka, 2013). Diversity management best practices consist of the effective use of staff resource categories and mentoring and care programs to achieve the desired recruitment results. Study of Perlman, (1992) claims that many international organizations have actively sought to recruit women and minorities to reflect increasingly diverse markets in order to gain new customers .these actions refer to organizational aims to promote greater inclusion of employees from different backgrounds into an organization's structure through specific policies and programs (Corporate Finance Institute,2015) said. However, these organizations may fail to manage diversity in the recruitment process, which makes it fall into the trap of discrimination (Shen, Chanda, D'Netto & Monga, 2009). In the question, if managing variety can help to prevent discrimination against protected characteristics in the recruitment process, and based on the possibility of use equality in employment and diversity management interchangeably (Dundon and Rollinson ,2011), diversity management can be practiced to achieve anti-discrimination against protected characteristics, according to recent literature that newest change in a categorization of strategies that have intended to get excluded minorities well represented in employment. Diversity management initially is a response to demographic changes as well as raising migrants' number, the presence of women in the workplace and in the customer and client populations in addition to ethnic minorities (Abella, 1984; Towers Perrin & The Hudson Institute, 1990). Perlman, (1992b) asserts that empirical evidence suggests that the staff and department managers within the organization assume that diversity management is equal to all candidates, giving them equal access to the organization. Indeed, organizations of a global nature have been more effective in employing minorities and women to reflect the real picture of diverse markets significantly.

Equality Act 2010 as a Law to Prevent Discrimination

Employment discrimination laws, prescribed by the states to make it illegal to discriminate against someone on the basis of race, color, religion (Paul Grossman,1976). The principle of federalism in Nigeria emphasizes the equal representation of members of society at a political foresight and merit level with the government's appreciation of each case (Tiemo and Arubayi, 2012). Equality law

exists in many countries but may not be effectively enforced by business owners, Turkey is a party to several international conventions, which take precedence over domestic laws, which aim to prevent discrimination between people in relation to religion, creed, race, color, age, or gender, according to the World Economic Forum 2018 World Gender Report, Turkey has taken place at the130th between 140 countries from the point of gender equality Turkish labor low (n.d.).

Human European Consultancy (n.d.) in a discussion about the European Equality Law Network said that the specifications of national legal systems, language barriers, and difficulties in finding relevant material, such information is not often easily accessible. Therefore, deduce to the above, despite the existence of act urge to avoid discrimination, the problem of discrimination still exists and this may be due to the inability of decision-makers to understand and then apply in action.

Accordingly, this study determined one of the Equality acts of the countries related to employment and examined the studies that simplified their legislations, the Equality Act that this study Identified is the Equality act 2010 for the UK.

The importance of the Equality Act 2010, it is easy to understand because the definitions and concepts have been harmonized and new requirements and concepts were introduced. In addition, there are studies attempted to explain and simplify its concepts, which are revised from a number of previous laws and include most discriminatory laws. (. Lockwood, Henderson & Thornicroft, 2012).

There were some studies tried to be as guidance for the Equality Act 2010(International Law firm, 2010) and others summarized that the Equality Act 2010 can be a guide for a good recruitment process. Some of these guidelines which can be followed to avoid discrimination in the recruitment process are:

In the job description, consider how to make the job attractive to people from the disabled background to prevent discrimination against them.

In writing your advertisement, make sure that the ad covers any specific support you provide to candidates from protected groups.

In short listing, make resumes anonymously countering the possibility of implicit bias.

In interviewing, avoid questions that are not relevant to the requirements of the job to prevent bad feelings among the candidates.

In hiring, pause to consider whether any unconscious bias affected your decision Citizen’s Advice Bureau (n.d.).

Equality Act and Managing diversity

The following table explains the promoting equaling within the organization through drawing up a strategic plan to ensure that the Equality Impact is used correctly and confidently at a different level within the organization to achieve the desired diversity.

Table 1 Diversity Management Plan

Goal	Action	Planned Results	Responsibility	Parity Obligation "Protected Characteristics"
Promote positive aspects of diversity among persons with disabilities, minorities and gender role.	Make certain that all groups are represented in the organization's publicity programs.	Boost organization's commitment awareness of the elimination of discrimination in general and promoting diversity and equality.	Marketing and focus on sub-group heads.	Physical and psychological disability, race, beliefs, ages and sex.
To ensure that the actions and activities of the Organization are sensitive and compatible with the needs and characteristics of protected groups.	Provide specialized training programs about equality and promote diversity for support staff, managers, and faculty.	Raise managers' awareness of equality and diversity as circumstances require.	Heads of Department Chairs of Subgroups	All 9 protected characteristics
In process of the recruitment	Provide jobs for persons with disabilities, minorities and all members of protected characteristics.	Initiative & Networking	Human Resources	all protected characteristics
	All staff must be fully aware of the procedures of persons with special protection and understand their	Promoting the concept of diversity and raising staff awareness	Capital Project Director	

	needs			
	Announcing different races for leadership, and strengthening leadership contexts within the organization	Focus on and strengthen the leading races	Human Resources	Race & Gender.
	Provide training programs for managers and employees involved in recruitment departments	To create a diverse workforce in the organization	Senior Management Team, Human Resources Manager, Executive Team.	Race, disability and gender.
To confirm that the overall policies and procedures of the organization do not constitute an impediment to the protected characteristics of the Equality Act of 2010.	- Adopt and use internal processes to assess the impact of equality at various levels. - Provide managers in different departments with training programs to use Equality Impact Assessments (EIA) tools.	Correct use of EIA at different levels inside the organization	Heads of subgroups and different departments	Responsible for subgroups, diversity, every person of protected characteristics

Source: (Plan, 2012).

Therefore, the following tips will be mentioned to help ensure diversity in the organization's candidate pool and enhance the interviewing and the recruitment practices:

Human Resources Department should define a comprehensive interview team: In selecting the interview panel, the team members must be respectful and aware of the different cultures and characteristics of how to deal with them. Recognize the possibility of making unintended biases in the recruitment process, through an open and clear discussion between the members of the team before the interview process begins.

The interview panel should not make assumptions about the ability of diverse candidates to conform to the organization or "feel comfortable."

In the composition of the team or in the position. The focus should be on the candidate's similarities first, Instead of differences between them and then consider if the differences of candidates matter to the work that will be done, and how those differences might enhance the team and its efforts.

Avoid prematurely describing one or more candidates as "most promising" until all Applicants have been considered to ensure that all qualified candidates receive the same degree of consideration.

Interview panel should prepare itself with answers for questions diverse candidates: some diverse candidates asking certain questions in order to determine whether organization is truly inclusive and supportive, to be comfortable in their positions. The answers must be prepared for such questions (Shen and Kleiner, 2001).

Limitations of the study

The researcher did not conduct a field study.

The study focused on the Equality Act of one country.

Conclusion

This study reviews the literature on discrimination and diversity management through Recruitment practice attempts to confirm that protected groups are discriminated against when applying for a job and managing diversity is one of the most important ways to mitigate this discrimination in addition, the Equality Act may help employers identify these groups and how to deal with them to manage diversity properly and effectively.

The study contributes to the existing recruitment literature by investigating the effects of the Equality Act on Influence decision-makers' understanding of discrimination and the management of diversity. The first part of this study discusses the Equality Act and the groups covered by the Act has been discussed. After that, it has been verified that these groups are actually discriminated against when applying for the job. Also, the study went across the role of the Equality Act in preventing discrimination at every stage of recruitment. Finally, The study discussed ways to effectively manage diversity based on the guidelines of the Equality Act 2010.

Furthermore, previous studies typically explored the relationship between management of diversity and discrimination or Equality Act and discrimination. Accordingly, there are no more studies examining the contribution of the Equality Act to managing diversity in the recruitment process based on statistics context. Further empirical research on this aspect would advance the understanding of the importance of the Equality Act and ways to benefit from it. Hence, additional research on this aspect is needed.

The implications for practice

The study clearly shows when discrimination occurs and who are discriminated against, which facilitates

managers and owners of organizations to identify clearly the discrimination in the recruitment process.

Demonstrate the importance of diversity management in addressing discrimination and it is a tool for equality, urging decision-makers to make it a strategic in the recruitment process.

Shed light on the act of protected groups in the country and how it can be a means to avoid discrimination, which enables decision-makers to be guided by it, to prevent discrimination before it occurs.

Recommendations

The study recommends that researchers intensify research on equal employment laws in their counties to simplify concepts and legislations for Decision-makers.

Organizations, attention should be paid to discrimination and work towards diversity at all phases of the process recruitment.

References

Act, E. (2010). Equality Act 2010. *The Equality Act*.

Agocs, C., & Burr, C. (1996). Employment equity, affirmative action and managing diversity: assessing the differences. *International journal of manpower*, *17*(4/5), 30-45.

Arubayi, D. O., & Tiemo, J. A. (2012). Recruitment practices in Nigeria: Issues of equality and diversity. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, *3*(3), 210-213.

Banerjee, B., & Knight, J. B. (1985). Caste discrimination in the Indian urban labour market. *Journal of development Economics*, *17*(3), 277-307.

Bem, S. L., & Bem, D. J. (1973). Does Sex-biased Job Advertising "Aid and Abet" Sex Discrimination? 1. *Journal of Applied Social Psychology*, *3*(1), 6-18.

Blumrosen, A. W. (1967). The Duty of Fair Recruitment Under the Civil Rights Act of 1964. *Rutgers L. Rev.*, *22*, 465.

Broughton, A., Foley, B., Ledermaier, S., & Cox, A. (2013). The use of social media in the recruitment process. *Institute for Employment Studies, Brighton*.

Burgess, J., French, E., & Strachan, G. (2009). The diversity management approach to equal employment opportunity in Australian organisations.

Citizens Advice.(n.d). Equality Act 2010 - *discrimination and your rights* .Retrieved from https://www.citizensadvice.org.uk/

Corporate Finance Institute.(2015).*Diversity Management:What is Diversity Management?*.Retrieved from https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/diversity-management.

Discriminate. (n.d). LEXICO- *Oxford Dictionaries.* Retrieved from https://www.lexico.com/en/definition/discriminate

Dundon,T. & Rollinson, D. (2011). *Understanding employment relations*. McGraw-Hill Higher Education.

Etudier.(2011).*Managing diversity and equality*.Retrieved from https://www.etudier.com/dissertations/Managing-Diversity-And-Equality/233589.html

Grossman, P. (1976). Employment Discrimination Law.

Hepple, B. (2010). The new single equality act in Britain. *The Equal Rights Review*, *5*, 11-24.

High Speed Training.(2017).*How to Avoid Discrimination in Recruitment.*Retrieved from

https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/how-to-avoid-discrimination-in-recruitment.

Kuhn, P., & Shen, K. (2012). Gender discrimination in job ads: Evidence from china. *The Quarterly Journal of Economics*, *128*(1), 287-336.

Lee, H. A., & Khalid, M. A. (2016). Discrimination of high degrees: race and graduate hiring in Malaysia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, *21*(1), 53-76.

Lockwood, G., Henderson, C., & Thornicroft, G. (2012). The Equality Act 2010 and mental health. *The British Journal of Psychiatry*, *200*(3), 182-183.

Lockwood, G., Henderson, C., & Thornicroft, G. (2012). The Equality Act 2010 and mental health. *The British Journal of Psychiatry*, *200*(3), 182-183.

Madsen, T. L., Mosakowski, E., & Zaheer, S. (2002). The dynamics of knowledge flows: human capital mobility, knowledge retention and change. *Journal of Knowledge Management*, *6*(2), 164-176.

Manza, J., & Van Schyndel, D. (2000). Still the missing feminist revolution? Inequalities of race, class, and gender in introductory sociology textbooks. *American Sociological Review*, *65*(3), 468-475.

Marsden, D. (1990). Institutions and labour mobility: occupational and internal labour markets in Britain, France, Italy and West Germany. *In Labour relations and economic performance* (pp. 414-*438).* Palgrave Macmillan, London.

Meena, K. & Vanka, S. (2013). Diversity management and human resource development-A study of Indian.
organizations. *Pacific Business Review International,* 5(7), 45-51.

Morrison, A. M. (1992). *The New Leaders: Guidelines on Leadership Diversity in America. Jossey-Bass Management Series*. Jossey-Bass, Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.

Ng, E. S., & Burke, R. J. (2005). Person–organization fit and the war for talent: does diversity management make a difference?. *The International Journal of Human Resource Management*, *16*(7), 1195-1210.

Page, S. E. (2010). *Diversity and complexity* (Vol. 2). Princeton University Press.

Perlman, L. (1992), 'Turning Diversity into Opportunity,' Conference Board Report 75th Anniversary Symposia Series, in Diversity's Strength: *Capitalizing on the New Workforce, New York: Conference Board*, pp. 15–16.

Perlman, R. (1992a). Interconnections: bridges and routers. *Addison-Wesley Professional Computing Series, Reading, Mass.: Addison-Wesley,| c1992.*

Perlman, R. (1992b). Interconnections: bridges and routers. *Addison-Wesley Professional Computing Series, Reading, Mass.: Addison-Wesley,| c1992*.

Plan, G. A. (2012). Equality and diversity. *Marketing*.

Richard, O. C., & Miller, C. D. (2013). Considering diversity as a source of competitive advantage in organizations. *The Oxford handbook of diversity and work,* 239-250.

Roberson, Q. M. (Ed.). (2013). The Oxford handbook of diversity and work. Oxford University Press.

Shen, G.G.-Y. and Kleiner, B.H. (2001). Age Discrimination in Hiring. *Equal Opportunities International*, 20(8), 25-32.

Shen, J., Chanda, A., D'netto, B., & Monga, M. (2009 a). Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, *20*(2), 235-251.

Shen, J., Chanda, A., D'netto, B., & Monga, M. (2009 b). Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, *20*(2), 235-251.

Shen, J.Chanda, A. D'netto, B., & Monga, M.(2009). Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, *20*(2), 235-251.

Woodward, D., & Ozbilgin, M. F. (1999). Sex equality in the financial services sector in Turkey and the UK. *Women in Management Review*, *14*(8), 325-333.

Analysis of The Competitive Advantages and Implications of The Generalization of Green Sources of Energy At Micro Level And Macroeconomics

Majid Layth Hazim

Alqaysi Hamid Hazim Majid

Abstract

Development of the environment has led to the emergence of a concept called sustainable development, which requires attention to protecting the environment in order to achieve competitive advantages and thus improve the macroeconomic and micro-environment. To achieve these advantages, green energy (renewable) Many countries are interested in the development of this source of energy and set a goal to achieve, including the State of Germany, which is one of the leading countries in the field of renewable energy, in addition to what this energy provides to Germany and China from many returns such as the provision of employment and other, Complex environmental problems

Based on the above, the aim of this paper is to crystallize the importance of green energy in protecting the environment and to enhance the competitive advantages and to identify the experience of Germany and China in this field, which can benefit many developing countries

Keywords: Green Energy, Competitive Advantages, Macroeconomic

JEL Code: Q43

Introduction

The transition to the era of renewable energy in any country needs to combine efforts among different groups of society and will not come together this combination of the conviction of all categories of the need to use renewable sources of energy instead of conventional energy sources.]15[

Renewable energy is characterized by direct or indirect advantages. Renewable energy is an inexhaustible energy. It also provides clean energy free of all kinds of waste. It aims to protect human health, in addition to preserving the natural environment. It also improves human living standards, reduces poverty and This is done by securing new employment opportunities, limiting harmful gas and thermal emissions, and does not create acid rain that harms all agricultural crops and life forms. It reduces the formation and accumulation of harmful waste in all its invasive, liquid and solid forms.]8[

And works to protect all living organisms, especially endangered ones, and contribute to the protection of groundwater, rivers, seas and fish wealth of the snow, And contribute to ensuring food security as well as increasing the productivity of agricultural crops as a result of their disposal of chemical and gas contaminants.]11[

In this sense, these energies are no longer confined to developed countries with technological and scientific progress. Developing countries are able to catch up with this and use renewable energy. There are developing countries that have opportunities to benefit from renewable energy alternatives better than other advanced countries. Renewable energy has opened up new horizons for poor countries in traditional energy sources, creating opportunities to secure renewable energy through cheaper, more environmentally friendly and more sustainable alternatives.]8[

Therefore, the transition to the era of renewable energies needs to convince the society, and exceptional efforts in the field of awareness in this regard as a means to spread more energy justice between the rich countries on the one hand, and the poor on the other hand, especially as it is not exclusive to those living today. The future generations, as it will make the future of our children and grandchildren safer]16[

1 The global situation of renewable energy and its economies:

The reality of global trends in renewable energy investment:

The new global investments in the fields of renewable energy amounted to $ 264 billion in 2017, with hydropower investments amounting to 214.4 billion in 2013, a decrease of over the previous year and 23% in 2011. With unregistered investments in hydropower, Renewable energy to $ 249.9 billion in 2013 and for the first consecutive year, and investments fell after several years of growth, in part due to uncertainty about incentive policies in Europe and the United States, and the sharp decline in technology costs used]1[

The position of the German industry based on the environment in the German& China economy and the global economy:

German Economy

Today, the German economy is enjoying its green miracle, trade in the sun, wind and water generate fantastic financial profits and record export figures. The environment-based industry is also turning to the 21st century. Germany is the world's leader in this field. The green sector is expected to reach 1 billion Euros in 2030. The world's largest production capacity for wind-powered assemblies and the latest generation power plants are the world's leading in many devices. High efficiency.]19[

It is no accident that Germany gives special attention to engineering sciences, as well as environmental and renewable energies. The environment sector is developing into a large sector of the German economy, and today it is the main engine in the labor market. The proposed result of these efforts is the green technology manufactured in Germany, which contributes to the creation of new jobs, and in 2020 the number of workers in this sector will be greater than workers in the machine building or automotive industry. Globally, Germany is at the forefront .]10[

Chinese economy

In 2009, China began implementing and constructing the volumetric cell buildings under the name of the government providing many concessions in the areas where the projects are located, and the Chinese economies are giving the owners of the voltages farms a tariff increment of 1 Iwan per kilowatt-hour product, equivalent to 100% of what it takes Energy producers of coal or hydropower..]9[

China became the world's largest producer of solar energy equipment between 2006 and 2011, and the world's photovoltaic (PV) industry has become more sophisticated in European countries such as Germany, Spain and Italy, adding about 27.7 gigawatts of energy to total energy in 2011, where global production reached about 67.4 GW of solar cells compared to 7.3 GW in 2006.]4[

The teoretical consolidations of competitive advantages and sustainable development:

The concept of sustainability extends to all the actions of the organization that will narrow or block the way for competitors to imitate or replace the individual strategic strengths and capabilities of the organization through the use of any other material]2[

What managers mean by the term sustainable competitive advantages is referred to by economists in terms of achieving levels of outstanding economic performance. Both points of view confirm that this can be achieved by acquiring competitive advantages that are difficult for competitors to imitate , In this regard, the researcher emphasizes the importance of sustainable competitiveness through the characteristics and strategies of the organization, ie, it represents the outcome of the strategy that frames and the interaction of the resources and activities that contribute to the formation of this feature.

Therefore, the resources that contribute to the formation of sustainability The advantage is that resources are characterized by scarcity, value, difficulty in imitation and substitution.]17[

It is also an important choice in the sustainable competitive advantage related to this research is to gain the good reputation resulting from the performance of the Organization with all economic and social side as the expansion of the social commitment of the organization any commitment to social responsibility and this requires them to build a green strategy(environmentally friendly) to create a sustainable competitive advantage and In this context, competition requires the use of individual strengths and capabilities of the organization to contribute to the defense of the organization against compliance by other organizations. These strengths and capabilities can be competitive advantages Actions and actions that contribute to narrowing or blocking the way for the psychological organizations to succeed in imitating the use of the strengths of the organization and its individual capabilities with the intention of reducing or reducing the first competitive advantages on the one hand and providing the competitive advantage of the second organization, which falls within the risks that arise Losing competitive advantage.]5[

Green energy, competitive advantages andsustainable development in Germany

No country can enjoy sustained or sustainable economic growth on reliable energy, since it cannot have sustainable agriculture and its people cannot afford high quality health care or an adequate education system. In short, the lack of energy means a lack of Development, and this fact is well aware of the1.2 billion people in the world who do not have access to electricity]13[

In 2000, through the energy security bet, European institutions strengthened the policy of promoting green energy. These policies were largely focused on the electric sector. The first EU directive on renewable energies was issued 2001, Directive 2001 77 /CE Copyed as Directive 2009/28/ CE. The latter has stabilized on an ambitious goal for all EU countries to reduce EU gas consumption by20% of energy consumption. On the other hand,20% of the energy produced from renewable sources must be integrated into its total consumption, in addition to10% Transportation.

For example, France has set its goal of producing 23% by the Year 2020. In order to achieve these goals, the European Directive requires Member States to draw up national plans showing how they will pursue the goal. Desired. It also identified non-financial measures that allow operators to access and deploy renewable energies, including strategic support for scientific research, development and innovation, and other measures to facilitate renewable energy partnership by facilitating administrative measures for the installation of infrastructure .]20[

Financial measures have been divided into three types: investment assistance, tax exemptions and direct price assistance

The following table shows that an overview of costs and benefits in Germany in 2014 for example.

Table (1) Overview of costs and benefits in Germany in 2014

Level	*Type of effect, in billion Euros*	*Power*	*Heat*
Energy system	*Additional direct costs*	*12.1*	*2.2*
	Additional indirect costs	*0.7*	*1.3*
	Grid costs	*0.2*	
	Balancing costs	*10.2*	
	Avoided emissions		

Source: ISI et al]12[

In China:

China now faces major challenges: China is the world's top greenhouse gas emitter, and China is still dependent on coal and oil power generation, accounting for 90 percent of China's energy consumption.

China has made tremendous progress in the development of renewable energy technology. The Chinese government, under the twelfth five-year plan (2011-2015), stressed the need to invest in renewable energy. China's renewable energy investments reached about 67.7 million dollars in 2012, Is the highest among all countries in the world, which is equivalent to double the Chinese investments in 2009, and China is the largest country in the world in the emission of greenhouse gases, due to heavy reliance on coal and petroleum in various industries, which is equivalent to about 90% of energy consumed in China, China consumes about 60 Of cement, 49% of iron and steel, 20% of the world total.

The following table shows that despite the continued growth in China's gross domestic product (GDP), China is considered a middle-income country with an average annual per capita income of about $ 10,000.

Table (2) China Profile

Areas of investment Investments	in billion Euros Investments	in billion dollars
Environmental management	1530	249
Protection of the environment and protection of biological diversity (including conversion of agricultural land to forests, rangeland and protection of wetlands)	1200	195
Renewable Energy (Green)	1500	244
Energy saving	500	81
Sustainable urban transport	1400	228
Green buildings	400	65
Total	6530	1062

Source: Wang et al., 2009

Prospects

Recently, a lot of talk has been made about what is known as the renewable energy trade, which is a type of work that interferes with the transfer of renewable energies to sources of income and promotion, despite the existence of many obstacles that prevent the widespread spread of renewable energies - - Nearly 65 countries are currently planning to invest in renewable energies and have worked to develop policies to develop and encourage investment in renewable energies]18[

How green energy contributes to the achievement of competitive advantages and sustainable development in Germany

The role of renewable energies in achieving sustainable development Germany

Renewable energies play an important role in achieving sustainable development in Germany. The use of this type of energy on the three pillars of sustainable development is reflected positively. Through this demand, we will show the extent to which renewable energies are used to achieve this development. International Conference on the Use of Renewable Energies - second paragraph]14[

First paragraph: Reflecting the use of renewable energies to achieve sustainable development The negative reflection of traditional energies is the particular environment and sustainable development in general]2[.

The most important reasons that led the Germany state to search for alternative energies to repair what has been corrupted by traditional energies and at least to alleviate it and achieve sustainable development.

Conclusion

Renewable energies (green) are a means for the macro and microeconomic development of the state. It is not the monopoly of those living today. The maximum use of the sun and wind today will not reduce the chances of future generations. On the contrary, relying on green energies and technologies will make the future of our children and grandchildren more Solar energy, wind power, hydraulic energy and organic energy are considered to be the potential for energy savings in the future, on the one hand, because they are inexhaustible energies. On the other hand, renewable energy is considered a complement to the hydrocarbons sector. Avsih in the state and among other countries, in addition, the application of modern techniques to generate these types of energies that it will provide multiple employment opportunities for individuals and then flourishing micro and macro state economy.

We see this very clearly in the two countries (Germany and China), because they have a very important role in the application and utilization of green renewable energies, as well as how each country works to achieve competitive advantage and sustainable development to develop its economy, both in whole or in part, by benefiting from these energies.

References

1. Abdel Moneim Ahmed Shukry, (1988) "Sustainable Development between Concept and Przactice", Faculty of Engineering, Cairo University, Egypt.
2. Bernhard Yansing, (2008), Freiburg City of Solar Energy, Journal of Germany, Issue02 , Publishing Societes, Frankfurt.
3. Boshnav, Ammar (2000) "Competitive advantage in the economic institution, its sources, development and development, University of Economic Sciences1994.
4. CWEA. (2011). “China’s Wind Power Installed Capacity Statistic 2010” in Wind Energy (3).
5. Dr . Nabil Morsi Khalil - Competitive Advantage in Business - Alexandria Book Center Egypt1998
6. Dr.. Majd Jarzaty, The Impact of Oil Pollution on the Environment and Marine Life, 2011, on the site greenstudies.com
7. Energien (Monitoring the costs and benefits of RET deployment). Studie im Auftrag des Bundesministeriums fu¨r Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, http://www.impres projekt.de/impres-de/content/veroeffentlichungen.php (2015, accessed 21 March 2016).
8. Firas Ahmad Al-Kharji,(2007), Environmental Management, First Edition, Dar Al-Kunooz Al-Knowledge, Amman, Jordan
9. Gao, Y. (2011). “Risk Analysis of Biomass Power Generation Industry in China, 2010” in International Finance, 3.).
10. German Energy Organization, (2008): Renewable Energy: Renewable Energy Technologies, German Success Sector, Federal Ministry of Economics and Technology.
11. Hani Obeid, (2000) "Human and the Environment: Energy, Environment and Population Systems", Dar Al-Sharouq, Amman,
12. ISI, GWS, IZES, et al. Monitoring der Kosten- und Nutzenwirkungen des Ausbaus Erneuerbarer
13. Mohammed Mustafa Al-Khayyat, "Alternative Energy Challenges and Hope ," Journal of International Politics, April 2006, (No. 164, Volume 41
14. Mohammed Salah Siddiq, Sameh Othman Ahmed, (2006.) "Encyclopedia in various fields of knowledge", The threshold of culture, Alexandria.
15. Nadia Hamdi Saleh, (2003) Environmental Management (Principles and Practices), Cairo , Egypt, Arab Organization for Administrative Development.
16. Suad Abdullah Al Awadhi, (2003) Environment and Sustainable Development, Kuwait Environmental Protection Society, Kuwait.
17. Tahir Mohsen Mansour Al-Ghalbi, Wael Mohammed Subhi Idris, (2009) "Strategic Management Systematic Perspective" Dar Wael Publishing, Amman, Jordan - nd Edition.
18. The Role of Renewable Energy Economics in Achieving Sustainable Economic Development in the Maghreb Countries, (2013) -Comparative Study of Algeria, Morocco and Tunisia",

Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences, Farhat Abbas-Setif University, Algeria,.

19. Tveten A G, Bolkesjø TF, Martinsen T, et al. 2013 Solar feed-in tariffs and the merit order effect: a study of the German electricity market. Energy Policy

20. Zerzur Ibrahim, "The Environmental Issue and Sustainable Development", National Forum on Environment Economics and Sustainable Development, Institute of Management Science, University Center .

.

Soğuk Savaş Sonrası Dönemde Almanya'nın Balkan Politikası ve Ekonomik Dönüşüm

Dilşad Türkmenoğlu[7]

Özet

Balkanlar, Avrupa'nın beş büyük yarımadasından biri olarak, Avrupa, Akdeniz ve Ortadoğu siyasetinde etkin olma imkânı sağlayabilecek jeopolitik konuma sahiptir. Stratejik konumunun yanı sıra Balkan topraklarının çok milletli bir yapıya sahip olması da, bu topraklar üzerindeki mücadele ve hak sahipliğini çeşitlendirmektedir. Çalışmanın konusunu oluşturan Almanya'nın Balkanlar üzerindeki politikaları ise ideolojik, dini ya da milli hassasiyetlerden ziyade siyasi, ticari ve dolayısıyla da istikrar temelli olarak ifade edilebilir. Aslında hem Soğuk Savaş öncesi dönemde hem de Soğuk Savaş Sonrası dönemde Almaya Balkan bölgesi ile bağlarını koparmamıştır. Bu bağlar küresel siyasal sisteme bağlı olarak kimi zaman yoğunlaşmış kimi zaman ise durulmuştur. Almanya'nın Balkan bölgesine yönelik hassasiyetlerini ve kaygılarını gözler önüne seren bu hareketli uluslararası politik süreci analiz edebilmek çalışmanın temel amaçları arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, Almanya'nın Balkanlar bölgesiyle ilgili politikaları analiz edilecektir. Ayrıca tarihsel süreç içerisinde Almanya'nın Balkanlara ilişkin temel algılamalarında ve dolayısıyla politikalarında değişim olup olmadığı saptanmaya çalışılacaktır. Tarihsel analiz yöntemi kullanılacak olan çalışmada zamansal kesit olarak Soğuk Savaş ve sonrası süreç temel alınacaktır. Bu kapsamda çalışma üç bölümden oluşacaktır: İlk bölümde Almanya'nın imparatorluk sürecinden Soğuk Savaş dönemine kadar ki Balkan politikaları kısaca ele alınacaktır. İkinci bölümde, Soğuk Savaş Sonrası dönemde Federal Almanya Cumhuriyet'inin Balkan politikaları ve değişim süreçleri incelenecektir. Üçüncü ve Son bölümde ise günümüz ekonomi-politiği ile Almanya'nın Balkanlara yaklaşımı incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası ilişkiler, Almanya, Balkanlar, Soğuk Savaş.

JEL Kodu: A12

[7] Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Germany's Balkan Policy and Economic Transformation in the Post-Cold War Era

Abstract

The Balkans, as one of the five largest peninsulas in Europe, has a geopolitical position that will enable them to be active in European, Mediterranean and Middle Eastern politics. In addition to its strategic position, the fact that the Balkan lands have a multi-national structure diversifies the struggle and rights ownership on these lands. Germany's policies on the Balkans, which constitute the subject of the study, can be expressed as political, commercial and thus stability-based rather than ideological, religious or national sensitivities. In fact, it did not break ties with the Balkan region both before and during the Cold War. Depending on the global political system, these ties are sometimes intensified and sometimes concentrated. The main objectives of this study are to analyze this vibrant international political process, which reveals the sensitivity and concerns of Germany towards the Balkan region. In this direction, the policies of Germany on the Balkans are analyzed. Furthermore, it will be tried to determine whether there has been any change in Germany's basic perceptions and thus policies in the Balkans during the historical process. The historical analysis method will be used in the study. In this context, the study will consist of three parts: In the first part, the Balkan policies from Germany's imperial period to the Cold War period will be briefly discussed. In the second part, the Balkans policies and change processes of the Federal Republic of Germany in the post-Cold War period will be examined. In the third and the last part, the current political economy and the approach of Germany to the Balkans are examined.

Keywords: International relations, Germany, Balkans, Cold War.

JEL Code: A12

Giriş

I. Dünya Savaşı öncesi süreçte Osmanlı toprakları olarak anılagelen Balkanlar, 15. yüzyıl sonrası Avrupa için üstünlük kurulabilecek bir müdahale alanı ve ideal bir ekonomik pazar olarak görülmektedir. Balkanlar, Avrupa'nın beş büyük yarımadasından biri olarak, Avrupa, Akdeniz ve Ortadoğu siyasetinde etkin olmayı sağlayabilecek jeopolitik konumu sahiptir. Bu sebeple Balkanlar dünya siyasi tarihinde çok farklı mücadele alanlarına, yöneticilere ve imparatorluklara

sahne olmuştur. Bölgede yaşayan farklı toplulukların birbirleriyle olan mücadelesi, birlik olmalarına engel olmakta ve Balkanlar'ın farklı güçlerin yönetimine girmesini kolaylaştırabilmektedir. Bu nedenle de tarih boyunca farklı ülkelerin mücadele alanı olmayı sürdürmüştür. Çalışmada özellikle Almanya'nın Balkanlar bölgesi ile ilgili politikalarının analiz edilmesi hedeflenmektedir. Soğuk Savaş döneminden günümüze kadar incelenen süreçte, Almanya'nın Soğuk Savaş sonrası Balkan politikalarını kavrayabilmek adına Almanya'nın tarihi süreçte ve esasen Soğuk Savaş sonrası politik hareket tarzı değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Soğuk Savaş Dönemine Kadar Balkanlar

Balkanlar'ın bir Osmanlı toprağı olduğu dönemlerde Alman İmparatorluğu, bu bölgeyi stratejik bir çıkar alanı olarak görmemiştir. Balkan toprakları bu dönemde sadece Avrupa'da büyük güçler arasında birliğin bozulmaması adına önemsenmiştir (Jelavich, 2006: 403). Diğer bir ifadeyle Almanya, İmparatorluk dönemi boyunca, Balkanlar'da kendisi için toprak sahibi olmayı önceleyen stratejik bir hedef belirlememiştir. Bu politikada hem Almanya'nın genel dış politika stratejisi hem de Osmanlı İmparatorluğu ile ileride geliştirmeyi hedeflediği ittifak ilişkilerinin etkili olduğu düşünülebilir (Corum, 1992: 173-174). Nitekim 1930 Ekonomik buhranı ve sonrasında hızlı adımlarla İki Kutuplu Dünya olarak isimlendirdiğimiz döneme doğru götüren döneme kadar Alman dış politikasında Balkanların ikinci planda yer aldığı aşikârdır. Dünya Ekonomik Bunalımı olarak da anılan 1929 Büyük Buhranı sonrasında Almanya'nın Balkanlar'a yönelik ilişki ve hedefleri ekonomik boyutta kendini göstermiştir (Coşkun, 2008: 334- 338). Almanya'nın Hitler dönemindeki Balkanlar politikası her ne kadar başlangıçta klasik süreci bozmayacak şekilde ekonomik ticaretin gelişmesi temeline bağlı olarak değerlendirilse de ilerleyen dönemlerde aynı politikanın takip edilmediği görülmektedir. Almanya yönetiminin Balkanlar üzerindeki gücünün ve hegemonyasının sürekliliğinin sağlanabilmesi adına bölgeye yönelik askeri harekâtlar hız kazanmıştır. Hitler'in Balkan siyasetini bu şekilde askeri alan ağırlıklı hale getirmesinin altında yatan temel neden olarak, askeri alandaki başarılarını garanti altına almak istemesi gösterilebilir.

İkinci Dünya Savaşı süresince Hitler İngiltere'de mağlup olmuş ve savaşın yönünü doğuya çevirmiştir. Bu süreçte Hitler, öncelikle Yunanistan ve Mısır üzerine sefere çıkmış ama istediği başarıya ulaşamamıştır. 6 Nisan 1941'de hızla Bulgaristan ve Macaristan üzerinden Yunanistan

ve Yugoslavya'ya bir harekât başlatmış ve Girit de dâhil olmak üzere Balkanların büyük bir bölümünü ele geçirmiştir (Çınar, 2016:169). Nitekim Almanya'nın savaştan önce başlattığı ve savaşın ilk döneminde devam ettirdiği işgal politikası, sadece Balkanlar'ı değil tüm Avrupa'yı kapsayacak şekilde gelişmiştir. Ancak SSCB ve Doğu Avrupa'daki komünist yönetimlerin 1989'da dağılması, Batı Alman hükümetlerinin, Batı Avrupa devletleri ve ABD'den bağımsız politika üretmelerini engelleyen temel engeli de ortadan kaldırmıştır. Batı Almanya 1989 yılında, iki Alman devletinin birleştirilebilmesi için öncelikle Balkanlar'daki SSCB'nin uydu Doğu Avrupa devletlerinde ekonomik temelli bir kontrol mekanizması kurmaya çalışmış ve büyük oranda başarılı da olmuştur. Almanya'daki Doğu ve Batı ayırımının ortadan kalkmasının ardından, Balkanlara yönelik politikalarında da büyük farklılıkların olduğu görülmektedir.

Federal Almanya'nın Balkanlar Politikası/ Soğuk Savaş Sonrası Dönem

1945-1989 yılları ile sınırlandırılan Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle birlikte iki kutuplu dünya yerini tek kutuplu ve hızla küreselleşen dünyaya bırakmıştır. SSCB'nin dağılma sürecinden doğal olarak en çok etkilenen bölgelerden biri de Balkanlar olmuştur (Akman, 2006: 106). Bilindiği üzere Balkan coğrafyası ırk, dil, lehçe, kültür, din, mezhep vb. bakımından çok kozmopolitik bir bölgedir. Bu durum yüzyıllar boyunca bu yarımada da azınlıklara ilişkin sorunlara ve mücadeleye sebep olmuştur. Süreç SSCB'nin dağılması ve dünyanın tek kutuplu bir hal almasından sonra da değişmemiştir. Bu yeni sürece ilişkin anlaşmazlıklar içinde coğrafyayı etkileyen olay komünizmin çöküşünden sonra eski Yugoslavya'daki bazı cumhuriyetlerin bağımsızlıklarını ilan etmeleriyle ortaya çıkmıştır (Atasoy: 1998: 108).

Yaşanan süreçte Balkanların içerisinde ve dışarısında güç mücadeleleri devam ederken Soğuk Savaş'ın bitimiyle Almanya birleşmesini sağlamış nüfusu 61 milyondan 80 milyona çıkarak AT nüfusunun % 23'üne sahip hale gelmiştir. Ayrıca ülkenin yüzölçümü %30 artarak AT toprağının %15'ini oluşturur nitelik kazanmıştır. Böylece, Soğuk Savaş sonrası gelecek zamanda çözümleyebileceği küçük ekonomik problemlerin dışında siyasi olarak bütün ve güçlü bir devlet hâlini almıştır (Decker, 2000). Almanya Soğuk Savaş öncesi dönemde olduğu gibi Soğuk Savaş sonrası dönemde de Balkanları öncelikli politik alanı içerisine yerleştirmemiştir. Fakat üzerinden tam olarak elini çektiğini de söylemek doğru olmayacaktır. Yeni kurulmuş olan ve Batı tarafında yer alan genç Almanya'nın temel kaygısı Hitler sonrası ülkenin dış politikasını güçlendirmek ve

Doğu Almanya ile birleşmek olarak görülmektedir. Bu nedenle öncelikli olarak uluslararası politikalarını barışçıl zemine oturtmaya çalıştığı söylenebilir. Balkan devletlerinin büyük çoğunluğu ise 19. yüzyıl sonlarına doğru özgürlüklerine kavuşmuşlar ve Soğuk Savaş Dönemi boyunca farklı kutuplarda yeralmışlardır. Dolayısıyla Soğuk Savaş'ın bitimiyle birlikte tüm uluslararası politika yeniden şekillenmeye açık bir hal almıştır.

Yugoslavya'da Tito dönemi sonrası dağılma sürecinde yaşanan kriz ile birlikte ise; Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası tavrını Yugoslavya'nın bütünlüğünden yana koymuştur. Ancak Almanya; AT'ndan bağımsız hareket ederek Slovenya ve Hırvatistan'ın bağımsızlıklarının tanınmasından yana tavır almıştır. Hatta Almanya 1991 Maastricht Zirvesinde AT'nda derin kriz çıkacağı baskısıyla diğer üye ülkelerin de Slovenya ve Hırvatistan'ın bağımsızlıklarını tanımalarını sağlamıştır. Bu durum uluslararası kamuoyunda Almanya'nın üyesi olduğu örgütlerle eş güdümlü politikalar benimseyen iş birlikçi bir dış politika yerine, birinci ve ikinci dünya savaşları öncesi benimsediği yayılmacı güç politikasına dönüş yapmaya çalıştığı eleştirilerini gündeme getirmiştir (Woodward, 1995: 187). Almanya'nın Yugoslavya'dan ayrılan bu ülkelerin bağımsızlıklarını diğer ülkelere kıyasla daha çabuk tanımasının altında yatan neden olarak ekonomi gösterilmektedir. Almanya'nın asıl amacının ekonomik olarak Balkanlardaki nüfuzunu genişletmek ve dış ticaret hacmini diğer Avrupa ülkelerinden bu yöne kaydırmak istemesi iddia edilmektedir (Azarkan, 2016: 39- 78). Ancak Hırvatistan ve Slovenya'nın 1991'de bağımsızlıklarını ilan etmeleri ve Almanya'nın bu süreci halkların kendi kaderini tayin hakkı (*self-determination*) olarak değerlendirilmiş olması neredeyse tüm Alman halkında sempatiyle karşılanmıştır. Nitekim Yugoslavya'da yaşanan savaş süresince Almanya'nın müttefikleriyle ortak hareket ettiği gözlemlenmektedir. Bu kapsamda düzenlenen konferanslar ve müteakiben Owen-Stoltenberg gibi barış planlarının destekçisi olduğu görülmektedir. Ayrıca Almanya, 1994'te Avrupa ülkeleriyle ABD ve Rusya'yı aynı platformda buluşturmayı esas alarak kurulan "Temas Grubu"nun üyelerinden biri olmuştur. Almanya bu dönemde göstermiş olduğu tüm çözüm çabalarına rağmen "arabulucu" izlenimi vermekten kaçınmıştır (Demirtaş Coşkun, 2008a: 353). Sonuç olarak Almanya bu iki Cumhuriyeti 1991 yılında tanımıştır. Almanya'nın bu şekilde AT'den bağımsız iki ülkeyi tanıması… vb. bağımsız izlediği dış politikanın Bosna Savaşı'nın şiddetini arttırdığı başta ABD olmak üzere diğer bir Avrupa ülkesince iddia edilmiştir. Almanya o dönem için iddiaları her ne kadar kabul etmemiş olsa da, Bosna- Hersek'i AT üyeleri ile birlikte 1992 yılında tanıma yoluna gitmiştir. Balkanların durulmasına ilişkin süreçte Almanya

uluslararası diplomasiyi yerinde kullanarak, kriz alanlarının çözümünde diğer Avrupa ülkeleri ve büyük ülkeler ile birlikte hareket etmiştir. Örneğin Kosova'nın bağımsızlık sürecinde Almanya'nın kriz sürecindeki diplomatik çabalarından birisi de Rusya ile ortak çalışma çabaları olarak görülmektedir. Nitekim Almanya Balkanlara ilişkin sorunların çözümüne Rusya'yı dahil ederek, Sırpların Rusya tarafından sahiplenilmesini beklemiştir. Böylece sürece ilişkin herhangi bir çözümsüzlük içerisinde kalınırsa Rusya' nın askerî müdahale zorunluluğuna itiraz etmesinin engellenmesi hedeflenmiştir (Demirtaş Coşkun, 2008a: 356). Sonuç olarak Kosova Savaşı sürecince Almanya, her ne kadar uluslararası toplumca da desteklenen Kosova'nın yanında görünse de, ülkeler arası uzlaşı sağlanamadan Kosova'nın tam bağımsızlığını desteklememiştir. Bu durum Almanya'nın Balkanları ekonomik açıdan etkinleştirebilmek için siyaseti stabilize etmeye çalışması olarak değerlendirilebilir.

Sonuç

Yaşanan yeni küresel sistem içerisinde Almanya, özellikle birleşme sonrası kendine uluslararası örgütler etrafında şekillendirdiği bir dış politika çizmeye çalışmıştır. Balkanlar için izlediği politik süreçlerde de hep bağlı bulunduğu uluslararası örgütlerin ağırlığı ve belirleyiciliği hissedilmektedir. Ayrıca Balkan bölgesine ilişkin her daim karmaşık giden süreci Alman yönetimleri göz önüne alınarak değerlendirildiğinde, bu yönetimlerin ülkelerini hem Hırvatların hem de Boşnakların tarihi müttefiki olarak gördükleri ve bu gruplarla iyi ilişkiler geliştirmeye çalıştıkları söylenebilir. Öte yandan, Almanya'nın, Bosna'ya yönelik politikasını Hırvatistan ve Slovenya'nın erken tanınması olayının gölgesinde oluşturmak zorunda kalmıştır. Yukarıda da ifade edildiği üzere 1991 sonundaki tek yanlı tutumu, Almanya'nın dünya çapında eleştirilmesine neden olmuş ve daha sonra meydana gelen çatışmalarda Almanya çok daha dikkatli davranmaya dikkat etmiştir. Bu yüzden Almanya'nın Bosna Savaşı sırasında oluşturduğu dış politikayı "temkinli" olarak tanımlamak mümkündür (Coşkun, 2008: 365).

Almanya'nın Balkanlara verdiği önemin tarihten günümüze doğru arttığı aşikârdır. Tüm dünyada yaşanan politik değişim süreci ile birlikte bu değişim doğal bir reaksiyon olarak değerlendirilebilir. Yine de, Almanya'nın kendi geçirdiği tarihsel ve yapısal dönüşümün etkilerini göz ardı etmemek yerinde olacaktır. Nitekim İmparatorluk döneminde Almanya söz konusu bölgeye önem vermemişken, Hitler döneminde ekonomik ilişkiler açısından Balkanlar

Almanya'nın politik süreçlerinde yer almaya başlamıştır. Soğuk Savaş ve özellikle Soğuk Savaş sonrası dönemde ise Almanya, Balkanlar için yeni politikalar üreten bir ülke haline gelmiştir. Günümüzde ise Balkanlar'ın, Alman dış politikası için önemli olduğunu ve ilerleyen yıllarda da önemli olacağını söylemek yerinde olacaktır.

Kaynakça

AZARKAN, Ezeli (2016), "Slovenya, Hırvatistan Ve Bosna-Hersek Devletlerinin Tanınmasında Siyaset Ve Hukukun Etkisi", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 35, ss. 39- 78.

AKMAN, Halil (2006), Paylaşılamayan Balkanlar, IQ Yayınevi, İstanbul.

ALKAN M. Nail, (2008), "Balkanlar ve Uluslararası Durum", ed. Haydar Çakmak, Türk Dış Politikası 1919-2008, Platin Yayınları, Ankara.

CORUM James, Roots of Blitzkrieg, University Press of Kansas, Lawrence, 1992.

COŞKUN- Demirtaş, Birgül (2008), "Geçmişten Günümüze Almanya'nın Balkanlar Politikasının Analiz: Değişim mi, Süreklilik mi?" Avrasya Dosyası, Cilt 14, Sayı: 1, ss: 331-372.

ÇINAR, Burak (2016), "İkinci Dünya Savaşında Almanya'nın iki cepheli Savaş Sorunu" Güvenlik Stratejileri, Yıl:10 Sayı 20, ss: 149-195.

DECKER,W. (2000), "Two Souls, Twin Realities: German Foreign Policy from Slovenia to Kosovo", http://www.ce-review.org/00/26/deckers26, (Erişim Tarihi: 16.11.2017)

DEMİRTAŞ Coşkun B. (2008), "Systematic Changes and State Identity: Turkish and German Responses", Insight Turkey, Cilt:10, No:1.

WOODWARD S. L. (1995), "Balkan Tragedy- Chaos and Dissolution after the Cold War", The Brookings Institution, Washington D.C.

Otomotiv Talebinde Tamamlayicilarin Rolü: Türkiye Örneği

Fatma Davarcıoğlu Özaktaş[8]

Özet

Üretim sürecinde birçok sanayi dalının başlıca alıcısı, ürettiği ürünler itibariyle birçok sektörün tedarikçisi olan otomotiv sektörü, ürünlerinin pazarlanması ve kullanılması sürecinde yarattığı sektörler ve insan yaşamını da doğrudan etkileyen yapısıyla tüm ekonomiler için önem arz etmektedir. İleri, geri bağlantıları ve yayılmacı etkileriyle birçok sektörü de peşinden sürükleyen endüstri, ekonomide meydana gelen hareketlerden ciddi derece de etkilendiği gibi, sektörün gelişimi de ekonomiyi etkilemektedir.

Otomotiv sektöründe, sürdürülebilir, uzun vadeli bir büyümenin sağlanması, teknolojik gelişmelere bağlı yüksek katma değerli ürünler üretmek yanısıra müşteri tercihlerine göre şekillenebilen bir üretim üssüne dönüşebilmeye de bağlıdır. Dolayısıyla, piyasa da talep belirleyenlerini bilmek de yol göstericidir. Otomotiv sektöründe müşteri talebinin en önemli belirleyenlerinden olan fakat diğer belirleyenlerden farklı olarak, kullanım sürecinde ağırlığını daha fazla hissettiren tamamlayıcılara olan tüketici duyarlılığının bilinmesi, pazarın ve dolayısıyla üretimin şekillenmesinde önem arz etmesi açısından dikkate değerdir.

Bu çalışmada, Türkiye ekonomisi 2013(1)-2019(05) dönemi aylık veriler kullanılarak otomotivde tamamlayıcılar olarak değerlendirilebilecek, araç tamir bakım (malzeme ve işçilik dahil) , araç yedek parça ve ekipman, benzin, sıvılaştırılmış petrol gazı ve mazot fiyatları ile otomotiv talebi arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Eş bütünleşme ve hata düzeltme modeli ile yapılan analizde, otomotiv talebinde kısa dönemde önemli belirleyiciler niteliğini yakalayamayan ele aldığımız tamamlayıcı değişkenlerin, uzun dönemde otomotiv sahipliği sonucunda, önemli bir belirleyen olarak ön plana geçtikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Otomotiv Sektörü, Otomotiv Talep Tahmini, Tamamlayıcı Mallar, Eş Bütünleşme, Hata Düzeltme Modeli

JEL Kodu: L62, D12, C22, M11

[8] Dr.Öğr.Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Ü., İİBF, İktisat Böl., davarcioglu_f@ibu.edu.tr

The Role Of Complementaries In Automotive Demand: The Case Of Turkey

Abstract

The automotive sector is the main purchaser of many industrial branches in the production process and the supplier of many sectors in terms of the products it produces. In addition, it is important for all economies with the sectors it creates during the marketing and use of its products and the structure that directly affects human life.

The automotive industry also affects many sectors with forward, backward linkages and expanding effects. In addition, the industry is seriously influenced by the movements in the economy, and the development of the sector influences the economy.

The provision of sustainable long-term growth in the automotive sector, depends on producing high value-added products that are dependent on technological developments and it is also important to transforming into a production base that can be shaped according to customer preferences.Therefore, knowing the determinants of demand in the market is also guiding.One of the most important determinants of customer demand in the automotive sector is, its complements. Unlike other determinants, complements make you feel more weight in the process of use. Knowing the level of consumer sensitivity to complements, is important in shaping the market and therefore production.

In this study, it is aimed to reveal the relationship between automotive products complements and automotive demand. As complementary, vehicle repair maintenance (including materials and labor), vehicle spare parts and equipment, gasoline, liquefied petroleum gas and diesel prices were taken and Turkey's economy in 2013 (1) -2019 (05) monthly data are used. In the analysis made with co-integration and error correction model, it has been concluded that the complementary variables we have discussed are not important determinants in the short term and that they have come to the forefront as an important determinant in the long term as a result of automotive ownership.

Keywords: Automotive Sector, Automotive Demand Forecasting, Complementary Goods, Cointegration, Error Correction Model

JEL Codes: L62, D12, C22, M11

Giriş

Motorlu kara taşıtlarını üreten ana sanayi yanı sıra üretilen her tür araca aksam, parça, modül ve sistem sağlayan yan sanayiden oluşan otomotiv sektörü, tanımından da anlaşılacağı üzere, ekonominin diğer birçok sanayisi ile bağlantılı bir yapıya sahiptir. Sektör, başta demir-çelik olmak üzere petro-kimya, cam, lastik, plastik, hafif metaller, elektirik-elektronik ile tekstil sektörlerinin başlıca alıcısı konumundadır. Ürettiği ürünler itibariyle ise, turizm, altyapı, inşaat, ulaştırma, savunma ve tarım gibi birçok sektörün gereksinim duyduğu her çeşit motorlu aracı sağlayan otomotiv sektörü, bu sektörlerin önemli bir tedarikçisidir. Ayrıca, otomotiv sektörü, otomotiv ürünlerinin tüketiciye ulaşmasını sağlayan, pazarlama, bayi, servis, akaryakıt, finans, sigorta sektörlerini de içine alan bir yapıya sahiptir. Sektör ileri ve geri bağlantıları ile değerlendirildiğinde, ekonominin lokomotif sektörlerinden biri olma özelliğini taşımaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2014, 1-3; Aşarkaya,2017:4).

Otomotiv sektörü, diğer sektörlere olan etkisini, ilişkili sanayilerdeki teknolojik gelişmenin de sürükleyicisi olma özelliği ile zenginleştirmektedir. Zira, sektör, bir yandan tüketici talepleri doğrultusunda şekillenen dinamik yapısı, bir yandan da rekabetin inovasyonu gerektirmesi nedeniyle ar-ge faaliyetlerinin önemli yatırımcılarından biri konumundadır (KPMG, 2019:8; TSKB, 2018:14). Bu yönüyle de, genel ekonomiye katkı sağlayan otomotiv sektörü, ayrıca, yarattığı istihdam, katma değer ve ihracat bakımından da yadsımaz bir öneme sahiptir (Nişancı, 2005: 690). Sektör, ekonomiye sağladığı ihracat gelirleri yanısıra vergi gelirleri açısından da önemli bir kaynaktır (TSKB, 2018:15).

Ana amaçlarından biri, ulaşım ihtiyacının karşılaması olan sektör, bunun ötesinde insanların yaşam yerleri ve biçimleri açısından da belirleyici rol üstlenebilmektedir (KPMG 2019:3).

Diğer sanayi dalları ile bağlantısı, yarattığı istihdam, gelir ve toplumsal yaşama yön veren etkileriyle de ekonominin gelişiminde önemli bir yere sahip olan, otomotiv sektörüne ait araç üretim ve satış rakamları ile kişi başına düşen araç sayısı ekonomilerin gelişmişlik ölçülerinden biri olarak da kullanılmaktadır (Nişancı, 2005:599).

Otomotiv sektörü genel verilerine Türkiye Ekonomisi için bakıldığında (tablo 1), çalışmanın ele alındığı dönem verileri, üretimde artışlara rağmen, pazarda aynı eğilimin sürdürülemediğini göstermektedir. Aynı yıllarda ihracat rakamlarının artan seyri, üretimin ihracat odaklı yapısına işaret etmektedir. Bir başka ifadeyle, üretim artışının büyük bölümü ihracata yönelik

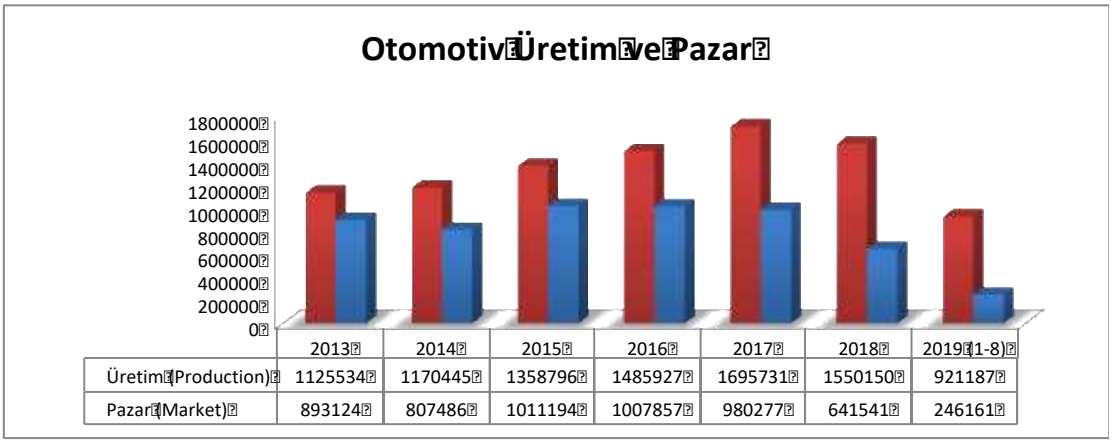
gerçekleşmektedir (EY, 2019:8). Bu durumun diğer anlamı, üretimin iç talebe yönelmediği, dolayısıyla iç talepteki daralmanın olduğudur. Kur ve faiz oranlarındaki yükselişler, yüksek vergi yükü (2018 sonunda getirilen vergi indirimine rağmen) ve satın alma gücünde ki düşme iç talepteki daralmaya dair genel sebepler olarak sıralanabilmektedir. (Alper, Mumcu 2000:3)

Tablo 1: Türkiye Otomotiv Piyasası

	Üretim	Pazar	İthalat	İhracat
2013	1 125 534	893 124	615 609	484 504
2014	1 170 445	807 486	524 831	885 180
2015	1 358 796	1 011 194	658 690	992 335
2016	1 485 927	1 007 857	681 308	1 141 382
2017	1 695 731	980 277	624 409	1 332 794
2018	1 550 150	641 541	397 266	1 318 869
2019 (1-8)	9 211 87	246 161	134 565	806 666

Source:OICA http://www.oica.net/category/production-statistics/2018-statistics/; Otomotiv Sanayi Derneği http://www.osd.org.tr/osd-yayinlari/istatistikler/, Erişim Tarihi:25/08/2109

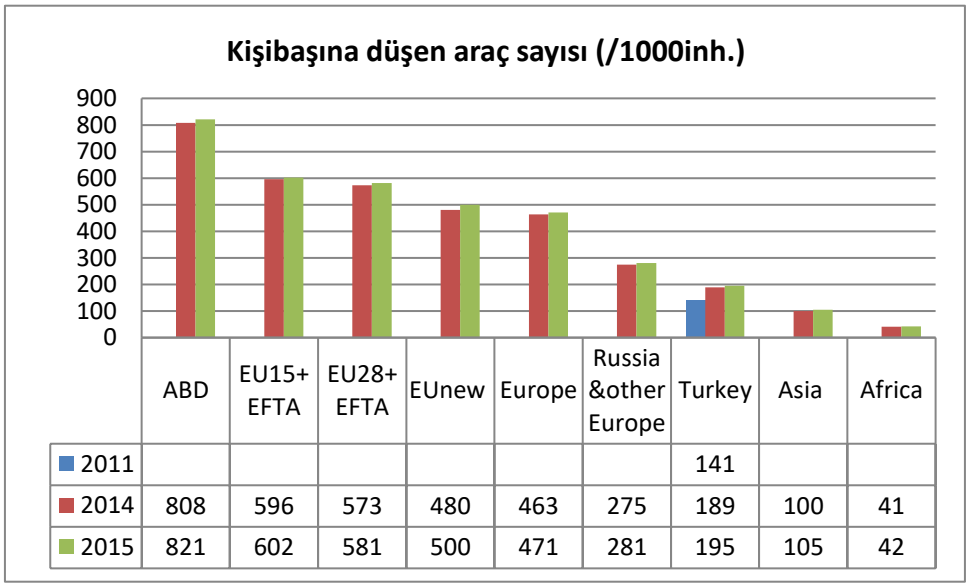
Grafik 1:Türkiye Otomotiv Üretim ve Pazar



Genel olarak ülkeler arası kişi başına düşen gelire göre farklılık gösterip, araç satın almak ve maliyetlerine katlanmak için yetersiz gelir düzeyine sahip olan ülkelerde düşük kalan (TSKB, 2018:55-56), araç sahiplik oranlarına, Türkiye için bakıldığında (grafik 2) , 2011 yılında her bin kişiye 141 araç düşerken, 2014 yılında rakamın 189'a , edinilebilen son veri olan 2015 yılında

ise 195'e yükseldiği görülmektedir. (www. OICA.net) Bu rakamlar her ne kadar artış yönlü bir ivme göstermiş olsa da, dünya ortalamasının altındandır. Bununla birlikte, gelişmiş ülkelere kıyasla, (2015 yılı ABD de bu rakam 821 iken; Avrupa ülkelerinde ortalama 600'dür), Türkiye'de kişi başına düşen araç sayısının azlığı pazarın halen büyüme potansiyelinin olduğunun da göstergesidir.

Grafik 2: Kişi Başına Düşen Araç Sayısı



	ABD	EU15+ EFTA	EU28+ EFTA	EUnew	Europe	Russia &other Europe	Turkey	Asia	Africa
2011							141		
2014	808	596	573	480	463	275	189	100	41
2015	821	602	581	500	471	281	195	105	42

Diğer yandan, otomotiv sektöründeki gelişmelerin diğer sektörler ve ekonominin bütününü nasıl etkilediği bilindiğinden (Pişkin,2017:5-6), sektörün uzun vadeli ve sürekli gelişiminin sağlanmasında iç pazar desteğinin sağlanması gerekliliği kaçınılmazdır. (Kalkınma Bakanlığı, 2014:71) Dolayısıyla da bu desteğin sağlanmasında önemli olan Türkiye'deki talep edenlerin nihai satın alma kararlarını etkileyen faktörlerinde bilinmesi, sektörün uzun vadede büyümesi açısından yol göstericidir.

Otomotiv sektöründe müşteri talebinin en önemli belirleyenlerinden olan fakat diğer belirleyenlerden farklı olarak, alım sürecinin dışında, kullanım sürecinde ağırlığını daha fazla hissettiren tamamlayıcılara olan tüketici duyarlılığının bilinmesi de, pazarın ve dolayısıyla üretimin şekillenmesinde önem arz etmesi açısından dikkate değerdir. Özellikle daralma eğilimindeki Türkiye iç pazarında, ele alınan tamamlayıcıların etkisini ölçmek literatüre katkı sağlayabilecektir. Bu amaçla çalışmada, otomotivde tamamlayıcılar olarak değerlendirilebilecek, araç tamir bakım (malzeme ve işçilik dahil), araç yedek parça ve ekipman, benzin, sıvılaştırılmış

petrol gazı (LPG) ve mazot fiyatları ile otomotiv talebi arasındaki ilişki analiz edilmeye çalışılmıştır.

Bu doğrultuda, çalışmanın giriş bölümünde otomotiv sektörünün önemine değinilmiş, Türkiye örneğinde sektörün kısa bir değerlendirilmesine yer verilmiş ve otomotiv talebinin belirleyenleri literatür çalışmalarının da yardımıyla belirtilmiştir. Ardından, tamamlayıcıların talep üzerindeki etkisini analiz etmek üzere, Türkiye ekonomisi 2013(1)-2019(05) dönemi aylık verileri ile, eş bütünleşme ve hata düzeltme modeli kullanılarak yapılan analizde, otomotiv talebinde kısa dönemde önemli belirleyiciler niteliğini yakalayamayan ele aldığımız tamamlayıcı değişkenlerin, uzun dönemde otomotiv sahipliği sonucunda, önemli bir belirleyen olarak ön plana geçtikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür

Türkiye'de de özellikle otomobile olan talep ve belirleyicileri birçok ampirik çalışmaya konu olmuştur.

Alper ve Serdar (2000), otomobil talebini etkileyen faktörlerden, satış fiyatı, yakıt fiyatları, vergi oranları, reel faiz oranları, enflasyon oranları ile otomobil talebi arasında negatif bir ilişkinin varlığını saptamıştır. Buna karşılık, kalite, reel milli gelir, reel büyüme oranı ve reel tüketici gelirleri ile otomobil talebi arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Nişancı (2005), 1996-2004 arasında otomobil satışları ile yakıt fiyatları ilişkisini amaç aldığı çalışmasında, diğer etkileyenler olarak, kişi başına düşen gelir, fiyat, yakıt fiyatı, faiz oranı ve otomobil stoğunu sıralamıştır. Sonuç olarak da, otomobil satışlarında yakıt fiyatları ve faiz oranlarındaki duyarlılık beklenenden düşük çıkmış, uzun dönemde, otomobil stoklarındaki artışın otomobil satışları üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alper ve Mumcu, (2007), 1996-1999 yılları arasında Türkiye'de fiyat, kalite ve ülke menşeinin otomobil talebini nasıl etkilediğini tespit etmeye yönelik çalışmalarında, özellikle ülke orijininin talebi belirleyen önemli bir etmen olduğu sonucuna varmışlardır.

Eken ve Çiçek (2009), otomotiv sektörü ürünleri ile kredilerle finansmanın satışlara etkisini anket yöntemiyle inceleyen çalışmalarında, banka kredilerinin satışlarda oldukça etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kırcova vd. (2012), 1994-2011 yıları arasında ARDL model ile tahmin ettikleri otomobil talep modelinde, talebi etkileyen değişkenlerden birinin de kredi hacmi olduğunu belirlemişlerdir. Buna göre, tüketicilerin borçlanma imkanları artıp, kredi hacminin genişlemesi talebi de yükseltmektedir. Kısa ve uzun dönemde otomobil ve otomotiv talebi gelir ve kredi hacmi ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Talebi negatif etkileyen değişkenin ise fiyat olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karaatlı vd. (2012),2007-2011 dönemi için yine otomobil satışlarının reel kesim güven endeksi ve tüketici güven endeksi ile pozitif yönlü bir hareketinin olduğunu belirtmişlerdir.

Deloitte (2014), anket yöntemiyle yapılan otomotiv sektörü araştırması raporu, bireylerin istekli olsalar da araç sahibi olmamalarının nedenleri arasında, satın alma maliyetlerinin uygun olmaması yanısıra önemli bir kalem olarak bakım maliyetlerinin yüksek olmasını göstermekte ve özellike servis maliyetinin (ücretsiz rutin bakımlar) ve kalitesinin satın alma kararında etkili olduğuna işaret etmektedir.

Özçam ve Özçam (2015), 2006-2011 yıllarını içeren Türkiye verilerinde, dayanıklı mal grubuna soktukları otomobil ile reel GSYH hasıla dalgalanmaları arasında pozitif bir korelasyon bulmuşlardır.

Ceylan, Akbulut ve Durmuş (2016), tüketicilerin otomobil tercihinde etkili olan faktörler olarak, ülke orijini, yakıt türü, kasa tipi, motor hacmi, ikinci el değeri, servis bakım maliyeti ve tasarım estetistiği sıralanmıştır. Konjoint analizi ile yapılan çalışmada, ülke orijini ve yakıt türü kullanıcıların en dikkat ettiği özellik olarak belirtilmiştir.

Yukarıda kısa bir özeti sunulan, genel literatüre göre, araç talep eden kişiler reel gelir, fiyat, döviz kuru, faiz oranı, vergi politikaları, yakıt ve yedek parça fiyatları, geleceğe ilişkin siyasi ve ekonomik beklentilere (enflasyon, karayollarındaki iyileştirmeler vb.) göre, araç talebini şekillendirmektedir. Bu faktörlerin bazen tek bazense birden fazlasının bir araya gelmesi, otomotiv pazarındaki gelişmelerin nedeni olabilmektedir (Pişkin, 2017: 5-6).

Ekonometrik Metodoloji

Çalışmada, Türkiye'de otomotiv talebinin etkileyenlerinden tamamlayıcıları olarak değerlendirilebilecek, araç tamir bakım (malzeme ve işçilik dahil) (LATBU), araç yedek parça ve

ekipman (LAYPE), farklı yakıt seçenekleri olarak, benzin (LBNZ), sıvılaştırılmış petrol gazı (LLPG) ve mazot (LMZT) fiyatları ile otomotiv talebi (LOTOMOTSA) arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Bağımlı değişkenin, oto, hafif ticari ve ağır ticari araçların toplamından oluşan otomotiv satış miktarı olduğu çalışmada, bağımsız değişkenler, araç yedek parça ekipman, araç tamir bakım fiyatları ile benzin, lpg ve mazot fiyatlarıdır. Araç yedek parça ekipman ve araç tamir bakım fiyatları, içsel değişkenler iken, benzin sıvılaştırılmış petrol gazı ve mazot fiyatları dışsal değişkenler olarak belirlenmiştir. Bu ayrımın kaynağında ise, değişkenlerin fiyatlarının model içerisinde belirlenip belirlenmemesi yatmaktadır. İçsel değişken olarak aldığımız, araç yedek parça ekipman ve araç tamir bakım fiyatları, satan tarafından belirlenen fiyatlara sahipken, yakıt fiyatlarında, toptancı ve bayii marjı dışında, döviz kuru ve özel tüketim vergisi gibi devletin müdahalesine bağlı bir fiyatlama sözkonusudur.

2013(1)-2019(05) dönemi aylık veriler kullanılarak yapılan çalışmada, veri kaynağı, tamamlayıcıların fiyatları için Türkiye İstatistik Kurumu Tüfe Madde Sepeti ve Ortalama Madde Fiyatları (2003=100) iken; oto, hafif ticari ve ağır ticari araçların toplamından oluşan otomotiv sayısı için ise, Otomotiv Distribüterleri Derneği Aylık Raporlarından yararlanılmıştır.

Serilerin ortalama bir değer etrafında yer almalarını sağlamak amacıyla logaritmik değerleri kullanılan değişkenlerden, otomotiv serisi ayrıca mevsimsel arındırmaya tutularak çalışmaya dahil edilmiştir.

Zaman serilerinin analizleri, Eviews 10.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Birim Kök Testi

Analizde kullanılan değişkenlerin durağanlık seviyelerini belirlemek için, Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) Testi uygulanmıştır. Test sonucunda düzeyde durağan olmayan değişkenlerin, birinci farkta durağan hale geldiklerine dair sonuçlar tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2:Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) Test Sonuçları

Değişken	**ADF Test İst. (sabit ve trend)**		**Olasılık**	**Durağanlaşma Sırası**
LOTOMOTSA	Düzey	-2.384670	0.3845	I(1)
	Birinci fark	-9.057915	0.0000	
LATBU	Düzey	-0.660470	0.9721	I(1)
	Birinci fark	-8.437565	0.0000	
LAYPE	Düzey	-0.654676	0.9725	I(1)
	Birinci fark	-7.170774	0.0000	
LBNZ	Düzey	-1.908139	0.6405	I(1)
	Birinci fark	-6.179723	0.0000	
LLPG	Düzey	-1.858386	0.6660	I(1)
	Birinci fark	-6.433333	0.0000	
LMZT	Düzey	-1.313247	0.8770	I(1)
	Birinci fark	-6.242660	0.0000	

Aylık verilerin kullanılması nedeniyle 12 aylık gecikme uzunluğunun sınandığı modelde, Schwarz ve Hannan-Quinn bilgi kriterleri 1 dönemlik gecikme uzunluğuna işaret etmiştir. Sözkonusu gecikme uzunluğunda modelin tutarlığı ise, tüm köklerin gerekli sınır içerisinde kaldığı, polinom değerlerinin birden küçük olduğu tablo 3 aracılığıyla gösterilmektedir.

Tablo 3: Var Modeli Tutarlılık Sonuçları

Endogenous variables: LOTOMOTSA LATBU LAYPE

Exogenous variables: C LBNZ LLPG LMZT

Lag specification: 1 1

Root	Modulus
0.992844	0.992844
0.814297	0.814297
0.632188	0.632188

Durağan olmayan serilerin farklarının alınarak durağan hale getirilmesi, sadece değişkenin geçmiş dönemlerde maruz kaldığı kalıcı şokların etkisini yok etmekle kalmayıp, aynı zamanda bu şokların dışında varolabilecek uzun dönemli ilişkilerin de ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu şekilde durağanlaştırılan seriler arasında bulunacak bir regresyon, uzun döneme ait bilgilerin de yok edilmesi nedeniyle, bir uzun dönem denge ilişkisi vermeyecektir. (Tarı,1999:370)

Bu nedenle, durağanlığı fark alınarak sağlamadan önce, eşbütünleşme analizi yapmak oldukça önemlidir. Eşbütünleşme serilerin aynı dereceden durağanlıkları olarak tanımlanmaktadır. (Engle & Granger,1987:251-252). İki seri eşbütünleşik ise, düzey değerleriyle yapılacak analizlerde elde edilen regresyon sahte değil gerçek olacağından, ilgili serileri durağanlaştırmaya gerek yoktur ve böylece uzun dönem ilişkisinin modellenmesine ve tahmin edilmesi de mümkün olabilmektedir. (Stock & Watson, 1993:783)

Durağan olmayan ve bütünleşme sıraları aynı olan değişkenler arasında regresyon eşitliğinin tahmini için, bu çalışmada, eşbütünleşmenin tespit edilmesinde Johansen Eşbütünleşme testi kullanılmaktadır.

Eşbütünleşmiş, durağan olmayan değişkenlerin bir hata düzeltme mekanizması ile modellenmesine imkan tanıyan bu test böylece uzun dönem denge ilişkisi ile kısa dönem dinamik ilişkileri bütünleştirmiştir. Nitekim,ortak bütünleşmenin gerekli koşul olduğu hata düzeltme modelleri, hem değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkileri, hem de kısa dönem dengesizlik davranışlarını birleştirmeyi amaçlamaktadır. Bir başka deyişle, uzun ve kısa dönem davranışlarını birlikte içermektedir. (Ramanathan, 1992: 446)

Aynı seviyeden durağan olmaları nedeniyle eşbütünleşmiş olabilecekleri varsayılan değişkenlerinin bu olasılıklarının sınanması için kullanılan Johansen eşbütünleşme testi sonuçları tablo 4 aracılığıyla raporlanmıştır.

Tablo 4: Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Eşbütünleşik Denklem Sayısı	**Trace İst.**	**0.05 Kritik Değeri**	**Olasılık**	**Max-Eigenvalue İst.**	**0.05 Kritik Değeri**	**Olasılık**
r=0	109.1670	95.75366	0.0043*	48.83917	40.07757	0.0041*
r<=1	60.32787	69.81889	0.2254	22.13704	33.87687	0.5970
r<=2	38.19083	47.85613	0.2937	16.80295	27.58434	0.5969
r<=3	21.38788	29.79707	0.3339	12.10521	21.13162	0.5373
r<=4	9.282670	15.49471	0.3339	6.290445	14.26460	0.5762
r<=5	2.992225	3.841466	0.0837	2.992225	3.841466	0.0837

Johansen eşbütünleşme sonuçları olan trace ve max- eingen test istatistikleri, %5 anlamlılık düzeyinde 1 adet eşbütünleşme eşitliği olduğunu göstermektedir. Buna göre, araç tamir bakım (malzeme ve işçilik dahil), araç yedek parça ve ekipman, benzin, sıvılaştırılmış petrol gazı ve mazot fiyatları ile otomotiv talebi arasında uzun dönemli bir ilişki sözkonusudur.

Hata Düzeltme Modeli

İncelediğimiz değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin bulunması, değişkenlerin kısa dönemdeki davranışları yanısıra uzun dönem dinamiklerini de ayrıca çözümlenebilmesine imkan tanıyan hata düzeltme modelinin analiz edilmesini mümkün kılmaktadır. (Sjö,2008:12) Eğer değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi varsa, regresyon denkleminden elde edilen hatalar, hata düzeltme modelinin tahmin etmede kullanılabilirler. (Yıldız & Aksoy, 2014:10) Hata düzeltme modeli, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki kısa ve uzun dönemli etkisi yanısıra, bir sapma olduktan sonra bağımlı değişkenin tekrar hangi hızla dengeye döneceğini belirtmektedir.

Eş bütünleşmiş değişkenler için hata düzeltme modelinin tahmin edilmesi ile uzun ve kısa dönem ilişkileri yansıtan aşağıdaki denkleme ulaşılmıştır.

D(LOTOMOTSA)= **C(1)*(LOTOMOTSA(-1) + 0.19518409005*LATBU(-1)- 0.577185870865 *LAYPE (-1) - 9.0603231255** + C (2)*D (LOTOMOTSA (-1)) + C (3)* D (LATBU (-1)) + C (4)*D (LAYPE (-1)) + C (5) + C (6)* LBNZ+ C (7)*LLPG + C (8)*LMZT

Denklemde koyu olarak belirtilmiş kısım hata düzeltme modelidir. Modelin C (1) parametresi hata düzeltme modeli dinamiğini dengede tutmaya yarayan ve değişkenleri uzun dönem denge değerine doğru yakınlaşmaya zorlayan, bağımlı değişkende kısa dönemdeki dengesizliğin ne kadarının bir sonraki dönemde düzeltildiğini de gösteren uyarlanma katsayısıdır.

Bir gecikme ile tahmin edilen vektör hata düzeltme modeli sonuçları tablo 5'te sunulmuştur.

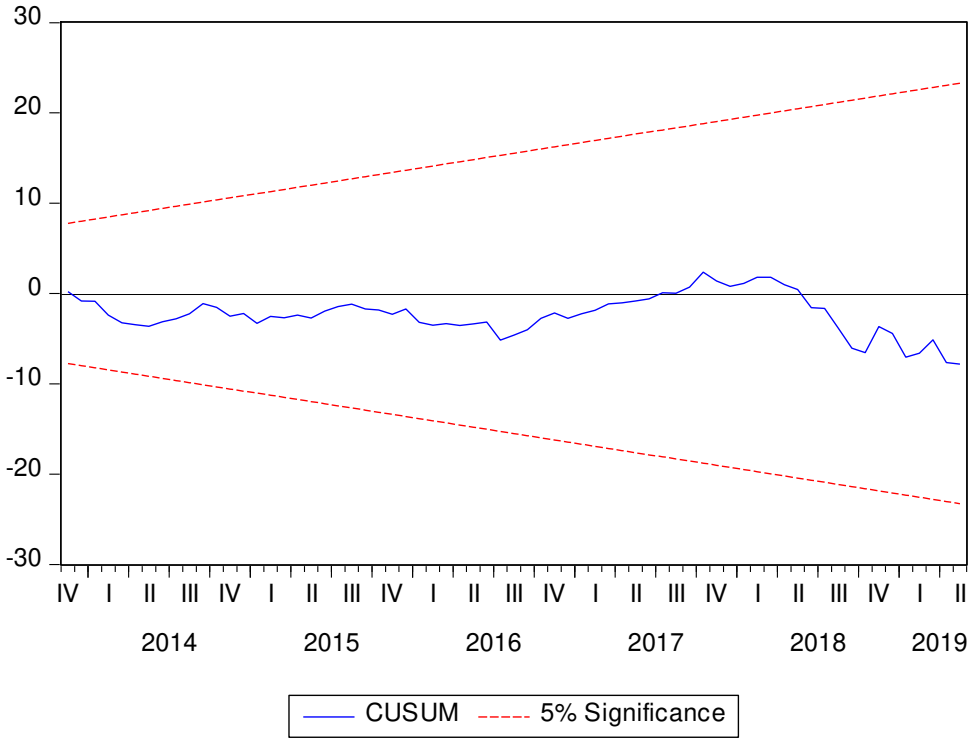
Tablo 5: Vektör Hata Düzeltme Modeli Sonuçları

	Katsayı	Std. Hata	t-ist.
C (1)	-0.259219	0.088388	-2.932755
C (2)	-0.119905	0.116358	-1.030486
C (3)	1.081242	0.916951	1.179171
C (4)	-0.617550	0.862590	-0.715925
C (5)	1.315474	0.455644	2.887068
C (6)	-0.717118	0.804267	-0.891642
C (7)	0.148998	0.439555	0.338975
C (8)	-0.206607	0.835650	-0.247241

R^2	0.25
Düz. R^2	0.17
F ist.	3.039 (prob. 0.007752)
Durbin Watson İst.	2.004
Breusch Godfrey Seri Korelasyon Testi	0.021867 (prob. 0.8824)
Breusch Pagan Godfrey	21.14059 (prob. 0.0120)
Jargue Berra Normallik Testi	2.375081 (0.304970)

Hata düzeltme modelinin test sonuçlarına göre, düzeltme hızı olarak da adlandırılan uyarlanma katsayısı, %25'tir. Beklendiği gibi, negatif ve istatiksel olarak anlamlı olan katsayı, bir yandan uzun dönem ilişkisinin tutarlılığını doğrularken, bir yandan da, her dönem dengesizliğin bir kısmının giderilerek uzun dönemde dengeye yaklaşıldığını ve yakınsama hızını göstermektedir. (Enders,1995:365-366) Buna göre, her dönem dengeden sapmalar %25'lik bir hızla giderilmekte ve 1/0.25= 4 dönem sonra da denge değerinden sapmalar ortadan kalkmaktadır. Bir başka ifadeyle, tamamlayıcıların fiyatlarına bağlı olarak otomotiv talebinde dengeden sapmanın %25'inin bir sonraki dönemde düzeltildiği görülmüştür. Otomotiv talebinde kısa dönemde en önemli belirleyiciler niteliğini yakalayamayan ele aldığımız tamamlayıcı değişkenlerin, zaman içerisinde otomotiv sahipliğiyle gelen kullanımları sonucunda kişilerin taleplerinde ön plana geçtikleri görülmektedir. Özetle, uzun dönemde istikrarlı bir otomotiv talep fonksiyonu, araç tamir bakım (malzeme ve işçilik dahil), araç yedek parça ve ekipman, benzin, sıvılaştırılmış petrol gazı ve mazot fiyatları ile birlikte belirlenmektedir.

Modelde, uzun dönem katsayılarının istikrarlılığı için uygulanan CUSUM test sonuçları, uzun dönem modelinin kalıntılarının birikimli toplamları %5 kritik çizgi aralıkları içinde yer alarak modelin katsayılarının istikrarlı olduğunu ortaya koymuştur.



VEC modelinin kararlı bir yapıda olduğunu gösteren diğer testlerden Bresusch-Godfrey sınaması, modelin seri korelasyona sahip olmadığını, Breusch-Pagan testi, sabit varyans geçerli dolup, değişen varyansın bulunmadığını, Jargue-Bera test sonucu ise hata terimlerinin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Sonuç

Otomotiv sektörü birçok sanayi dalının tedarikçisi, üretimi sürecinde ise birçok sanayi dalının başlıca alıcısı ve aynı zamanda ürünlerinin tüketiciye ulaşması sürecinde yarattığı diğer sektörlerle ekonominin öncü sektörlerinden biri konumundadır. Ana amaçlarından biri, ulaşım ihtiyacının karşılaması olan sektör, insanların yaşam yerleri ve biçimleri üzerinde de etkili olurken, yarattığı istihdam, katma değer, ihracat ve vergi gelirleri açısından da yadsımaz bir öneme sahiptir. Diğer yandan, aynı zamanda ar-ge faaliyetlerinin önemli yatırımcılarından biri olan sektör, ilişkili sanayilerdeki teknolojik gelişmenin de sürükleyicisidir.

Etki alanı oldukça geniş olan otomotiv sektörünün uzun vadeli ve sürekli gelişiminin sağlanmasında iç pazar desteği büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle, otomotiv talebini etkileyen faktörlerin bilinmesi, sektörün uzun vadede büyümesi açısından yol göstericidir.

Otomotiv sektöründe müşteri talebinin en önemli belirleyenlerinden olan fakat diğer belirleyenlerden farklı olarak, alım sürecinin dışında, kullanım sürecinde ağırlığını daha fazla hissettiren tamamlayıcılara olan tüketici duyarlılığının bilinmesi de, pazarın ve dolayısıyla üretimin şekillenmesinde önem arz etmesi açısından dikkate değerdir.

Bu amaçla çalışmada, otomotivde tamamlayıcılar olarak değerlendirilebilecek, araç tamir bakım (malzeme ve işçilik dahil), araç yedek parça ve ekipman, benzin, sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) ve mazot fiyatları ile otomotiv talebi arasındaki ilişki , Türkiye ekonomisi 2013(1)-2019(05) dönemi aylık verileri ile, eş bütünleşme ve hata düzeltme modeli aracılığıyla analiz edilmiştir**.**

Bağımlı değişkenin, oto, hafif ticari ve ağır ticari araçların toplamından oluşan otomotiv satış miktarı olduğu çalışmada, bağımsız değişkenler, araç yedek parça ekipman, araç tamir bakım fiyatları ile benzin, lpg ve mazot fiyatlarıdır.

Aynı seviyeden durağan ve eşbütünleşmiş seriler olan, araç tamir bakım (malzeme ve işçilik dahil), araç yedek parça ve ekipman, benzin, sıvılaştırılmış petrol gazı ve mazot fiyatları ile

otomotiv talebi arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilmiştir. Eşbütünleşmiş değişkenlerin, kısa dönemdeki davranışları yanısıra uzun dönem dinamiklerini de ayrıca çözümlenebilmesine imkan tanıyan hata düzeltme modelinin test sonuçlarına göre, düzeltme hızı olarak da adlandırılan uyarlanma katsayısı, %25'tir. Beklendiği gibi, negatif ve istatiksel olarak anlamlı olan katsayı, bir yandan uzun dönem ilişkisinin tutarlılığını doğrularken, bir yandan da, her dönem dengesizliğin bir kısmının giderilerek uzun dönemde dengeye yaklaşıldığını ve yakınsama hızını göstermektedir. (Enders,1995:365-366) Buna göre, her dönem dengeden sapmalar %25'lik bir hızla giderilmekte ve 1/0.25= 4 dönem sonra da denge değerinden sapmalar ortadan kalkmaktadır. Bir başka ifadeyle, tamamlayıcıların fiyatlarına bağlı olarak otomotiv talebinde dengeden sapmanın %25'inin bir sonraki dönemde düzeltildiği görülmüştür.

Otomotiv talebinde kısa dönemde en önemli belirleyiciler niteliğini yakalayamayan ele aldığımız tamamlayıcı değişkenlerin, zaman içerisinde, uzun dönemde, otomotiv sahipliğiyle, kullanımıyla, deneyimlenerek kişilerin taleplerinde önemli bir belirleyen olarak yer aldıkları sonucuna varılmıştır.

Kaynakça

Alper, C., & Mumcu Serdar, A. (2000). Türkiye'de Otomobil Talebinin Tahmini. İstanbul: Ekonomi Bölümü ve Ekonomi ve Ekonometri Merkezi Boğaziçi Üniversitesi. http://ideas.econ.boun.edu.tr/RePEc/pdf/200501.pdf/ (Erişim Tarihi: 2.07.2019).

Aşarkaya , A. (2017). Otomotiv Sektörü. İşbankası İktisadi Araştırmalar Bölümü.

C. Emre, A., & Mumcu, A. (2007). Interaction Between Price, Quality and Country of Origin When Estimating Automobile Demand:The Case of Turkey. Applied Economics, 39(14).

Ceylan H.H., Akbulut İ., & Durmuş M. (2016). Tüketicilerin Otomobil Tercihinde Etkili Olan Faktörlerin Subjektif Kullanım Düzeylerine Göre Değerlendirilmesi, Sosyal Bilimlerde Gelecek İçin Bilimsel İşbirliği Konferansı, Eylül, Uşak

DELOITTE. (2014). Otomotiv Sektörü Tüketici Araştırması, Tüketicilerin Otomobil ve Ulaşım Tercihlerinin Anlaşılması. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/manufacturing/otomotiv_sektoru_tuketici_arastirmasi.pdf (Erişim Tarihi: 2.07.2019).

Enders, W. (1995). Applied Econometric Time Series.New York: John Wiley and Sons, Inc.

Engle F.R., Granger C.W.J. (1987). Cointegration and Error Correction:Representation, Estimation and Testing. Econometrica, 55 (2).

EY. (2019). Otomotiv Sektöründe Gündem. T.C. Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi. http://www.invest.gov.tr/tr.TR/infocenter/publications/Documents/OTOMOTIV.SEKTORUNDE.GUNDEM.pdf (Erişim Tarihi: 10.08.2019).

Hasan, E., & Mehmet, Ç. (2009). Türkiye'de Otomotiv Sektöründeki Ürünlerin Kredilerle Finansmanının Satışlara Etkisi. Maliye Finans Yazıları, (84).

Kalkınma Bakanlığı. (2014). 10. Kalkınma Planı 2014-2018 Otomotiv Sanayi Çalışma Grubu Raporu. http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_OtomotivSanayi.pdf (Erişim Tarihi: 10.08.2019).

Kırcova , İ., Altınay, G., Onat, B., & Şahin Alver, Ü. (2012). Otomotiv Talebinde Yol Haritası, Talep Tahmini , 2012-2016. ODD Yayınları.

KPMG. (2019). Sektörel Bakış Otomotiv. https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2019/04/sektorel-bakis-2019-otomotiv.pdf (Erişim Tarihi: 10.08.2019).

Nişancı, M. (2005). Türkiye'de Araç Talebi ve Yakıt Fiyatları Arasındaki İlişkinin Eşbütünleşme Tekniği İle İncelenmesi. AÜ EHFD Dergisi, IX, (1-2).

Özçam, A., & Özçam Sağlık, D. (2015). Business Cycles Estimation of Demand for Automobiles ın Turkey and Calculation of Time-Varying Price Elasticities. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(27).

Ramanathan, R. (1992). Introductory Econometrics with Applications, The Dryden Press

Sercan, P. (2017). Belirsizlik ve Bilinmezlik:Yeni ÖTV Düzenlemesinin Otomotiv Sektörüne Etkileri. http://www.osd.org.tr/sites/1/upload/files/Otomotiv_Sektoru_Bilgi_Notu_Yeni_OTV_Duzenlemesinin_Otomotiv_Sektorune_Etkileri_TSKB-2207.pdf (Erişim Tarihi: 01.09.2019).

Sjö, B. (2008). Testing for Unit Roots and Cointegration. https://www.researchgate.net/publication/265151092_Testing_for_Unit_Roots_and_Cointegration_-Guide /(Erişim Tarihi: 2.12.2018).

Stock, H.J., & Watson W. M. (1993). A simple Estimator of Cointegrating Vectors in Higher Order Integrated Systems. Econometrica, 61 (4)

Tarı R. (1999). Ekonometri. İktisat Dizisi No:032 Alfa Yayınları-609.

Türkiye Sinai Kalkınma Bankası (TSKB). (2018). Otomotiv Sektörü Raporu.

www. OICA.net (erişim tarihi:3/09/2019)

Yıldız, A., & Aksoy E. (2014). Morgan Stanley gelişmekte Olan Borsa Endeksi ile BIST Endeksi Arasındaki Eşbütünleşme İilişkisinin Analiz Edilmesi. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 28 (1).

SMART-TOPSIS Hibrit Yöntemi İle Personel Seçimi: Demir-Çelik İşletmelerinde Bir Uygulama

Hakan Murat ARSLAN[9]

Özet

Son çalışmalarda belirli özelliklerdeki personelin multidisipliner bir anlayışla ve sayısal yöntemler kullanılarak seçiminin ilgili işletmelere olumlu yansımalarının olduğunu tespit etmişlerdir. Bilimsel yöntemler temelli yapılması gereken seçim işleminin Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemleri ile yapılması mümkündür. Çalışmanın asıl amacı, demir-çelik işletmelerinde optimum özelliklerde üç personelin seçiminde ÇKKV yöntemlerinin kullanılabildiğini göstermektir. Çalışmanın analizinde beş kriter çerçevesinde 10 personel adayı arasından en uygun olanı SMART ve TOPSIS yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Karar verici olarak, ilgili işletmenin iki yetkilisi seçilmiştir. Karar vericilerin objektif puanlamaları ile belirledikleri bir kısım kriter ve ağırlıkları dikkate alınarak hesaplamalar gerçekleştirilmiştir. Demir-çelik işletmelerinin çalışma prensipleri dikkate alınarak iki farklı yöntemle gerçekleştirilen analizler sonucunda; birinci sırada Ali, ikinci sırada Ahmet ve üçüncü sırada Umut adlı alternatifler en uygun personel olarak tespit edilmiştir. Analiz sonuçları ilgili işletmenin yetkilileri ile paylaşılmıştır. İleride yapılacak benzer konuda ki çalışmalarda bulanık mantık ve yapay zekâ temelli optimizasyon yöntemleri kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri, SMART ve TOPSIS Yöntemleri, Demir-Çelik İşletmeleri

JEL Kodları: M11, C02, C51, C61

Personnel Selection with SMART-TOPSIS Hybrid Method: An Application in Iron-Steel Enterprises

Abstract

In recent studies, it has been determined that the selection of personnel with certain characteristics using a multidisciplinary approach and using numerical methods has positive

[9] Doç. Dr., Düzce Universitesi

reflections on the related enterprises. Selection process based on scientific methods can be done with Multi Criteria Decision Making (MCDM) methods. The main purpose of this study is to show that MCDM methods can be used in the selection of three personnel with optimum characteristics in iron-steel enterprises. In the analysis of the study, (Simple Multiattribute Rating Technique) SMART-TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) Hybrid method were used to determine the most appropriate among the 10 personnel according to the five criteria. As the decision maker, two officials of the relevant enterprise were selected. Calculations were made by taking into consideration some criteria and weights determined by objective scoring of decision makers. As a result of the analyses carried out by two different methods considering the working principles of iron-steel enterprises; Ali, Ahmet and Umut were identified respectively as the most suitable personnel. The results of the analysis were shared with the authorities of the relevant enterprise. Fuzzy logic and artificial intelligence based optimization methods can be used in similar studies in the future.

Keywords: Multi Criteria Decision Making Methods, SMART and TOPSIS Methods, Iron - Steel Enterprises

JEL Codes: M11, C02, C51, C61

Giriş

Günümüzde işletmeler sürekli değişim halinde olan gelişmelere ayak uydurmak, globalleşen ekonomilerde varlıklarını sürdürmek ve kendi sektörlerinde rekabet avantajını ellerinde tutabilmek için ilgili faaliyet alanlarında etkin ve verimli olmak zorundadırlar. İşletmelerin verimliliklerini etkileyen en önemli unsurların başında iş gücü gelir. İşletmelerde iş gücünü oluşturan unsur olan çalışanların performansı aynı zamanda işletme performansı ve verimliliğine eşittir denilebilir.

Belli bir iş için personel belirlenirken sadece ölçülebilir somut kriterler üzerinden değerlendirmeler yapmak çoğu kez yeterli olmaz. Çünkü insan olarak sosyal yönleri ve birlikte çalışabilme özelliği olan uyum unsuruna hususen değerlendirmek gerekir. Bu yönü ile personel seçimi işletmeler için çok kriterli karar problemi olarak kabul edilebilir. İnsan kaynakları yönetimi konusunda performansın değerlendirilmesi, en uygun personelin belirlenmesi sürecinde önemli bir aşamadır. Bu çalışmada, demir-çelik işletmelerinde en uygun personelin belirlenmesi

amaçlanmıştır. İlgili problemin kriterleri sözel ve sayısal değişkenler içermesi nedeni ile iki farklı yöntemle alternatifler önceliklerine göre değerlendirilmiştir. SMART ve TOPSIS yöntemlerinin literatürde sıklıkla çok değişik alanlarda kullanılıyor olması ve analiz aşamalarının ilgili karar probleminin yapısına uygun olması nedeni ile bu yöntemler çalışmada kullanılmıştır. Ancak Demir-çelik sektöründe SMART-TOPSIS hibrit yöntemi ile personel seçimine ait ilgili literatürde çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönü ile çalışma, ÇKKV literatüründe farklı bir boşluğu doldurduğu düşünülmektedir.

Demir-çelik sektöründe faaliyetini sürdüren bir işletmede yönetici görevinde çalıştırılmak üzere üç personel alınacaktır. Bu değerlendirme sürecinde 10 alternatif personel 5 kriter çerçevesinde analiz edilmiştir. Çalışmanın sırası ile gelen ikinci bölümünde personel seçimine ait literatür taraması yer almıştır. Bu tarama aynı zamanda ÇKKV yöntemleri ile yapılan personel seçimi çalışmalarını da kapsamaktadır. Üçüncü bölümde çalışmanın metodolojisi ve kullanılan yöntemler üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölümde bulgular ve yorumları ifade edilmiştir. Beşinci ve son bölümde çalışmanın sonuçları belirtilmiş ilgili literatür çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Literatür Taramasi

Personel Seçimi ile ilgili Yapılmış Çalışmalar

Çalışmanın ikinci bölümü olan literatür taraması kısmında en uygun personelin belirlenmesi problemi ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelenmiştir. Bunlardan bir kısmı tarihi bir hiyerarşi işe aşağıda ifade edilmiştir.

İstemi (2006) çalışmasında; Finans sektöründe faaliyet gösteren bir işletme için müfettiş yardımcısı kadrosundaki boşluğu dolduracak personelin seçimi sürecinde alternatifler arasından en uygun olanın belirlenmesinde ÇKKV yöntemlerinden AHP, TOPSIS ve ELECTRE (Elimination et Choix Translating Reality) metotlarını kullanmış ve sonuçları kıyaslayarak ilgili işletmeye önerilerde bulunmuştur.

Dağdeviren (2007) çalışmasında; hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir işletme için gerekli personelin belirlenmesi sürecinde Bulanık AHP yöntemi kullanarak en uygun personelin tespit edilmesini sağlamıştır. Personel seçiminde diğer çalışmalardan farklı olarak kriterleri ana ve alt

kriterler tarzında kısımlara ayırarak daha çok sayıda kriter çerçevesinde alternatiflerin değerlendirilmesini temin etmiştir.

Kücü (2007) çalışmasında; AHP ve PROMETHEE (Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluations) yöntemlerini kullanarak bir bilişim işletmesinin ihtiyacı olan personel seçimini en uygun şekilde tamamlamıştır. Kullandığı kriterler arasında; yabancı dil becerisi, bilgisayar kullanımı, deneyim, ifade kabiliyeti, ücret, analitik düşünebilme ve dürüstlük gibi unsurlar bulunmaktadır.

Boran (2009) çalışmasında; bilişim sektöründe ki bir firma için personel seçimi sürecinde alternatiflerin önceliklerine göre sıralanmasına ait değerlendirmeyi sezgisel bulanık mantık ile TOPSIS yöntemini hibrit hale getirerek gerçekleştirmiştir. Çalışmanın kriterleri arasında; deneyim, diksiyon, ifade kabiliyeti, isteklilik, iç güven gibi unsurlar bulunmaktadır.

Kelemenis ve Askounis (2010), ilgili işletmede üst yönetim kurulu üyesinin belirlenmesi sürecinde Bulanık TOPSIS yöntemini kullanmışlardır. Böylece ilgili işletmenin yöneticilerinin uygun görüşleri doğrultusunda optimum kararın verilmesine yardımcı olmuşlardır.

Zhang ve Lui (2011) çalışmalarında, ilgili işletme için en uygun personelin seçimi sürecinde Sezgisel Bulanık Gri İlişkisel Analiz Yöntemini kullanmışlardır. Karar vericilerin görüşleri sezgisel bulanık mantık anlayışı çerçevesinde oluşturulmuştur. Böylelikle kriterlerin ağırlıkları tespit edilmiştir. Son aşamada Gri İlişkisel Analiz Yönteminin çözüm aşamaları kullanılarak alternatifler önceliklerine göre sıralanmıştır.

Özcan (2012) çalışmasında, özel sektöre ait bir bankada çalışan yöneticilerinin performanslarının değerlendirmesinde; ÇKKV tekniklerinden AHP, TOPSIS, ELECTRE ve VIKOR metotları ayrı ayrı kullanılmış ve yöneticiler arasından optimum performansa sahip olan tespit edilmiştir.

Köse, vd. (2013) çalışmalarında, dört personel adayı arasından en uygun olanın belirlenmesinde sekiz kritere göre performanslar değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sürecinde ÇKKV yöntemlerinden Gri İlişkisel Analiz yöntemi ve Analitik Ağ Süreci yaklaşımları ayrı ayrı kullanmış ve sonuçlar karşılaştırılarak optimum sonuç belirlenmiştir.

Doğan ve Önder (2014) çalışmasında, ilgili işletmenin insan kaynakları departmanının isteği doğrultusunda personel teminine gidilmiştir. Bu temin sürecinde en uygun adayın belirlenmesi sürecinde AHP ve TOPSIS yöntemleri ayrı kullanılmıştır. Böylece işletme için en uygun

özelliklerde personel teminine yardımcı olunmuştur.

Petrescua, vd. (2015) çalışmalarında, bir çağrı merkezi işletmesi için en uygun personelin belirlenmesi probleminde simülasyon yöntemi kullanılarak optimum özelliklerde ki personelin seçilmesi sağlanmıştır.

TOPSIS Yöntemi

ÇKKV yöntemlerinden TOPSIS yöntemi, karar vericilerin sözel değişkenlerine herhangi bir dönüşüm yapmadan doğrudan uygulanabilen bir metottur (Eleren ve Karagül, 2008, 6). Bu yöntem il defa 1981'de Hwang ve Yoon referans gösterilerek Chen ve Hwang tarafından akademik dünyaya tanıtılmıştır (Wei, 2010, 182). Topsis yönteminin temelinde problemin yapısı ile belirlenen ideal çözümlere yakınlıklar vardır. Fakat yöntem bu yakınlıkların göreceli önemlerini dikkate alarak işlem değerlendirme yapmaz (Cristóbal, 2012, 752). Uzlaşılmak istenen en uygun çözümün, pozitif ideal çözüme en kısa öklit mesafesinde olması istenirken, negatif ideal çözümden de en uzak mesafede olunması istenir (Tzeng ve Huang, 2011).

SMART Yöntemi

SMART metodu temelinde MAUT yöntemine dayanır. İlgili karar probleminin fayda veya maliyet unsurunu içeren kriterlerin değerlerine göre işlem aşamalarını düzenler (Chen, Okudan ve Riley, 2010: 666). Bu yöntem sayesinde, belirlenen kriter ağırlıkları güncellenmiş ve sayısal değerlere dönüştürülür. SMART yönteminin asıl kolaylığı işlem basamaklarının çok matematiksel işlem gerektirmemesi ve herhangi bir ağırlık belirleme yönteminin kolaylıkla kullanılabilmesidir (Konidari ve Mavrakis, 2007: 6238). SMART yöntemine ait yapılan ilgili literatürde ki çalışmalar incelendiğinde; genellikle lojistik, çevre, inşaat, savunma sanayi, imalat ve montaj sektörlerinde kullanıldığı görülmüştür.

Metodoloji

Araştırmanın Amacı

İnsan kaynakları yönetimi açısından oldukça önemli olan personel seçimi, işin yapılabilmesi için

işe en uygun personelin belirlendiği bir süreç olarak ifade edilir.

Bu çalışmada Düzce'de faaliyet gösteren demir-çelik sektörü işletmesi için 10 alternatif kişi arasından SMART-TOPSIS Hibrit yöntemi kullanılarak en uygun özelliklerde yönetici olarak çalışacak üç kişinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. İlgili işletmede yetkili iki insan kaynakları yöneticisi karar vericiler olarak belirlenmiştir. Karar vericilerin objektif puanlamalarla belirledikleri beş kriter dikkate alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Kapsamı

İlgili demir-çelik işletmesine yapılan başvurular arasından karar vericiler tarafından ön eleme yapılarak adayların sayısı 10'a kadar indirilmiştir. Bu 10 kişi aynı zamanda çalışmanın alternatifleridir. Çalışmada ilgili işletme için gerekli olan üç kişinin belirlenmesinde SMART-TOPSIS Hibrit yönteminin kullanılmasının nedeni; az sayıda girdi ve veri parametresi gerekirken analiz çıktılarının anlaşılmasının oldukça kolay olması, işlem basamaklarının basit ve paket program gerektirmeden sonuçların hesaplanabilmesidir.

Araştırmanın Modeli

Çalışmada ilgili işletmede yönetici olarak çalışacak 10 kişi arasından en uygun olan üç kişinin belirlenmesinde SMART-TOPSIS Hibrit yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem uygulanırken model oluşturulmuştur. Oluşturulan modelde amaç, kriterler, alternatifler ve karar vericiler belirtilmiştir. Ayrıca karar vericiler ile yapılan birebir görüşmeler neticesinde; kriterler ve alternatifleri karşılıklı kıyaslamaları istenmiş ve bu kıyaslamalardan elde edilen verilerle yöntemin ilk aşaması olan temel karar matrisi oluşturulmuştur.

Kriterlerin ve Alternatiflerin Belirlenmesi

İlgili demir-çelik işletmesine yapılan 100 iş başvuru arasından karar vericiler aracılığı ile adaylar tek tek incelenmiş ve yapılacak işin niteliği, adayların performansları ve deneyimleri dikkate alınarak aday sayısının 10'a indirilmesi sağlanmıştır. Bu ön çalışma sonucunda karar vericiler kriterlerini ve alternatiflerini aşağıda belirtildiği gibi düzenlemişlerdir.

Kriterler;

K1: Yaş

K2: Deneyim

K3: Fiziksel Özellik

K4: Çalışma Arkadaşları ile Uyum (Puan)

K5: Disiplin (Puan)

Alternatifler;

A1: Ali

A2: Ahmet

A3: Umut

A4: Hasan

A5: Muhammet

A6: Burak

A7: Murat

A8: Halil

A9: Can

A10: Berke

Kriterlerin Ağırlıklarının Tespiti

İlgili işletmenin karar vericileri ve literatür taramasından sonra belirlenen kriterler karar vericiler tarfından karşılıklı kıyaslandıktan sonra SMART yöntemi ile ağırlıklar tespit edilmiştir. Bu ağırlıkların toplamlarının 1'e eşit olmasına ayrıca dikkat edilmiştir.

SMART-TOPSIS HİBRİT Yöntemi ile En Uygun Personel Seçimi

SMART yöntemi ile Kriterlerin Ağırlıklarının Tespit Edilmesi

Karar Matrisinin İfade Edilmesi

Bir karar analizi çalışmasında belirlenen kriterler çerçevesinde alternatifler değerlendirilecektir.

Bu değerlendirmeye geçmeden önce mutlaka karar matrisi açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edilmelidir. Bu doğrultuda Tablo 1'de belirtildiği üzere her bir alternatifin kriterlere göre performansları belirtilmiştir.

Tablo 1. Karar Matrisi

	K1 ***Yaş***	***K2*** ***Deneyim***	***K3*** ***Fiziksel Özellik***	***K4*** ***Çalışma Arkadaşları İle Uyum***	***K5*** ***Disiplin***
A1 Ali	41	8	85	20	55
A2 Ahmet	35	5	65	30	45
A3 Umut	37	4	50	50	90
A4 Hasan	43	2	90	35	75
A5 Muhammet	32	6	20	15	60
A6 Burak	26	3	70	10	85
A7 Murat	28	2	80	40	75
A8 Halil	38	4	45	25	60
A9 Can	24	1	35	35	45
A10 Berke	22	1	85	40	50

Karar Matrisinin Normalize Edilmesi ve Ağırlıkların Belirtilmesi

Bir karar probleminin belirli kriterler çerçevesinde analizi gerçekleştirilirken öncelikle eğer kullanılacaksa ilgili kriterlerin ağırlıkları tespit edilmelidir. Ancak bazen veriler işlemlerin yapılmasına olanak sağlamaz bu takdirde normalize edilmelidir. Bu düşünce ile Tablo 2'de ifade edildiği üzere karar matrisi verileri normalize edilmiş ve her bir kriterin ağırlığı SMART yönteminin analiz aşamaları kullanılarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Karar Matrisinin Normalize Değerleri ve Kriterlerin Ağırlıkları

	K1 ***Yaş***	***K2*** ***Deneyim***	***K3*** ***Fiziksel Özellik***	***K4*** ***Çalışma Arkadaşları İle Uyum***	***K5*** ***Disiplin***
A1 Ali	0.125766871	0.222222222	0.136	0.066666667	0.0859375
A2 Ahmet	0.107361963	0.138888889	0.104	0.1	0.0703125
A3 Umut	0.113496933	0.111111111	0.08	0.166666667	0.140625
A4 Hasan	0.13190184	0.055555556	0.144	0.116666667	0.1171875
A5 Muhammet	0.098159509	0.166666667	0.032	0.05	0.09375
A6 Burak	0.079754601	0.083333333	0.112	0.033333333	0.1328125
A7 Murat	0.085889571	0.055555556	0.128	0.133333333	0.1171875
A8 Halil	0.116564417	0.111111111	0.072	0.083333333	0.09375
A9 Can	0.073619632	0.027777778	0.056	0.116666667	0.0703125
A10 Berke	0.067484663	0.027777778	0.136	0.133333333	0.078125
Ortalamalar	0.096625767	0.125	0.136	0.1	0.08203125
Ağırlıklar	***0.17905033***	***0.231628601***	***0.252011918***	***0.185302881***	***0.15200627***

TOPSIS Yöntemi ile Alternatiflerin Sıralanması

SMART yöntemi ile kriterlerin ağırlıkları tespit edildikten sonra karar vericilerin kriterler çerçevesinde alternatifleri kıyaslama neticesinde elde edilen veriler kullanılarak TOPSIS yöntemi analiz aşamaları aracılığı ile öncelikle ağırlıklı normalize matris ifade edilmiştir.

Ağırlıklı Normalize Matrisin İfade Edilmesi

Ağırlıklı normalize matrisin her bir değeri belirlenirken kriterlerin ağırlıkları ile normalize matrisin değerleri karşılıklı olarak çarpılarak elde edilmiştir. Ayrıca her bir kritere ait ideal değerler belirlenmiştir. Bu veriler Tablo 3'te açıkça ifade edilmiştir.

Tablo 3. Ağırlıklı Normalize Matris

	K1	K2	K3	K4	K5
A1 Ali	0.069640658	0.139677302	0.101860566	0.036340885	0.040154076
A2 Ahmet	0.059449342	0.087298314	0.077893374	0.054511327	0.032853335
A3 Umut	0.062846447	0.069838651	0.05991798	0.090852212	0.06570667
A4 Hasan	0.073037763	0.034919326	0.107852364	0.063596549	0.054755559
A5 Muhammet	0.054353684	0.104757977	0.023967192	0.027255664	0.043804447
A6 Burak	0.044162368	0.052378988	0.083885172	0.018170442	0.0620563
A7 Murat	0.047559474	0.034919326	0.095868768	0.07268177	0.054755559
A8 Halil	0.064545	0.069838651	0.053926182	0.045426106	0.043804447
A9 Can	0.040765263	0.017459663	0.041942586	0.063596549	0.032853335
A10 Berke	0.037368158	0.017459663	0.101860566	0.07268177	0.036503706
İdeal + değerler	0.073037763	0.139677302	0.107852364	0.090852212	0.06570667
İdeal - değerler	0.037368158	0.017459663	0.023967192	0.018170442	0.032853335

İdeal Çözüme Alternatiflerin Yakınlıkları

TOPSIS Yönteminin çözüm aşamaları kullanılarak her bir alternatifin ideal değerlere olan yakınlıkları belirlenmiştir. Bu veriler aynı zamanda alternatiflerin nihai öncelik sıralamasının tespit edilmesinde kullanılmıştır. İlgili yakınlık değerleri Tablo 4' te belirtilmiştir.

Tablo 4. Alternatiflere Ait yakınlık Değerleri

Alternatifler	İdeal Değerlere Yakınlıkları
A1 Ali	0.711942966
A2 Ahmet	0.553842204
A3 Umut	0.551958938
A4 Hasan	0.492606172
A5 Muhammet	0.440099886
A6 Burak	0.386978406
A7 Murat	0.462282793
A8 Halil	0.415191177
A9 Can	0.247600849
A10 Berke	0.418837859

TOPSIS Yöntemine Göre Alternatiflerin Sıralaması

Tablo 4'te ifade edilen değerler dikkate alınarak alternatiflerin öncelikli sıralaması belirlenmiştir. Bu sıralama Tablo 5'te ifade edilmiştir.

Tablo 5. Alternatiflere Ait Nihai Sıralama

Alternatifler	Sıralama
A1 Ali	0.711942966
A2 Ahmet	0.553842204
A3 Umut	0.551958938
A4 Hasan	0.492606172
A7 Murat	0.462282793
A5 Muhammet	0.440099886
A10 Berke	0.418837859
A8 Halil	0.415191177
A6 Burak	0.386978406
A9 Can	0.247600849

Bulgular ve Yorumları

Çalışmada ilgili demir-çelik işletmesinde yönetici olarak çalışacak en uygun özelliklerde ki üç kişinin belirlenmesinde SMART-TOPSIS Hibrit yöntemi kullanılmış ve nihai sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen verilere göre işletmenin belirlenen özelliklerde ki elemanlarının kimler olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; Ali, Ahmet ve Umut adlı aday personelin işe alınmasının uygun olduğu söylenebilir. Ancak ilgili işletme yetkilileri bu sonuçlara bağlı kalıp-kalmamada zorunlu değildir.

Sonuç ve Değerlendirme

İşletmelerin belki de en önemli faaliyetleri arasında en önde insan kaynakları yönetimi gelebilir. Çünkü hızlı gelişen teknolojiye uyum sağlayabilmek ve rakip işletmeler arasında hayatını devam ettirebilmek günümüzün işletmelerinin en büyük amacıdır. Bu amacın gerçekleşmesi, personel yönetimi diye kısaca ifade edilen insan kaynakları biriminin iyi idare edilmesi ile mümkündür.

İnsan kaynakları biriminin en etkin kararları personelin seçimi aşamasında gerçekleşir. Personel seçimi problemi, karar verici ve aday sayısının birden fazla olması ve karar üzerinde çok sayıda kriterin etkili olması açısından çok kriterli karar verme problemleri içerinde yer alır. Kişisel yargılara dayanan kararlar belirsizlik içerir. Bu nedenle bu tür çalışmalar çok kriterli karar verme yöntemleri ile değerlendirilebilir.

Çalışmanın uygulama kısmında, bir demir-çelik işletmesi için en uygun özelliklerde ki personel belirlenmesi problemi üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. İlgili işletmenin karar problemi olan personel seçiminde SMART-TOPSIS Hibrit yönteminin uygulanabilirliği gösterilmiştir. İlgili işletme için 10 alternatif aday arasından, karar vericiler tarafından belirlenmiş beş kritere göre 10 alternatif aday personel değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda ilgili işletme için en uygun üç personelin Ali, Ahmet ve Umut olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar işletmenin yetkilileri ile paylaşılmıştır.

İleride yapılacak benzer çalışmalarda bulanık mantık içeren yapay zekâ optimizasyon yöntemleri kullanılabilir.

Kaynakça

Boran, F., (2009), Personel Seçimi Probleminde Sezgisel Bulanık Küme Uygulaması (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Chen, Y., Okudan, G., and Riley, D. (2010). Decision Support for Construction Method Selection İn Concrete Buildings: Prefabrication Adoption and Optimization. Automation İn Construction, 19(6): 665-675.

Cristóbal, J.R.S. (2012). Contractor Selection Using Multi Criteria Decision Making Methods, Journal Of Construction Engineering and Management, 138(6), 751-758.

Dağdeviren, M., (2007), Personel değerlendirme sürecinin bulanık AHP ile Bütünleşik Modellenmesi, Journal of Engineering and Natural Sciences Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi, 25,3.

Doğan, A., Önder, E., (2014), İnsan Kaynakları Temin Ve Seçiminde Çok Kriterli Karar Verme Tekniklerinin Kullanılması Ve Bir Uygulama, Journal of Yasar University, 9(34), 5796-5819.

Eleren, A. ve Karagül, M. (2008). 1986-2006 Türkiye Ekonomisinin Performans Değerlendirmesi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(1), 1-14.

İstemi, J., (2006), Personel Seçiminde Analitik Hiyerarşi Metodunun Kullanılması (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kelemenis, A., Askounis, D., (2010), A New TOPSIS-Based Multi-Criteria Approach to Personnel Selection, Expert Systems with Applications 37, 4999–5008.

Konidari, P., and Mavrakis, D. (2007). A Multi-Criteria Evaluation Method for Climate Change Mitigation Policy Instruments. *Energy Policy*, 35(12): 6235-6257.

Köse, E., Aplak, H., Kabak, M., (2013), Personel Seçimi İçin Gri Sistem Teori Tabanlı Bütünleşik Bir Yaklaşım, EGE Akademik Bakış, 13(4), 461-471.

Kücü, H., (2007), Promethee Sıralama Yöntemi İle Personel Seçimi Ve Bir İşletmede Uygulaması (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özcan, M., (2012), AHP ve TOPSIS Yöntemlerinin Personel Seçimi Sürecindeki Etkililiğinin Karşılaştırılması: Bir Üretim İşletmesinde Uygulama(Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Petrescua, M., Burtavarde, V., Mihaila, T., Mihaela, A., (2015), Situational Judgments Tests – A Fact in Call Center Personnel Selection, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 187, 762-766.

Tzeng, G.H. ve Huang, J.J. (2011). Multiple Attribute Decision Making Methods and Applications, United States Of America: CRC Press Taylor & Francis Group, LLC, 69-71.

Wei, J. (2010). TOPSIS Method for Multiple Attribute Decision Making with Incomplete Weight Information in Linguistic Setting, Journal of Convergence Information Technology, 5(10), 181-187.

Zhang, S., Lui, S., (2011), A GRA-based intuitionistic fuzzy multi-criteria group decision making method for personnel selection, Expert Systems with Applications 38, 11401–11405.

Türk Dış Politikasının Türk Dış Ticaretine Etkileri

Asena BOZTAŞ[10]

Özet

Dünya üzerindeki toplumsal yapılar, süreç içerisinde ulus devletlere dönüşmüşler ve her ulus siyasi, ekonomik ve sosyal olarak kendi çıkarını maksimize etmek için çaba sarfetmiştir. Temeli 1789 Fransız İhtilali'ne kadar uzansa da, uluslararası sistemde, günümüz ulus devlet yapılanmalarının Birinci Dünya Savaşı sonrasında hızlandığını görmek mümkündür.

Türkiye, Osmanlı Devleti'nin sonrasında, bu ulus inşa sürecinde yapılanmasını 1920'li yıllarda başlatmış ve son dönemde büyük ölçüde tamamlayabilmiş uluslararası sistemdeki önemli devletlerden biridir. Dolayısıyla, Türk dış politikasının yapılanması ve Türk dış ticaretinin şekillenmeye başlaması da aynı sürece işaret etmektedir.

Çalışma, Türkiye'nin ulus inşa sürecine girdiği 1920'li yıllardan günümüze kadar dış politika-dış ticaret ilişkilerini, özellikle de dış politikanın dış ticarete etkilerini incelemeyi hedeflemektedir. Çalışmada literatür taraması, tarihsel ve güncel verilerin analizi yöntemlerine yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: Türk Dış Politikası, Türk Dış Ticareti, Ulus Devlet Yapılanması, Uluslararası Sistem, Türkiye

JEL Kodu: F51, F54, H1

Effects of Turkish Foreign Policy on Turkish Foreign Trade

Abstract

Social structures around the world have turned into nation-states in the process and every nation has endeavored to maximize its own interests politically, economically and socially. Although its origins date back to the 1789 French Revolution, it is possible to see that today's nation-state structures accelerated in the international system after the First World War.

Turkey, after the Ottoman Empire, in the embodiment of this nation building process that began in 1920s and is one of the most important states in the international system could largely

[10] Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, aboztas@sakarya.edu.tr

completed in recent years. Therefore, the structuring of Turkish foreign policy and the beginning of the formation of Turkish foreign trade indicate the same process.

The study aims to Turkey's entry into the nation-building process from 1920s to the present foreign policy-foreign trade relations, especially, examine the effects of foreign policy on foreign trade. Literature review, historical and current data analysis methods will be included in the study.

Keywords: Turkish Foreign Policy, Turkish Foreign Trade, The Nation-state Structures, International System, Turkey

Jel Codes: F51, F54, H1

Giriş

Uluslararası sistem dinamikleri ve uluslararası konjonktürden etkilenen Türk dış politikası ve Türk dış ticareti, ulus inşa yapılanmasının küresel düzeyde gelişimiyle birlikte önemli ölçüde dönüşmüş ve evrilmiştir. Bu süreç, Osmanlı Devleti'nin son yılları olan 1930'lardan itibaren devam etmektedir.

Türk dış ticaretine etki eden dış politika süreçlerinin değerlendirildiği çalışma, iç politika süreçlerinin de tetiklediği veya tam tersi şekilde dış politika süreçlerinin tetiklediği iç politika süreçlerinden etkilenen dış ticaretteki önemli olayları incelemeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla iç politika, dış politika ve dış ticaret etkileşimi kesin çizgilerle ayırt edilemez bir bütündür. Bunu toplumsal yapı ile iç ve dış diğer dinamikler tamamlamaktadır.

Çalışmada hedeflenen temel parametre, Türk dış politikası ekseninde Türk dış ticaretinin gelişimine etki eden faktörlerin tarihsel sistematik analiz yöntemiyle belirlenmeye çalışılmasıdır.

Türk Dış Politikası Ekseninde Türk Dış Ticaretinin Gelişimine Etki eden Faktörler

Ulus inşa sürecinin tüm dünyada etkin olmaya başlamasıyla birlikte Osmanlı Devleti'nin son dönemleri ve Türkiye'nin kuruluş yıllarından itibaren iç politik dönüşümlerin yanı sıra dış politika-dış ticaret ilişkileri daima birbiriyle sıkı bağlar içerisinde gelişmiştir. Osmanlı Devleti'nin devlet kontrollü ve ihracatı önlemeye yönelik politikaları, kapitülasyonlar, Balta

Limanı ve benzer anlaşmalar, cumhuriyet döneminde imzalanan Lozan Anlaşması, 1929 küresel ekonomik bunalım ve ülke içindeki spekülatif ithalat talebinin artışı, Haziran 1929'daki ithal edilen mallara konulan yüksek gümrük tarifeleri, 1932-1939 yılları arasında birçok alanda özel sektörün gelişimini beklemeden zaruri görülen yerli ve yabancı yatırımları gerçekleştirmesi, 2. Dünya Savaşı'na girmeyen siyasi iradenin 1946 yılında ihracatı teşvik etmek maksadı ile % 146 oranında devalüasyon yapması ile dış ticaret fazlası verilmesi, 1950'lerde dış ticaretin tamamen serbest bırakılması ve 1980'lere kadar ithal ikameci politikalar uygulanması, 1960'lı yıllarda uygulanan ekonomi politikalarında sabit döviz kur siteminin uygulanması ve gümrük kotalarının yüksek tutularak ithalatın kısıtlanmaya çalışılması, 1970'lerdeki dünya petrol krizi ve 1974 yılında Kıbrıs sorunu sebebiyle Türkiye'ye uygulanan ambargonun dış ticarete olumsuz etkileri, 1980'lerde gerçekleştirilen devalüasyonla ve 24 Ocak kararlarıyla hedeflenen dış ticaretin gelişimi için ihracatın arttırılması (özellikle komşu ülkeler ve Ortadoğu ile) (Şahin, 2009: 409-410) dolayısıyla da döviz kazancının arttırılması, Küreselleşen dünya ekonomisine uygun hareket edebilmek için 1984'de ithalat rejiminde yapılan önemli değişiklikler, 1990'lı yıllarda küresel ekonomideki durgunluk, Körfez Savaşı (1990-1991) ve Türkiye'deki ekonomik kriz ve yüksek enflasyon oranları, Türkiye'nin 1995 yılında Dünya Ticaret Örgütüne, 1996 yılında Gümrük Birliği'ne üye olmasının etkisizliği ve Avrupa Birliği'nin sanayi ürünlerinin gümrüksüz olarak ülkeye girişi ile dış ticaret açığının artışı, 1999 Asya Krizi ve Türkiye'den gerçekleşen sıcak para çıkışları, IMF ile stand-by anlaşması yapılması, 2002'deki küresel ekonomik entegrasyonların artışı, 2008'de ABD'de başlayan ekonomik krizin (mortgage krizi) tüm dünyada hissedilmesi, 2001 kriziyle düşüş yaşayan dış ticaret hacminin 2008 yılındaki (etkileri 2009 yılına yansımıştır) küresel kriz sürecine kadar artış göstermesi, 2010 sonrasında Afrika'ya açılım, Suriye'deki savaş ve ABD ile yaşanan dönemsel krizler Türk dış ticaretine etki eden dış politika unsurları ve iç-dış politik süreçlerinin yansımaları olarak değerlendirilebilir.

Türk Dış Politikasından etkilenen Türk Dış Ticaretinin Tarihsel Süreci

Uluslararası sistem dinamiklerine ve uluslararası konjonktüre göre hareket eden Türk dış politikası ve iç politikası, ülkenin ekonomi ve toplumsal yapısını belirleyen temel unsurlardır. Uluslararası sistemden etkilenen dış politikanın dış ticarete olan etkileri aynı zamanda ulus inşa yapımını tamamlama çabası gösteren Türkiye için tarihsel süreç boyunca oldukça yoğun

olmuştur. Bu bağlamda kapitülasyonlardan, Lozan Anlaşması'na, Avrupa Birliği ile imzalanan Gümrük Birliği Anlaşması'ndan Suriye Savaşı'na kadar tüm uluslararası düzenlemeler Türk dış politikasını ve Türk dış ticaretini önemli ölçüde etkilemiştir ve etkilemeye devam etmektedir. Türk dış politikası-Türk dış ticareti arasındaki etkileşim süreci, tarihsel olarak sistematik bir analize tabi tutulduğunda; Cumhuriyet Öncesi (1830-1923), Cumhuriyetin Kuruluşu Yılları (1923-1980), Küreselleşmenin Etkileri (1980-2019) şeklinde sıralanabilmektedir.

Cumhuriyet Öncesi Dış Politika-Dış Ticaret Etkileşimi (1830-1923)

Avrupa'da sanayi devrimi süreci gerçekleşirken, imparatorlukların ulus devletlere dönüştükleri yapıların tüm dünyada etkin olduğu uluslararası sistemde Osmanlı Devleti son dönemlerini yaşamaktaydı ve Türkiye Cumhuriyeti'ne evrilme sürecindeydi. Bu dönemde Osmanlı'nın iktisadi hayatının önemli bir unsurunu oluşturan ticaret, bir devlet geleneği olarak devletin kontrolü altında yürütülmekteydi (Çakır, 2000, s.40; Savrul vd, 2013: 57). *İthalatı teşvik edici, ihracatı kısıtlayıcı* bir uygulamaya dayanan Osmanlı dış ticaret politikalarına göre; ihracat yüksek oranlarda vergilendirilmekte hatta bazı mallara ihracat yasağı konulmaktaydı. *Kapitülasyonlar*la birlikte daha da güçlenen bu ithalatı teşvik edici dış ticaret politikası, 1838 yılında İngiltere ile Osmanlı Devleti arasında yapılan *Balta Limanı Anlaşması* ve Fransa ve diğer Avrupa devletleri ile yapılan *benzer nitelikteki anlaşmalar*[11], Osmanlı Devleti'nin gümrükleri üzerinde diğer Avrupalı devletlere büyük ayrıcalıklar tanımak suretiyle Osmanlı Devleti'ne yönelik engelsiz bir ticaret sistemi geliştirmelerine imkan sağlamıştır. Bu durum aynı zamanda Osmanlı ekonomisinin gelişen Avrupa sanayisi için açık bir pazar haline gelmesine de yardımcı olmuştur (Güven, 1998: 26; Savrul vd, 2013: 57).

On yedi ve on sekizinci yüzyıllarda Osmanlı Devleti'nin ülkenin temel gereksiniminde kullandığı malların eksikliğini önlemek ve vergi gelirlerini arttırmak amaçlı dış ticaret politikasına karşın, Avrupa devletlerinin dış ticaret politikaları, milli servetini oluşturan altın ve gümüş miktarını ve ihracatlarını arttırmak, ithalatı azaltmak ve yerli üreticiyi dış rekabetten korumak amacıyla dış

[11] ***Balta Limanı Anlaşması (1838)*** ile Yedi-vahid yani tekel sistemi (ülkedeki hammaddelerin yurtdışına çıkmasını engellemek) kaldırılmıştır, iç ticarete İngilizlerin de katılabilecek olması öngörülmüştür, İngiliz vatandaşları Osmanlı ürünlerini ihraç etme hakkına sahip olmuşlardır, transit resmi kaldırılmıştır, İngiliz gemileriyle gelen İngiliz ürünleri bir defaya mahsus gümrük vergisi ödeyebilme hakkına sahip olmuşlardır, Osmanlı İmparatorluğu sınırları içinde ticaret yapan İngilizler, Osmanlı vatandaşlarından bile daha az vergi ödemişlerdir. Bu antlaşmalara benzer antlaşmalar başka devletlerle de imzalanmıştır. Bu ülkeler; *Fransa, İsveç, Norveç, Hollanda, Danimarka, İspanya,Portekiz ve Belçika*'dır (Antlaşmalar, 2019).

ticaret politikaları uygulanmaktı (Taşkın, 2003: 133). Dolayısıyla Osmanlı Devleti, ulus devlet olmaya doğru evrilirken Avrupalı devletlerin dış ticaret politikalarının tam tersini uygulamıştır.

Cumhuriyetin Kuruluşu Yıllarında (1923-1980) Dış Politika-Dış Ticaret Etkileşimi

I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı'ndan henüz çıkmış olan ve savaşın negatif etkisinin ekonomide de yoğun hissedildiği Türkiye, kuruluşunun ilk yıllarında, siyasi iradenin imzalamış olduğu *Lozan Anlaşması*'nın bağlayıcı hükümleri[12] nedeniyle dış ticaretinde 1929 yılına kadar gümrük tarifelerini bu anlaşmada geçerli olan biçimiyle uygulamak zorunda kalmıştır. Lozan anlaşması gereği Türkiye dış ticaretinde hiçbir sınırlama yer almamaktaydı. Bu durum Türkiye'yi de Osmanlı Devleti gibi, ihracatında tarımsal ürünlerin ağırlıklı olduğu ve sanayisi gelişmemiş bir ülke ve gelişmiş ülkelerin açık bir pazarı haline dönüştürmüştür. Bu nedenle cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye, ithalatın yüksek olduğu ve dış ticareti devamlı açık veren bir ülke konumunda olmuştur. Türkiye Cumhuriyetinin Lozan Anlaşması'yla süren "dış politika-dış ticaret" ilişkisi Osmanlı'nın devlet kontrollü dış ticaret politikalarının devamı niteliğindeydi.

Diğer yandan savaştan çıkan ve yabancı sermayenin güven duymadığı Türkiye ekonomisi, yabancı yatırım çekme sorunu da yaşamaktaydı (Uludağ ve Arıcan, 2003: 3-4). Bu şartlarda uluslararası sistemde hayatta kalma mücadelesi veren Türkiye ekonomisi için henüz kurulmuş olan siyasi irade, Şubat 1923'te İzmir İktisat Kongresi'ni toplayarak ticareti, tarımı desteklemeyi bunu yaparken de çalışanların haklarını korumayı ve yabancı yatırımı çekmeyi hedeflemiştir (Kepenek ve Yentürk, 2005: 32-33).

Siyasi iradenin uluslararası konjonktürü dış politikayla bütünleyerek iç politik destek sağladığını bu süreç, Türk dış ticaretini ilerleyen yıllarda büyük oranda geliştirmiştir. Fakat Lozan Anlaşması hükümleri nedeniyle 1916 yılında imzalanan Osmanlı Gümrük Tarifeleri beş yıl süreyle geçerli kalmıştır. Bundan dolayı 1929 yılına kadar gümrük tarifeleri arttırılamamıştır ve bu yıllarda Türkiye'nin ithalatı ihracatından fazla olduğu için dış ticaret dengesi hep eksi yönde seyretmiştir

[12] Türkiye'nin ulusal bağımsızlığı açısından son derece önemli bir sorun olan kapitülasyonlar, Lozan Barış Antlaşması'nın 28.maddesiyle kaldırılırken, Türk gemilerine kendi sularında ticaret yapma hakkı geri verilse de dış ticaret (gümrük hükümranlığı) sorunları henüz çözülememişti. Çünkü Lozan'ın getirdiği iktisadi hükümler, bir dış ticaret politikasını imkansız kılmakta, gümrük gelirlerindeki azalma ve aşarın kaldırılması devlet gelirlerini sınırlandırmaktaydı. Lozan'la Osmanlı Devleti'nin 1 Eylül 1916 tarifesinin 5 yıl süreyle geçerli olması Türkiye tarafından kabul edilmesi de ülkenin dış ticaretinin gelişiminde önemli bir diğer engeli teşkil etmekteydi. Çünkü Türkiye, 1929 yılına kadar dış ticaretin ülke aleyhine işlediği gümrük tarifelerinde bir değişiklik yapamamıştır (Sözcü, 2019).

(Uludağ ve Arıcan, 2003: 5).

Nihayet 1929 yılında Lozan Anlaşması sona ermiş ve yeni gümrük tarifesi yürürlüğe girmiştir. Bu tarifeye göre ülke içinde üretimi olan ve olabilecek iplik ve kumaş, şeker, un ve diğer gıda maddeleri, deri ve ağaç ürünleri, çimento gibi kalemlerin ithalatına yüksek vergiler getirilirken, yerli sanayiyi teşvik edecek olan tarım makine, araç ve gereçleri gümrük vergisinden muaf tutulmuştur. Böylece yerli üretimin teşviki ve korunması hedeflenmiştir (Tezel, 1994: 162). Yerli ekonomiyi koruma ve teşvike yönelik atılan tüm adımlara rağmen yeni kurulmakta olan Türkiye 1929 Dünya Ekonomik Krizinden olumsuz etkilenmiştir.

Türkiye'nin Dış Ticaret Göstergeleri (1923–1929)

Yıllar	İhracat (000 $)	Değişim (%)	İthalat (000 $)	Değişim (%)	Dış Ticaret Dengesi (000 $)	Dış Ticaret Hacmi (000 $)	İhracat/İthalat Karşılama Oranı (%)	GSYH*
1923	50790	-	86872	-	-36082	137662	58.5	2959
1924	82435	62.3	100462	15.6	-18027	182897	82.1	3392
1925	102700	24.6	128953	28.4	-26253	231653	79.6	3817
1926	96437	-6.1	121411	-5.8	-24974	217848	79.4	4512
1927	80749	-16.3	107752	-11.3	-27003	188501	74.9	3937
1928	88278	9.3	113710	5.5	-25432	201988	77.6	4362
1929	74827	-15.2	123558	8.7	-48731	198385	60.6	5301

Kaynak: (TUİK, 2009: 2; TUİK, 2010: 668). * Milyon TL. GSYH 1948 sabit fiyatlarıyla hesaplanmıştır.

1929 yılında ortaya çıkan uluslararası sistemdeki bu ekonomik darboğazdan kurtulmak ve dış ticaret dengesini korumak için 1930'larda dış denetimin çok sıkı yapıldığı devlet kontrollü bir dış ticaret gerçekleştirilmiştir. 1929 Dünya Ekonomik Buhranı'ndan korunmak için Türkiye, 1931 yılında ithalata kota konulması ve ihracatın denetlenmesi hakkında kanun çıkarmış ve hemen

ardından 1933-1938 yılları arasında I. Beş Yıllık Sanayi Kalkınma Planı'nı devreye sokmuştur (Buluş, 2003: 46). İkincisini de uygulamak için hazırladığı sırada patlak veren II. Dünya Savaşı, savaşa girmeyen Türkiye'yi bu kez de tüm dünyada etkin olan bu savaştan korumaya yönelik "İktisadi Savunma Planı"nı hazırlamaya ve uygulamaya yönlendirmiştir (Uludağ ve Arıcan, 2003: 7-15). Türkiye'nin uluslararası sistemi doğru okuması sonucunda Türkiye, 1930-1937 arasında ihracatı ithalatından fazla olduğu için dış ticaret dengesi devamlı fazla vermiştir.

Türkiye'nin Dış Ticaret Göstergeleri (1930-1939)

Yıllar	İhracat (000 $)	Değişim (%)	İthalat (000 $)	Değişim (%)	Dış Ticaret Dengesi (000 $)	Dış Ticaret Hacmi (000 $)	İhracat/ İthalat Karşılama Oranı (%)	GSYH*
1930	71380	-4.6	69540	-43.7	1840	140920	102.6	5431
1931	60226	-15.6	56935	-13.8	291	120161	100.5	5877
1932	47972	-20.3	40718	-32.1	7254	88690	117.8	5253
1933	58065	21.0	45091	10.7	12974	103156	128.8	6065
1934	73007	25.7	68761	52.5	4246	141768	106.2	6447
1935	93670	4.4	70635	2.7	5597	146867	107.9	6252
1936	93670	22.9	73619	4.2	20051	167289	127.2	7694
1937	109225	16.6	90540	23.0	18685	199765	120.6	7811
1938	115019	5.3	118899	31.3	-3880	233918	96.7	8550
1939	99646	-13.4	92498	-22.2	7149	192145	107.7	9139

Kaynak: (TUİK, 2009: 2; TUİK, 2010: 668). * Milyon TL. GSYH 1948 sabit fiyatlarıyla hesaplanmıştır.

1940'lı yıllar uluslararası sistemde "savaş yılları" olarak adlandırılsa da Türkiye'de "Çok partili dönem" olarak anılmaktadır ve Türkiye bu süreçte II. Dünya Savaşı'na girmeyerek önemli ve doğru bir karar almıştır. Bu dönemde Türkiye, her ne kadar tüm dünyanın müdahil olduğu bu savaşta yer almasa da ekonomik olumsuzluklardan etkilenmediğini söylemek mümkün değildir. Bu süreçte Türkiye'nin ihracatında azalma olsa da ithalatındaki azalmanın daha fazla olması nedeniyle dış ticaret dengesi yine olumlu seyretmiştir.

Türkiye'nin Dış Ticaret Göstergeleri (1940-1946)

Yıllar	İhracat (000 $)	Değişim (%)	İthalat (000 $)	Değişim (%)	Dış Ticaret Dengesi (000 $)	Dış Ticaret Hacmi (000 $)	İhracat/İthalat Karşılama Oranı (%)	GSYH*
1940	80904	-18.8	50035	-45.9	30869	130939	161.7	8702
1941	91056	12.5	55349	10.6	35707	146405	164.5	7800
1942	126115	38.5	112879	103.9	13236	238994	111.7	8230
1943	196734	56.0	155340	37.6	41394	352074	126.6	7424
1944	177952	-9.5	126230	-18.7	51722	304182	141.0	7047
1945	168264	-5.4	96969	23.2	71295	265233	173.5	5970
1946	214580	27.5	118889	22.6	95691	333469	180.5	7885

Kaynak: (TUİK, 2009: 2; TUİK, 2010: 668). * Milyon TL. GSYH 1948 sabit fiyatlarıyla hesaplanmıştır.

Türkiye, Dünya Bankası ve IMF'e girdiğinde develüasyon kısıtlamasından etkilenmemek (Kepenek ve Yentürk, 2005: 118) ve küresel ekonomideki etkilerin ülke içinde daha az hissedilmesi için 7 Eylül 1946 tarihinde önemli bir develüasyon gerçekleştirmiştir. Böylece ülke parasının değer kaybetmesiyle ve ithalat üzerindeki sınırlamaların azaltılmasıyla ülke ithalatı ihracatı geçmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında IMF'e üye olan Türkiye, küresel ekonomide ve

dış ticarette daha etkin olmaya başlamıştır. 1950'lerdeki yabancı sermaye ve dış yardımlarla birlikte Türkiye bir yandan ulus inşa sürecini tamamlarken bir yandan da ekonomik düzenini dış ticaretini geliştirerek küresel sisteme adapte etmeye başlamıştır.

1950'li yıllarda her ne kadar II. Dünya Savaşı sona ermiş olsa da mevcut kapitalist dünya düzeninde Türkiye'nin varlığını sürdürebilmesi ve dış ticaret gerçekleştirebilmesi için Türkiye'deki siyasi iradeye geniş yetkiler sağlayan Milli Koruma Yasası yeniden yürürlüğe konulmuş ve fiyat denetimleri arttırılmıştır (Balkanlı, 2002: 300).

1959 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğuna (AET) başvuruda bulunan Türkiye, tam üyelik şartlarını yerine getirinceye kadar 12 Eylül 1963 yılında bir ortaklık anlaşması niteliğindeki Ankara Anlaşması'nı imzalanmıştır (Özdemir vd, 2016: 158). Bu süreçte aynı zamanda uluslararası sistemde kendine yer bulmaya çabalayan Türkiye, bir yandan iç pazarın gelişimine yönelik üretimi teşvik ederken diğer yandan da 1970 yılında yeni bir devalüasyon yaparak ihracatı teşvik etmeye yönelmiştir. Fakat tüm bu çabalar Türkiye'nin dış ticaret dengesinin olumlu gelişimini istenilen düzeyde sağlayamamıştır (Özcan, 1998: 44).

Bununla birlikte uluslararası sistemde yaşanan 1973-1974 dünya petrol şokları, Türkiye'nin Kıbrıs Müdahalesi ve Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan yüksek enflasyon, Türkiye'nin dış ticaret dengesinin bozulmasına ve cari işlemler dengesi açıklarının artmasına neden olmuştur (Öztürk ve Özyakışır, 2005: 3).

1974 yılında küresel ekonomik sorunların yanı sıra Kıbrıs sorunu sebebiyle Türkiye'ye uygulanan ambargonun etkisiyle Türkiye'nin ticaret yaptığı ülkelerin oranlarında değişiklikler meydana gelmiştir. Örneğin; Türkiye'nin ithalatında 1950-1970 yılları arası dönemde ABD %25 oranında bir paya sahipken, bu oran %10 değerinin altına inmiştir (Ekodialog.com, 2019).

1980'lere kadar gerek savaşlar ve küresel ekonomik bunalımlar gerekse de uluslararası örgütlere katılması nedeniyle uluslararası sistemin dinamiklerinden bazen olumlu bazen de olumsuz şekilde etkilenen Türk dış politikası ve dış ticareti, 1980 sonrasında da benzer biçimde şekillenmiştir.

Küreselleşmenin Etkilediği (1980-2019) Dış Politika-Dış Ticaret Etkileşimi

Ekonomik küreselleşmenin hız kazandığı ve ekonomilerin örgütlenmelerle ulus üstü yapılara dönüşmeye başlamasıyla birlikte, Türkiye'nin ihracata dayalı büyüme modeli, kent nüfusunun artışı, sanayi sektörüne yapılan yatırımlar gibi nedenlerle 1980 sonrasında tarım sektörünün Türkiye'nin toplam ihracatındaki payı önemli oranda düşüşe geçmiş, sanayi sektörünün toplam ihracattaki payı ise yükseliş göstermiştir.

Ayrıca, Türkiye'de 1980'lerde gerçekleştirilen devalüasyon ve 24 Ocak kararları da ülkenin dış ticaretinin gelişimi yönünde atılan önemli adımlar olarak nitelendirilebilir. 24 Ocak kararları ile oluşturulan Serbest Bölgeler (Tekeli, 2010: 127), dış ticaretin gelişimini günümüzde dahi Türkiye lehine ilerleten önemli birer mihenk taşıdır.

Dış ticaret hacmini arttıran diğer önemli bir gelişme de 1989 yılındaki Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkındaki Kararla birlikte yabancı sermayenin teşvik edilmesi ve dış ticaretin serbestleştirilmesidir (Özcan, 1998: 45).

Tarihsel süreç boyunca komşularında sürekli savaşların olduğu Türkiye'nin dış politikasını ve dış ticaretini dengede tutması ve bölge güvenliği lehine kararlar alması çok kolay olmasa da halkının desteği ve siyasi iktidarlarının zaman zaman sekteye uğrasa da ülke lehine almış olduğu kararlarla tüm darboğazlar atlatılabilmiştir.

1990'lı yıllara gelindiğinde küresel ekonomideki durgunluk (1994) ve Körfez Savaşı (1990-1991)'nın olumsuz etkileri nedeniyle Türkiye ekonomisinin yeniden revize edilmesi ve istikrarı için 5 Nisan 1994 tarihinde (5 Nisan Kararları) yeni bir ekonomik paket hazırlanmıştır. Böylece Türk Lirasının yeniden devalüasyonuyla birlikte ihracat oranlarında artışlar gerçekleşmiştir (Özdemir vd., 2016: 165).

Diğer yandan uluslararası konjonktür gereği, Türkiye'nin 1995 yılında Dünya Ticaret Örgütü'ne ve 1996 yılında Gümrük Birliği'ne üye olduğunu görmek mümkündür. Uluslararası örgütlere üye olan Türkiye, beklediği sonuçları elde edememiş, Avrupa Birliği'nin sanayi ürünlerinin gümrüksüz olarak ülkeye girişi ile dış ticaret açığını daha da arttırmıştır.

Bu süreçte patlak veren 1999 Asya Krizi ve sonrasında dış siyasetini ve dış ticaretini dengede tutmaya çalışan Türkiye'den gerçekleşen sıcak para çıkışlarının olumsuz yansımaları, Türkiye'nin IMF ile stand-by anlaşması yapması zorunlu hale getirmiş ve Türkiye IMF'den ilk

borcunu almıştır. Bu gelişmeler sonucunda 1994 yılında yaşanan ekonomik krizle birlikte Türkiye'nin dış ticaret hacmi daha çok ithalata bağlı olarak artış sağlamıştır (Özdemir vd., 2016: 165).

2002'deki küresel ekonomik entegrasyonların hızla artışı, 2008'de ABD'de başlayan ekonomik krizin (mortgage krizi) tüm dünyada hissedilmesi, 2001 kriziyle düşüş yaşayan dış ticaret hacminin 2008 yılındaki (etkileri 2009 yılına yansımıştır) küresel kriz sürecine kadar artış göstermesi (ekodialog.com, 2019), 2010 sonrasında Türkiye'nin her alanda özellikle de ekonomik olarak Afrika'ya açılımı, 15 Mart 2011'de başlayan Suriye'deki savaş ve ABD ile yaşanan dönemsel krizler (Suriye ve S400 restleşmeleri) Türk dış ticaretine etki eden dış politika unsurları ve iç-dış politik süreçlerinin yansımaları olarak değerlendirilebilir.

Sonuç

Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinden itibaren Türk dış ticaretinin gelişimi, Türk dış politikası ve uluslararası sistem dinamiklerinin dönüşümü ile eşgüdümlü gerçekleşmiştir.

1800'lü yılların sonlarındaki kapitülasyonlar ve ticarette yabancılara verilen imtiyazlar, cumhuriyet sonrasında da etkilerini belli bir süre devam ettirmiş ve ulus inşa sürecini başlatan Türkiye için oldukça çetin bir sınav olmuştur.

Cumhuriyetin kuruluşu yıllarında imzalanan Lozan Antlaşması ve sonrasında patlak veren dünya ekonomik buhranı ile de dış politika ve dış ticarete yönelik benzer sorunlarla mücadele edilmiş ve nihayet 1931'deki ithalata kota konulması ve ihracatın denetlenmesi hakkında kanunla ve I. Beş Yıllık Sanayi Kalkınma Planı'nı ile Türk dış ticareti az da olsa ivme kazanmıştır.

II. Dünya Savaşı'na girmeme iradesi gösteren Türkiye'nin bu kararı dış politikada alınan önemli bir kararın dış ticarete nasıl olumlu yansıdığının bir diğer göstergesi niteliğindedir. Hem tüm dünyanın katıldığı bu savaşa girilmemiş hem de hazırlanan İktisadi Savunma Planı ile yine dış ticaret için önemli bir adım daha atılmıştır. Böylece 1930'lar ve 1940'larda Türkiye'nin ihracatı ithalatından fazla olduğu için dış ticaret dengesi sürekli fazla vermiştir.

II. Dünya Savaşı sonrasında uluslararası sistemdeki ekonomik, siyasi ve askeri örgütlenmelere müdahil olan Türkiye, IMF, Dünya Bankası, NATO, Birleşmiş Milletler'e üye olurken Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği Anlaşması imzalayarak aday ülke konumunu sürdürmüştür. Tüm bu

üyeliklerin ve anlaşmaların getirisi de özellikle dış ticaret alanında büyük önem taşımaktadır.

1970'lerde ise Kıbrıs sorunu ve yine dünyada yaşanan petrol krizleri ile Türk ekonomisi zarar görse de 1980'lerden sonra küresel ekonominin devleşmesiyle dış politik süreçlerin dış ticarete olumlu yansımalarıyla (her ne kadar İran-Irak Savaşı, Afganistan Savaşı, ABD'deki mortgage krizi, 2001 ve 2008 dünya ekonomik krizleri, Suriye savaşı ve ABD ile yaşanan krizler gibi bölgedeki ve dünyadaki süreçlerin olumsuz etkileri söz konusu ise de) kendisini kısmen de olsa toparlayabilmiştir.

Türkiye, cumhuriyet öncesi ve sonrasında dış politik kararları ile dış ticaretini şekillendiren ve dönüştüren önemli bir etkiye sahiptir. Bu etki tek başına değil, uluslararası sistem dinamikleri ve iç politik ve toplumsal süreçlerin katkılarıyla gerçekleşmekte ve dönüşebilmektedir.

Kaynakça

ANTLAŞMALAR (2019), "Balta Limanı Antlaşması", 4 Mayıs, https://antlasmalar.com/balta-limani-antlasmasi/, Erişim Tarihi: 22.08.2019

BALKANLI, A. Osman (2002), "Küresel Ekonominin Belirleyici Faktörleri Üzerine", *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt XXI, Sayı 1, ss. 13-26.

BULUŞ, Abdülkadir (2003) **Türk İktisat Politikalarının Tarihi Temelleri**, Tablet Kitapevi, Konya.

ÇAKIR, Coşkun (2000), "Tanzimat'tan Önce Osmanlı Devleti'nde Ticaretin Organizasyonu ve Tüccarlar", *Çerçeve Dergisi*, Yıl: 8 Sayı: 25, ss. 40–52.

EKODİALOG.COM (2019), "Türkiye Dış Ticaretinin Tarihsel Gelişimi 1980 Öncesi Dönem", https://www.ekodialog.com/Makaleler/turkiyenin-dis-ticaretinin-tarihsel-gelisimi.html, Erişim Tarihi: 12.07.2019

GÜVEN, T. Celal (1998), "Cumhuriyetin 75. Yıldönümünde Dış Ticaretimizin Geçmişi ve Bugünü", *Dış Ticaret Dergisi*, Yıl: 3, Özel Sayı, ss. 26–41.

KEPENEK, Yakup, Nurhan Yentürk (2005), **Türkiye Ekonomisi**, 17. Basım, Remzi Kitapevi, İstanbul.

ÖZCAN, H.A. (1998) ''Dünden Bugüne Dış Ticaretimizdeki Gelişmeler'', *Dış Ticaret Dergisi*, Sayı: Özel Sayı, 41-76.

ÖZDEMİR, Ünal, Güzin Kantürk Yiğit ve Muhammed Oral (2016), "Cumhuriyetten Günümüze Ekonomi Politikaları Bağlamında Türk Dış Ticaretinin Gelişimi", *Doğu Coğrafya Dergisi*, Cilt 21, Sayı 35, ss. 149-174.

ÖZTÜRK, S., D. Özyakışır (2005), "Türkiye ekonomisinde 1980 sonrası yaşanan yapısal dönüşümlerin GSMH, dış ticaret ve dış borçlar bağlamında teorik bir değerlendirmesi", *Mevzuat Dergisi*, 94 (8), ss. 2-18

SAVRUL, B.K. , H.A. Özel, C. Kılıç, (2013), "Osmanlı'nın Son Döneminden Günümüze Türkiye'de Dış Ticaretin Gelişimi", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, ss. 55-78.

SÖZCÜ (2019), "Türkiye'nin ekonomik bağımsızlığını kazandığı anlaşma: Lozan", 24 Temmuz, https://www.sozcu.com.tr/2019/ekonomi/turkiyenin-ekonomik-bagimsizligini-kazandigi-anlasma-lozan-2-5246761/, Erişim Tarihi: 22.08.2019.

ŞAHİN, Hüseyin (2009), **Türkiye Ekonomisi Tarihsel Gelişimi-Bu Günkü Durumu**, 10. Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa.

TAŞKIN, M. Murat (2003), "1923–2003 Döneminde Türkiye Cumhuriyeti'nin Dış Ticaret Politikaları", *Dış Ticaret Dergisi,* Yıl: 8, Özel Sayı, ss.131–153.

TEKELİ, İ. (2010), **Sanayi Toplumu İçin Sanayi Yazıları**, Tarih Yurt Vakfı Yayınları, İstanbul.

TEZEL, Yahya S. (1994), **Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi**, 3. Baskı, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.

TÜİK (2009). Dış Ticaret İstatistikleri Yıllığı 2008, *Türkiye İstatistik Kurumu Yayını*, Ankara.

TÜİK (2009). İstatistik Göstergeler 1923-2008, *Türkiye İstatistik Kurumu*, Ankara.

TÜİK (2010), İstatistik Göstergeler 1923-2009, *Türkiye İstatistik Kurumu Yayını*, Ankara.

TÜİK (2012) İstatistik Göstergeler (1923-2011), *TÜİK Yayını*, Ankara.

ULUDAĞ, İlhan, Erişah Arıcan (2003), Türkiye Ekonomisi Teori, Politika, Uygulama, Der Yayınları, İstanbul.

Analyzing Unemployment Hysteresis In Turkey With A Fourier Function

Pınar KOÇ[13]

Abstract

Uncertainties in financial markets increases economic fragilities by slowing cash flows. Therefore, economies gets pressed for cash and rises unemployment rates. Unemployment rates increased significantly not only in developing countries, but also in developed economies especially after the 2008 global crisis. In this context, many studies has been prepared examining the dynamics of unemployment in both developed and developing countries.

Chronic unemployment will continue to be one of the most important socioeconomic problems of Turkey. The aim of this study is to analyze the dynamics of unemployment in Turkey using linear and nonlinear Fourier unit root tests that take into account possible structural breaks. In this context, Fourier ADF, Fourier KPSS and Fourier KSS unit root tests were used in this study. ADF, KPSS and KSS unit root tests were also included in the study to test the consistency of the results. The study covers the period of 1923-2018. According to the findings, shocks in Turkey have a permanent impact on the unemployment rate, raising the natural rate of unemployment.

Keywords: Unemployment Hysteresis, Structural Breaks, Fourier Functions

JEL Codes: C01, E24, J01

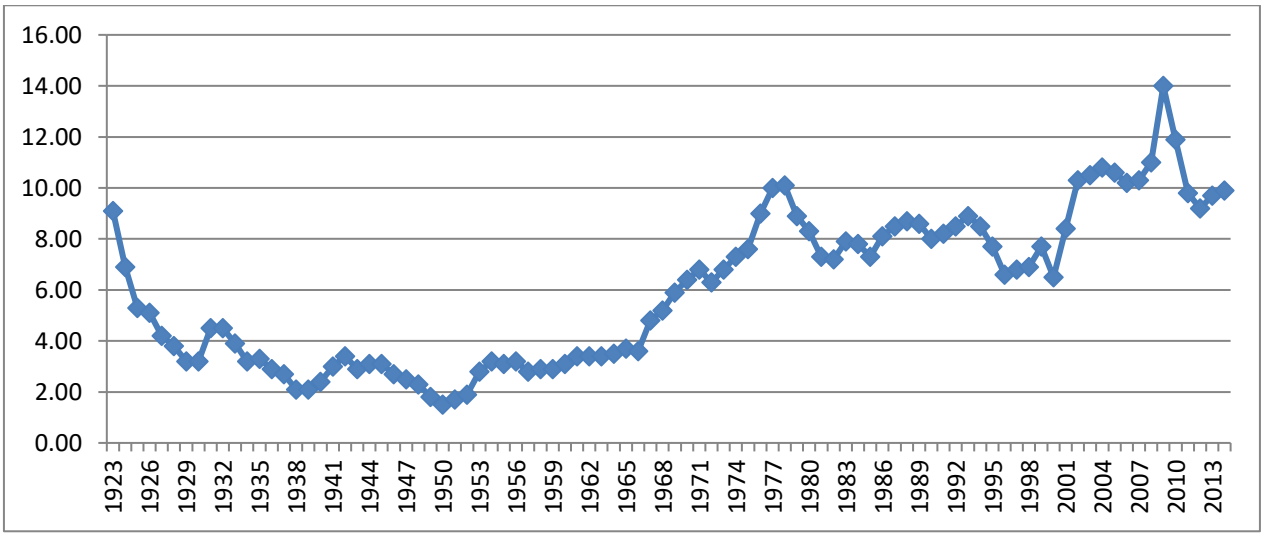
Introduction

Chronic unemployment is one of the most important economic problems in Turkey. Upon examining the unemployment rates, it is observed that sudden increase in unemployment rates are observed especially in crisis periods, the effects of shocks decline in the long run, but unemployment rates remain high compared to the pre-crisis periods. During the period of 1929-2017, Turkey suffered 15 economic crises. While the unemployment rate was at 3.20 in 1929, it increased to 4.50 in 1931. The average unemployment rate during the period of 1933-1945 was at 2.93. Likewise, the unemployment rate was at 2.80 in 1953, but it reached to 3.20 in 1954 with

[13] Phd. Faculty Member, Gümüşhane University, Economics Department, pinartorun@gumushane.edu.tr

the impact of the economic crisis experienced in 1954, and in 1958 the unemployment rate remained at the same rate of 1953. While the unemployment rate remained around 3.20 in the period of 1960-1968, the unemployment rate rose to 5.90 with the 1969 crisis. The same situation is observed in the periods of 1974, 1978, 1980, 1986, 1988-1989, 1991, 1994, 1998-1999, November 2000 and February 2001 Crises. While the unemployment rate in 2000 was at 6.50, the unemployment rate rose to 8.40in 2001. Although the financial crisis of 2008occurred due to external sources, it had a negative impact on the country's economy through the foreign trade channel. The average unemployment rate is around 10.8 during the 2001-2008 period. Nevertheless, the unemployment rate increased to 14% in 2009 due to the global crisis. The average unemployment rate is 11.10 for the period of 2010-2018.

Table 1: Unemployment rates in Turkey: The Period of 1923-2014



The aim of this study is to analyze the dynamics of unemployment in Turkey for the period of 1923-2014 and also to analyze the linear hypothesis of the Turkish labor market with linear and nonlinear Fourier unit root tests taking structural breaks into account. In this context, Fourier ADF, Fourier KPSS and Fourier KSS unit root tests were used in this study. ADF, KPSS and KSS unit root tests were also included in the study to test the consistency of the results. Before explaining the analysis, the theories of the dynamics of unemployment have been briefly mentioned.

In the economic literature, there are three approaches that explain the dynamics of unemployment. The first one among these approaches is the natural rate hypothesis proposed by Friedman (1968) and Phelps (1967, 1968). The natural rate hypothesis emphasizes that the labor market is at a standstill, and it is also expected that unemployment rates will converge towards a stable level of equilibrium.

The structuralist approach developed by Phelps (1994), it is suggested that shocks increase the natural rates of unemployment by creating permanent effects and the labor market reaches a higher natural balance. Negative supply shocks, such as relative oil prices, real interest rates, exchange rates and stock market prices, increase natural unemployment rates.

Another approach to explain the dynamics of unemployment is the unemployment hysteresis approach developed by Blanchard and Summers (1986). Blanchard and Summers (1986) explain the high unemployment having taken place in the 1970s with the model of insiders-outsiders. Shocks reduce employment and cause a shift in the level of equilibrium wages and cause hysteria.

The theory of unemployment hysteresis has important consequences in the context of economic policies. In the case of hysteresis, the government needs to implement policies to combat active unemployment because the effects of shocks will be permanent. In the absence of unemployment hysteresis, the effects of shocks are temporary, so there is no need for an active employment policy or unemployment policy.

Literature Review

There are many studies in the literature that examine the dynamics of unemployment. Neuderfor et al. (1990) analyzed the dynamics of unemployment in Austria using unit root tests in the framework of the wage price model. It has been concluded in the study that the unemployment hysteria hypothesis is valid in Austria.

Jeaeger and Parkinson (1991) examined the dynamics of unemployment in Germany, Canada and the United States. According to the results of study, an unemployment hysteria is observed in Germany and Canada, while the hysteria effect in the United States is relatively unimportant.

Leon-Ledesma and McAdam (2004) examined the validity of unemployment hysteresis in CEEC (Central and Eastern Europe) countries. Structural changes and cyclical fluctuations increase the rate of natural unemployment.

Leon-Ledesma (2002) analyzed the validity of unemployment hysteria in the United States in the EU countries using panel unit root tests. Unemployment hysteresis hypothesis is applied in EU countries whereas the natural rate hypothesis is valid in USA.

Chang et al. (2005) analyzed the validity of the unemployment hysteresis hypothesis in 10 European countries (Belgium, Denmark, France, Ireland, Italy, Netherlands, Portugal, England, Norway, Finland) for the period of 1961-1999 using the Panel SURADF approach. It was concluded that the hysteria effect was valid in other European countries except Belgium and the Netherlands.

Romeo-Avila and Usabiaga (2007) investigated the existence of temporary shocks and the sustainability of unemployment in the USA and Spain for the period of 1976-2004. According to the study, unemployment hysteria is valid in Spain, there is no unemployment hysteria in the US due to the regime.

Gustavsson and Österhalm (2010) have analyzed the validity of the unemployment hypothesis in 17 OECD countries and have reached conclusions that support the hypothesis of unemployment hysteria in OECD countries.

Ball (2009) questioned the validity of NAIRU in 20 developed countries using the Phillips curve. Findings support unemployment hysteria.

O'Saoughnessy (2011) examined the change in the dynamics of unemployment in the OECD countries after the 2008 crisis. In the study using non-linear models, the unemployment hysteresis was found to function in a positive way.

Özcan (2012) analyzed the validity of unemployment hysteresis in OECD countries by using structuralcross-sectional unit root tests. According to the study, OECD countries are under the influence of unemployment hysteria.

Sturn (2014) analyzed the change in long-term unemployment rates of restrictive monetary and fiscal policies applied during recession periods in 20 OECD countries using panel data. It has been concluded in the study that financial consolidations affect long-term unemployment rates

more.

There are a number of studies on unemployment hysteresis in Turkey. In his study covering the period of 1923-2007, Yılancı (2009) analyzed the validity of the unemployment hysteresis hypothesis in Turkey using structural breakdown unit root tests. According to the study, the unemployment hysteresis hypothesis is valid in Turkey.

Barışık and Çevik (2008) analyzed the existence of unemployment hysteria effect in Turkey for the period of 1923-2006 by using unit root tests and semi-parametric strong memory models. It was concluded in the study that unemployment hysteria is valid in Turkey.

Güloğlu and İspir (2011) analyzed whether the unemployment hysteresis in Turkey is valid on sectoral basis by using the panel unit root tests. In the study conducted for the period of 1988-2008, the natural ratio hypothesis was found to be valid. According to this study, it was found out that the effects of shocks on the unemployment rate have been sustained for a long time, but not permanent.

In his study relating to the period of 2000-2013, Bayrakdar (2015) analyzed the validity of unemployment hysteresis in Turkey by using structural breakdown and structural non-breakdown unit root tests. It was found out that unemployment hysteria is valid in Turkey.

Econometric Methods

The presence of nonlinear relationships between structural breakdowns and variables caused by internal and external shocks significantly affect the results of the study .In this context, Fourier ADF and Fourier KPSS unit root test considering structural breaks and Fourier KSS unit root tests considering both nonlinear and structural fractures were used in this study covering the period of 1923-2014 to analyze whether unemployment hysteresis is valid in Turkey.

ADF unit root test developed by Dickey-Fuller (1979), KPSS unit root test developed by Kawiatkowski, Phillips, Schmidt and Shin (1992) and KSS unit root tests developed by Kapetanios, Shin and Snell (2003) were used to test the consistency of the results.

Fourier ADF unit root test

Perron (1989) pioneered the development of structural fractured unit root tests stating that the validity of conventional unit root tests is impaired when structural fractures are neglected. Perron (1989) identified the history of structural breaks externally.

Zivot & Andrews (1992) is the first study to determine the structural fracture history internally. However, it is a single structural fractured model. Lumsdeine&Papel (1997) deal with the same logic as Zivot & Andrews (1992), but allows two structural breaks.

Lanne et al. (2002) and Saikhonen & Luthkepohl (2002) have also introduced a new model by adding deterministic mean and trend values, emphasizing that these factors are important and that two structural fractures will affect the results in the case of a single structural break.

Lee &Strazicich (2003, 2004) emphasized that time series may be stationary around different trends at different times. While Lee &Strazicich (2003) allow a single structural break, Lee &Strazicich (2004) allow two structural breaks.

Kapetonios (2005) identifies not only the structural change dates but also the structural change numbers internally.

Becker et al. (2006) applied the Fourier functions to the unit root test of KPSS (1992), eliminating the deficiencies found in other unit root tests. In the unit root tests based on Fourier functions, the number of structural fractures, their form and whether they are meaningful or not are taken into account. In addition, Christopoulos and Leon-Ledesma (2010) developed linear Fourier ADF and nonlinear Fourier KSS unit root tests.

3.2.Fourier KPSS Unit Root Test

Becker at. Al (2006) used the following data creation process.

$$y_t = X_t'\beta + Z_t'\gamma + r_t + \varepsilon_t \qquad (1)$$

$\varepsilon_t$are static faults. The level of$y_t$is stable. $X_t = [1, t]'. Z_t$ ve $X_t$are trend-stationary. Using the constants, the following equations were obtained

$$y_t = a_0 + \gamma_1 sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_2 cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + e_t \qquad (2)$$

The number of T observations in the equation is k frequency magnitude. The results are

interpreted by comparing the τ statistic obtained for the appropriate frequency magnitude with the values created by Becker et al. (2006). If the H_0 hypothesis cannot be rejected, the series is not stable. If it is determined that the series are stationary; it is necessary to test the hypothesis $\gamma_1 = \gamma_2 = 0$ with the F test statistic and reject the hypothesis in order to use the results obtained from the Fourier equation.

Fourier ADF ve Fourier KSS Unit Root Tests

These models developed by Christopoluos and Leon-Ledesma (2010) are expressed in the following equation.

$$y_t = \delta_0 + \delta_1 sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \delta_2 cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + v_t \quad (3)$$

The number of T observations in the equation is k frequency magnitude. In the Fourier ADF test, the ADF Unit Root test is applied to the residue obtained from the above equation, while the root KSS unit root test is applied to the residue obtained from the above equation in the Fourier KSS unit root test. However, in order to perform the Fourier KSS unit root test, it is necessary to be convinced that the series are not linear by using nonlinearity tests.

$$\Delta v_t = \alpha_1 v_{t-1} + \sum_{j=1}^{p} \beta_j \, \Delta v_{t-j} + u_t \quad (4)$$

$$\Delta v_t = \lambda_1 v_{t-1}^3 + \sum_{j=1}^{p} \beta_j \, \Delta v_{t-j} + u_t \quad (5)$$

In the Fourier ADF unit root test, the alternative hypothesis $\alpha_1 < 0$ is tested against $\alpha_1 = 0$ null hypothesis, Whereas; in the Fourier KSS unit root test, the $\lambda_1 < 0$ hypothesis is tested against the $\lambda_1 = 0$ hypothesis. The rejection of the null hypothesis implies that the series is stationary around the deterministic function.

Table 1: Fourier ADF Unit Root Test Predictive Results

	$\bar{k}$	MİN SSR	$\tilde{\tau}$
ADF	-	-	-0.739200
KPSS	-	-	0.956694
Fourier ADF	1	43.84083	-2.850878
Fourier KPSS	1	206.0705	0.204083

*Critical values for ADF unit root test are 1%, 5% and 10%respectively; -3.51, -2.89 and -2.58.
**Critical values for KPSS unit root test are 1%, 5% and 10% respectively; 0.73, 0.46 and 0.34.
***Critical values for the Fourier ADF unit root test are 1%, 5% and 10% respectively; -4.43, -3.85 and -3.52.
****Critical values for Fourier KPSS unit root test are; 1%, 5% and 10% respectively; 0.26, 0.17 and 0.13.

In the Fourier ADF and Fourier KPSS tests, the null hypothesis is different. In the ADF and Fourier ADF unit root tests, the null hypothesis is constructed as a serial unit root, the null hypothesis in the KPSS and Fourier KPSS unit root tests should be considered when this hypothesis is established as serial stationary.

Upon analyzing the predictive results, it is observed that the unemployment rate is not stable. Only in the Fourier KPSS test the null hypothesis for the 1% significance level cannot be rejected. KSS and Fourier KSS unit root tests were also used to test whether non-linearity affects the results. However, in order to use the nonlinear time series, it is firstly necessary to consider that the series are not linear. In this context, the linearity of the series was tested primarily using the Harvey (2008) test. The table 2 illustrates the predictive results of Harvey (2008) test.

Table 2: Harvey Linearity Test Predictive Results

Harvey Test Statistic	Harvey Critical Values
12.7888	7.78 for 1 %
	9.49 for 5 %
	11.15 for 10 %

According to the results, H_0 hypothesis is rejected. The unemployment rate is not linear. Fourier FKSS Unit Root Test was performed to investigate whether non-linearity affects the results.

Table 3: Nonlinear Unit Root Tests

	$\bar{k}$	MİN SSR	$\tilde{\tau}$	$\tilde{F}$
KSS	-	-	-3.640124	-
FKSS	1	206.0705	-4.485749	3.870383

*Critical values for FKSS unit root test are 1%, 5% and 10% respectively; -4.14, -3.59 and -3.26.
**Critical values for KSS unit root test are 1%, 5% and 10% respectively; -3.48, -2.93 and -3.40.

When the predictive results are examined, it is seen that the calculated value is higher than the

critical values. In this case, the null hypothesis is rejected. The unemployment rate stagnates around the declining deterministic trend. If the series in the Fourier unit root tests are stationary, the coefficients of the trigonometric values should be tested with the F test to see whether are different from zero in order to analyze whether the Fourier equation can be used. When the estimated F value and the critical F values are compared, it is seen that the trigonometric values are meaningful at the 5% and 10% significance levels. In this case, the unemployment rate may said to be stationary around the deterministic trend for 5% and 10% significance levels. When the predictive results of the KSS unit root test are examined, it is observed that the calculated value is higher than the critical values. In this context, unemployment hysteresis is not valid in Turkey. Thus a different finding was obtained compared to other studies explaining the dynamics of unemployment in Turkey. This shows that structural breaks and nonlinearity are also important.

Conclusion

Unemployment is a socio-economic concept leading to significant costs. Economic and political instabilities affect the dynamics of unemployment considerably. In this context, the dynamics of unemployment in a country should be well analyzed, and appropriate monetary and fiscal policies should be applied depending on the dynamics of unemployment. Especially in the economies where unemployment hysteresis is valid. In this study covering the period of 1923-2018, the dynamics of unemployment in Turkey were analyzed using linear and nonlinear Fourier unit root tests. While it has been concluded that the unemployment hysteria is valid in all of the linear models; unemployment hysteresis is not valid in non-linear models. In this study, unlike other studies, structural fracture and nonlinearity are discussed together. Fourier unit root tests based on linear models lead to results supporting unemployment hysteresis, while unit root tests based on nonlinear models lead to results rejecting unemployment hysteresis. It can be said that the unemployment dynamics in Turkey can be explained by the structuralist approach developed by Phelps (1994) by taking the unemployment data into account. Shocks create permanent effects on the unemployment rate, causing the natural rate of unemployment to rise. Especially, external shocks cause significant increases in unemployment rates. The oil crises of the 1970s and the global financial crisis of 2008 have significantly affected the unemployment rates in Turkey. With the oil crises, the unemployment rates in Turkey have reached to two digits for the first

time. In 2009, following the 2008 global crisis, the unemployment rate reached its peak. Due to the significant external dependence of the Turkish industry and the decline in foreign direct investments due to the low exchange rates and high interest policies applied, the unemployed growth process is observed in Turkey and even though active employment policies are tried to be implemented, they are not successful. If the labor market is to be balanced at lower levels, then measures should be taken to enable foreign investment to be taken into the country directly and new ways of foreign market and product diversification should be created so that the country's industry is less affected by the external conjuncture and it is also necessary to focus on politics to increase the demand for work force and to reduce labor costs on employers rather than increasing the supply of labor.

References

Ball, L. (2009). "Hysteresis in Umployment : Old and New Evidence", NBER Working Paper Series, Cambridge.

Barışık, S. & Çevik, E. İ. (2008). "İşsizlikte Histeri Etkisi: Uzun Hafıza Modelleri", Kamu İş, cilt 9, sayı 4, 1-36.

Bayrakdar, S. (2015). "Testing for Validity of Unemployment Hysteresis or Natural Rate of Unemployment Rate Hypothesis", *İktisat Politikaları Araştırmaları Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, 45-61.

Becker, R., Enders, W. & Lee, J. (2004). "A Stationarity Test in the Presence of an Unknown Number of Smooth Breaks*", Journal of Time Series Analysis*, Vol.27, No.3, 381-409.

Blanchard, O.J. & Summers, L. (1986). Hysteresis and the European Unemployment Problem. In: S. Fischer (ed.), NBER Macroeconomics Annual, Cambridge, MIT Press.

Chang, T., Lee , K., Chien-Chung; N. & Ching-Chun, W. (2005) "An Empirical Note on Testing Hysteresis in Unemployment for ten European Countries: Panel SURADF Approach", *Applied Economics Letters*, 12:14, 881-886.

Christopoulos, D. K. & Leo´n-Ledesma, M.A. (2010) . "Smooth Breaks and Non-Linear Mean Reversion: Post-Bretton Woods Real Exchange Rates", *Journal of International Money and Finance*, 29, 1076-1093.

Dickey, D. A. & Fuller, W. A. (1979). "Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series With a Unit Root", *Journal of the American Statistical Association*, 74(366), 427–431.

Friedman, M. (1968). "The Role of Monetary Policy", American *Economic Review*, 58, 1–17.

Gustavsson, M. &Osterholm, P. (2010). "The presence of unemployment histeresis in the OECD: what can we learn from out of sample forecast?", *Empirical Economics*,38,779-792.

Güloğlu, B. & İspir, S. M. (2011). "Doğal İşsizlik Oranı mı? İşsizlik Histerisi mi? Türkiye İçin Sektörel Panel Birim Kök Sınaması Analizi", *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 205-215.

Jeaeger, A. & Parkinson, M. (1991) "Some Evidence on Hysteresis in Unemployment Rates", http://irihs.ihs.ac.at/608/1/fo286.pdf.

Kapetanios, G., Ghin, Y. & Snell, A. (2003). "Testing for a Unit Root in the Nonlinear STAR Framework", *Journal of Econometrics*, Vol. 112, No.2, 359-379.

Kapetonios, G. (2005). "Unit Root Testing Against the Alternative Hypothesis of up to m Structural Breaks". *Journal of Time Series Analysis*, 26(1), 123-133.

Kwiatkowski, D., Phillips, P. C. B., Schmidt, P. & Shin,Y.(1992). "Testing The Null Hypothesis of Stationarity Against the Alternative of a Unit Root". *Journal of Econometrics*, v.5, 159-178.

Lanne, M., Lütkepohl, H. & Saikkonen, P. (2002). Comparasion of Unit Root Tests for Time Series with Level Shifts". *Journal of Time Series Analysis*, Volume: 23, Issue: 6., 667-685.

Lee, J. & Strazizich, M.C. (2004). "Minimum LM Unit Root Test with One Structural Break", *Appalachian State University Working Papers*, No.04-17,1- 15.

Lee, J. &Strazicich, M. C. (2003). Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks", *The Review of Economics and Statistics*, Vol.85, No.4, 1082-1089.

Leo´n-Ledesma, M. A. (2002). "Unemployment Hysteresis in the U. S.States and the E.U: A Panel Approcah". *Bulletin of Economic Research*, 54:2, 95-103.

Leo´n-Ledesma, M.A. & McAdam, P. (2004). "Unemployment, Hysteresis and Transition". *Scot. J. Polit. Econ*. 51(3), 377–401.

Lumdaine, R. L.& Papell, D. H. (1997). "Multiple Trend Breaks and the Unit Root Hypothesis". *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 79, No.2, 212- 218.

Neudorfer, P., Pichelmann, K.&Wagner, M.(1990). "Hysteresis, Nairu and Long Term Unemployment in Austria", *Empirical Economics*, 15, 217–229.

O'Saouhgnessy, T. (2011). " Hyteresis in Unemployment". *Oxford Review of Economic Policy*, Volume 27, Number 2, 312-337.

Özcan, B. (2012). "Is Unemployment Hysteresis Hypothesis Valid for OECD Countries? The Analysis of Unit Root Test With Structural Breaks", Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı:40, 95-117.

Perron, P. (1989). "The Great Crash, The Oil Price Shock, and The Unit Root Hypothesis". *Econometrica*, Vol. 57, No. 6, 1361-1401.

Phelps, E. (1994). *Structural Slumps: The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest and Assets*. Cambridge, Harvard University Press.

Phelps, E.S. (1967). "Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment Over Time", *Economica*, Vol. 34, No. 3, 254–81.

Phelps, E.S. (1968). "Money-Wage Dynamics and Labor-Market Equilibrium", *Journal of Political Economy*, vol. 76, no. 4, 678–711.

Romeo-Avila, D. & Usabiagac C. (2007). "Unit Root Tests and Persistence of Unemployment: Spain vs. the United States". *Applied Economics Letters*, vol. 14, no.6, 457-461.

Saikkonen, P. & Lutkepohl, H. (2002). "Testing for a Unit Root in a Time Series with a Level Shift at Unknown Time". *Econometric Theory*, Vol. 18, No: 2, 313-348.

Sturn, S. (2014). "Macroeconomic Policy in Recessions and Unemployment Histeresis", Applied Economics Letters, 21:13, 914-917.

Yılancı, V. (2009). "Analysing the Unemployment Hysteresis for Turkey Under Structural Breaks". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 324-335.

Zivot, E. & Andrews, D. (1992). "Further Evidence on the Great Crash, the Oil Price Shock, and the Unit Root Hypothesis". *Journal of Business & Economic Statistics*, Vol. 10, No. 3, 251-270.

Uluslararası Sistemde Türkiye'nin Önemini Belirleyen Parametreler

Asena BOZTAŞ[14]

Özet

Türkiye, uluslararası sistemde jeostratejik ve jeoekonomik konumu itibariyle oldukça önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla Türkiye, Osmanlı sonrasındaki ulus inşa süreciyle birlikte mevcut öneminin farkında olarak dış politikalar geliştirmiştir ve geliştirmeye devam etmektedir. Bu politikalar sadece ulusal bütünlüğü değil, aynı zamanda bölgesel bütünlüğü sağlayıcı niteliktedirler.

Türkiye'nin kozmopolit yapısı gereği uluslararası arenadaki belirlediği ve uyguladığı dış politikalar, diğer yandan iç dinamikleriyle de örtüşmek durumundadır. Aksi takdirde yönetim sorunları ve toplum içinde uyumsuzluk söz konusu olabilir. Tüm bunlar göz önüne alındığında Türkiye'nin dikkat etmesi gereken en önemli unsur, uluslararası sistemdeki önemini belirleyen parametreleri (siyasi güç, askeri güç, teknolojik güç, demografik yapı, Ar-Ge gücü, kültürel ve tarihsel arka plan, jeostratejik konumu, kararlı ve istikrarlı iç ve dış politikaları, ekonomik ve ticari gücü vs.) doğru tespit etmek ve bunları doğru zamanda ve şekilde kullanabilmektir.

Çalışmada Türkiye'nin uluslararası sistemdeki önemini belirleyen parametreler, literatür taraması ile tespit edilerek bu parametreleri nasıl ve ne zaman kullanması gerektiği konularına yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Uluslararası Sistem, Jeostratejik Konum, Kültürel ve Tarihsel Arka Plan, Eko-Politik Güç

JEL Kodu: F51, F54, H1

[14] * Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, aboztas@sakarya.edu.tr

Determining Turkey's Importance in the International System Parameters

Abstract

Turkey has a very important place as geostrategic and geoeconomic position in the international system. Thus, Turkey's foreign policy has developed as aware of the current importance with the nation-building process in the post-Ottoman and continues to improve. These policies ensure not only national integrity but also regional integrity.

that Turkey's foreign policy should be determined by the cosmopolitan nature in the international arena and apply, on the other hand it has to match up with the internal dynamics. Otherwise, there may be management problems and non-compliance in society. When all this is taken into consideration the most important factor to be aware of Turkey, parameters which determine its importance in the international system (political power, military power, technological power, demographics, R & D strength, cultural and historical background, its geo-strategic location, stable and steady to determine the domestic and foreign policies, economic and commercial power etc.) and use them in the right time and manner.

In the study, the parameters that determine the importance of Turkey in the international system, detected by the literature will be given to the issue of the need to use how and when these parameters.

Keywords: Turkey, International System, Geostrategic Position, Cultural and Historical Background, Eco-Political Power

JEL Codes: F51, F54, H1

Giriş

Türkiye, cumhuriyetin kuruluşu öncesinde ve sonrasında bulunduğu coğrafya ve tarihsel bağlarıyla birlikte getirdikleriyle günümüze kadar ulaşmış, uluslar arası sistemin önemli ulus devletlerinden biridir.

Dünya üzerindeki her ülkede olduğu gibi Türkiye'yi Türkiye yapan ve uluslararası sistemdeki yerini belirleyen temel parametreler mevcuttur. Bunlar Türkiye'nin siyaset, ekonomi ve güvenliğinde en başat rolü oynamaktadırlar. Uluslararası sistemde yer alan Türkiye'nin mevcudiyetini sağlayan ve süreç içerisindeki dönüşümlerini gerçekleştiren bu parametreler

birbirinden bağımsız değil, aksine birbiriyle sıkı bağlar ve etkileşim içerisindedirler.

Çalışma kapsamında belirli bir sınıflandırma yapılsa da tüm parametreler birbirinin içerisine geçişmiş ve birbiri ile etkileşimi devamlı olan unsurlardır. Bunlar; Türkiye'nin jeo-politik ve jeostratejik konumu, jeo-ekonomik konumu, bölgesel güç olma çabası, İslami kimliği ve İslam dünyasındaki liderlik misyonu, yerüstü ve yer altı kaynaklarının zenginliği, demografik genç nüfus potansiyeli, köklü medeniyet yapısı ve tarihsel arka planı, sömürgeci geçmişi ve geleceği olmayışı şeklinde sıralanabilir. Bu parametrelerin belirlenmesinde Türkiye'nin tarihsel süreç içerisindeki ve güncel eylemleri kriter kabul edilmiştir.

Uluslararası Sistemde Türkiye'nin Yeri ve Önemi

Türkiye Cumhuriyeti kuruluşundan itibaren imparatorluk düzeyinde bir devletin yıkılışı sonrasında bir ulus devletin inşasının sancılı sürecini yaşamıştır (Aslan ve Alkış, 2015: 18). I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı mücadeleleri ile yorgun bir toplum, ekonomi ve henüz doğmuş bir siyasi yapı (Kılıç, 2019: 52-53) ile yoluna devam etmiştir. Bu süreçte büyük bir imparatorluğun sınırlarından Türkiye sınırlarına çekilen bir ülke ile bu imparatorluğun ve coğrafyanın mirası olan bir toplum ile günümüze kadar yeni mücadeleler vermeye devam etmiştir.

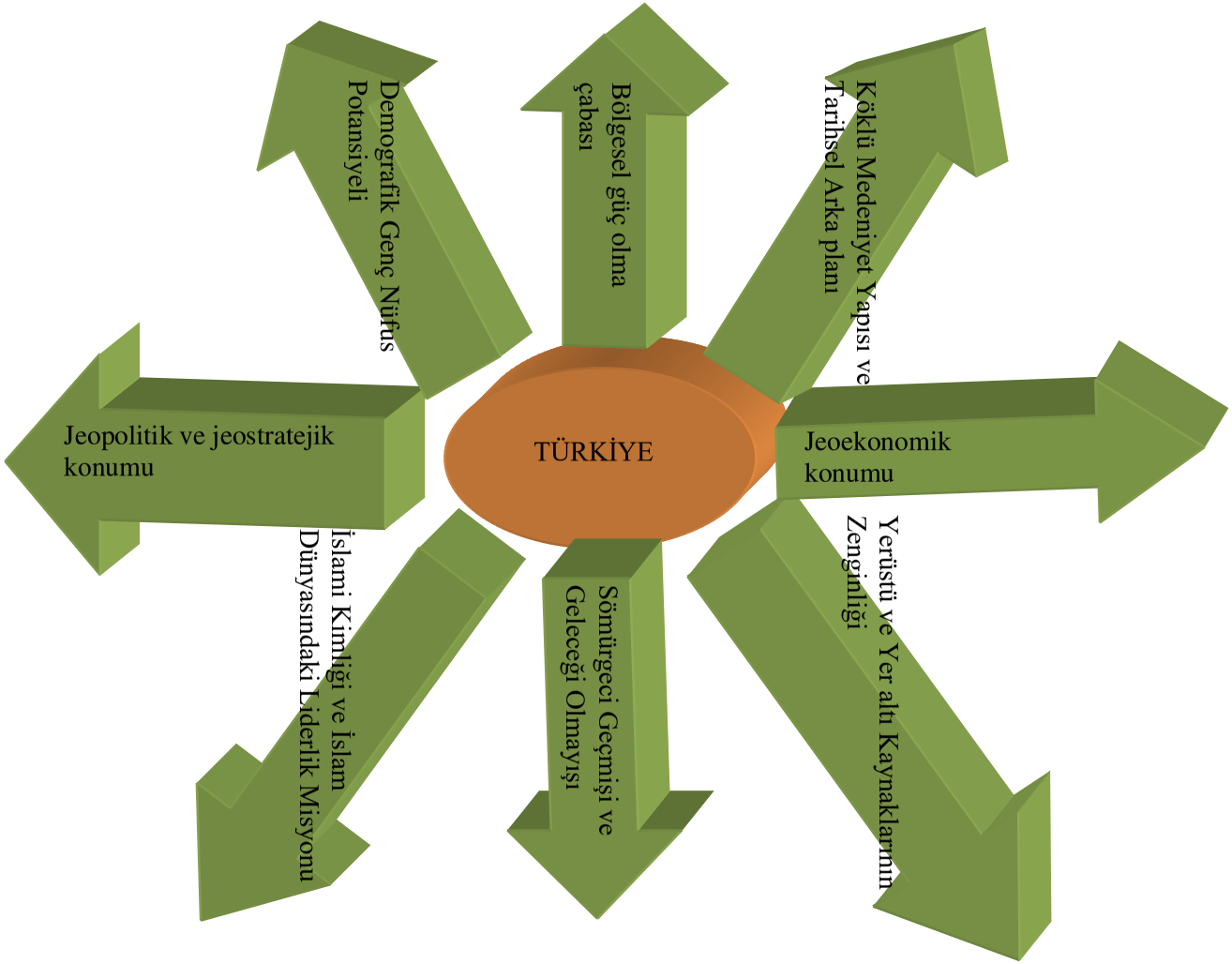
Uluslararası sistemdeki değişiklikler ve dönüşümlere de ayak uydurmak ve bu sistemin olumsuzluklarından en az yarayla ayağa kalkmak için çaba sarf eden Türkiye, hem içeride hem de dışarıda var olma çabasından hiç vazgeçmemiştir. Coğrafi konumu itibariyle ve tarihsel arka planı ile oldukça büyük bir devletin mirasçısı olan Türkiye, zaman zaman sıkıntılar yaşasa da uluslararası sistemdeki mevcut önemini daima bilerek hareket etmiştir.

1.1. Türkiye'nin Önemini Belirleyen Parametreler

29 Ekim 1923 tarihinde cumhuriyetini ilan eden Türkiye (Akandere vd., 2018: 182), uluslararası sisteme "tarihini ve coğrafyasını miras aldığım Osmanlı yerine artık bir ulus devlet olarak yoluma devam ediyorum" mesajını vermiştir. Bu mesajla birlikte geçmişten aldığı mirası olan önemini geleceğe taşımıştır. Türkiye, geçmişten günümüze jeo-politik, jeostratejik ve jeo-ekonomik konumu, bölgesel güç olma çabası, İslami kimliği ve İslam dünyasındaki liderlik misyonu,

yerüstü ve yer altı kaynaklarının zenginliği, demografik genç nüfus potansiyeli, köklü medeniyet yapısı ve tarihsel arka planı, sömürgeci geçmişi ve geleceği olmayışının bilincinde olarak yoluna devam etmektedir. Bu parametreler, Türkiye'nin uluslararası sistemdeki mevcudiyetini ve önemini belirlerken bekasını nasıl sağlayabileceği yönünde önemli fikirler de vermektedir.

Uluslararası Sistemde Türkiye'nin Önemini Belirleyen Parametreler



Jeo-Politik Ve Jeo-Stratejik Konumu

Türkiye, doğudan Ortadoğu ülkeleri, kuzeydoğudan Kafkasya, kuzeyden Karadeniz ve Rusya ile Akdeniz'den Afrika Kıtası, batıdan Avrupa ülkeleri ile komşudur (Elibol, 2010: 1; Özçelik, 2013: 28-29). Dolayısıyla Türkiye, coğrafi konumu ile Karadeniz, Kafkasya, Afrika (tarihsel süreçte Kuzeyi günümüzde ise tümüyle), Ortadoğu ve Doğu Akdeniz havzası ile sürekli etkileşim içerisindedir. Bunun neticesi olarak coğrafi konumu itibariyle komşu ülke ve bölgelerinden ve onlarda meydana gelen olaylardan ve alınan kararlardan bağımsız hareket eden bir Türkiye söz konusu olamamaktadır. Örneğin; İran-Irak Savaşı veya günümüzde Suriye Savaşı yaşanırken bu savaştan ayrı iç ve dış politikalar geliştiren bir Türkiye olmadığı gibi…

Jeo-politik ve jeo-stratejik konumu gereği dış politikalarını da bu kapsamda yönlendiren ve bölgedeki devletlerin toprak bütünlüğüne önem veren Türkiye, zaman zaman bu nedenle uluslararası sistemdeki örgütler veya devletlerle sorunlar da yaşayabilmektedir. Günümüzde Türkiye'nin ABD ile yaşadığı S400 Füze krizi veya NATO ve Avrupa Birliği ile yaşadığı krizler gibi (Çeviköz, 2018)…

Türkiye, uluslararası sistemde mevcut jeopolitik konumunu süreç içerisinde çok daha etkin kullanmayı öğrenmiş, ulus inşa sürecini tamamlama yolunda bir uluslararası sistem dinamiğidir.

Jeo-Ekonomik Konumu

Osmanlı Devletinden sonra cumhuriyetin ilanı ile oluşturulan Türkiye'nin ekonomik yapısı da Osmanlı'dan henüz kopma aşamasında hatta mevcut borçlarını üstlenerek uluslararası sistemde yer bulmuştur. Siyasi olduğu kadar ekonomik olarak da yeni kurulan birçok devletten çok daha dezavantajlı bir şekilde mücadele vermiş olan Türkiye, 1929 Dünya Ekonomik Buhranı (Buluş, 2003: 46) başta olmak üzere 1973 Dünya Petrol Krizi, 1994 Öztürk ve Özyakışır, 2005: 3, 165), 2001 ve 2008 Dünya Ekonomik Krizleri (ekodialog.com, 2019) gibi bir çok küresel ve bölgesel ekonomik sıkıntılarla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Ayrıca Türkiye tarihsel süreç içerisinde, bölgesel ve küresel nitelikteki savaş ve mücadelelere rağmen bulunduğu coğrafyanın Doğu-Batı ticaret yollarının (Baharat ve İpek yolları) üzerinde olması ve siyasi iradesinin ülkeyi korumaya yönelik milliyetçi politikalarıyla birlikte jeo-ekonomik konumunu doğru şekilde kullanabilmiştir.

Bölgesel Güç Olma Çabası

Türkiye'nin günümüzdeki bölgedeki diğer ülkelere karşı konumu, bölgesel güç olma şeklinde tanımlanabilmektedir. Türkiye'nin bölgesel güç olma çabasının en önemli nedeni uluslararası sistemde güç elde etmek ve nüfuzlu bir ülke olabilmekle birlikte, bölgenin güvenliği ile bölge ülkelerinin toprak bütünlüğünü garanti altına alabilmektir. Bölgedeki güç olma mücadelesini yakın zamana kadar İslami liderlik mücadelesiyle birlikte İran'a karşı veren Türkiye günümüzde bu mücadeleyi ABD'nin Irak ve Afganistan Suriye Savaşları'nda ABD ve Rusya'ya karşı vermektedir (Arıkoğlu, 2010: 138; Güneş, 2012: 79, 84).

Bölgesel güç olma çabası içerisinde olan ve asker toplum olarak bilinen Türkler, tarih sahnesinde daima ele geçirdiği topraklardaki halklara ve haklarına saygılı olmuştur. Türkiye'nin günümüzdeki Suriye Savaşı'nda mültecilere kucak açması (AA Haber Ajansı, 2017) ve bölgesel güvenliğin sağlanmasına destek vermek adına askeri operasyonlarda bölge insanının zarar görmemesi için verdiği mücadele (Canyurt, 2015: 138-140) bu olguya verilebilecek en önemli güncel örneklerdir.

İslami Kimliği ve İslam Dünyasındaki Liderlik Misyonu

Türkiye, mirasçısı olduğu Osmanlı'dan devraldığı halifeliği kuruluşunun ilk yıllarında kaldırarak laik demokratik bir ulus devlet olarak yoluna devam edeceğini net olarak ortaya koymuştur. Fakat Türkiye her ne kadar halifeliği kaldırmış olsa da İslamiyetin temsilcisi olan ülke rolünü her dönem oynamıştır. Bu durumun, İslam Konferansı Örgütü'ne liderlik yapmasından Dursun, 2001: 49-53), İslam dünyasından büyük saygı görmesine kadar gözlemlenmesi mümkündür. Osmanlı Devleti döneminde ve sonrasında İslami liderlik için mücadele veren İran Şii İslam kimliği ile Sünni İslam liderliğine karşı mücadelesinden vazgeçmemiştir. Bu mücadele genellikle güvenlik ve ekonomi ekseninden yürütülürken, toplumsal yapıların da etkin olduğu süreçler söz konusu olmaktadır. Zira bilindiği üzere İran-Rusya ilişkilerinin yakınlığına karşı her ne kadar İslamiyet'in bölgede etkin olmasını istemese de bu ittifaka karşı ABD ve Avrupa Birliği, Türkiye'ye destek vermektedirler (Alkan, 2016: 20-21; Ekşi, 2016: 66-71).

Yerüstü ve Yer altı Kaynaklarının Zenginliği

Coğrafya olarak zengin yer altı ve yer üstü kaynaklarına sahip Türkiye'nin gerek dış politika gerekse de ekonomi politikalarını belirlemede oldukça önemli bir parametredir. Son dönemde de sık sık dile getirilen yer altı kaynaklarının işletilmesi ve yer üstü kaynaklarının kullanımı konuları her zaman gündemde varlığını sürdürmüştür.

Standart söylemlerde yer aldığı üzere üç tarafı denizlerle çevrili bir yarımada olan Türkiye zengin akarsu ağı, gölleri ve dört mevsimin sağladığı tarımsal ürünlere sahiptir (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013: 8). Bununla birlikte yine yapılan araştırmalar neticesinde zengin kömür, gümüş, demir, mermer gibi madenlerin yanı sıra tüm dünya için gelecekte çok daha önemli olacak dünyanın en zengin toryum ve bor yataklarına da sahiptir (Buluttekin, 2008: 1-36; Doğan, 2003: 26; Haber, 2016). Bu potansiyel enerji kaynaklarının varlığı, uluslararası sistemdeki büyük güçler başta olmak üzere tüm ülkelerin gözlerini Türkiye'ye yöneltmelerine neden olmaktadır.

Demografik Genç Nüfus Potansiyeli

Realist anlayış çerçevesinde tarih boyunca asker toplum bilinciyle yetişen ve ülke güvenliğine daima birincil önem veren Türkiye, gelişmiş ülkelerdeki artan yaşlı nüfusuna oranla genç ve dinamik nüfus yapısıyla dikkat çekmekte ve Batı için büyük tehdit olarak algılanmaktadır (Sayan, 2013: Milli Gazete, 2017). Türkiye'deki genç ve dinamik nüfus yapısı, toplumun geleceği anlamına geldiği gibi aynı zamanda yetişecek kaliteli çalışan ve güvenlik için birer asker de demektir. Demografik yapının genç ve dinamik olması elbette tek başına etkili olmayacak bununla birlikte teknoloji ve Ar-genin güçlü olmasıyla toplum önemli gelişmeler kaydedebilecektir.

Türkiye'nin, mevcut genç ve dinamik nüfus potansiyelini önemli bir uluslararası ilişkiler dinamiği olarak kullanabilmesi için teknolojik ve Ar-ge kalitesini ve gelişimini de sağlamalıdır. Böylece günümüz çok kutuplu uluslararası sisteminde bölgesel ve küresel güç olacak nitelik gösterebilecektir.

Köklü Medeniyet Yapısı ve Tarihsel Arka planı

Varlıkları M.Ö 6000 tarihine kadar uzanan Türkler, tarih sahnesine siyasi yapılanma olarak ilk kez M.Ö 220 yılında Hun Devleti'ni kurarak çıkmışlardır. M.Ö. 3. Yüzyıldaki devlet yapılanmasıyla Türkler, yüzyıllar boyunca büyük önemli devletler kurmuşlardır Şahin, 2018:

523; Zekiyev, 2007: 148-155). Dolayısıyla Türkiye tarihini 1920'lerde başlatmak tamamen yanlış bir izlenimdir. Tarihteki ve uluslararası sistemdeki mevcudiyetleri bu kadar köklü olan Türkiye'nin tarihsel bağları, kültürler, toplumlar ve devletlerle olan ilişkileri de oldukça eskilere dayanmaktadır. Tarihsel arka planı ve köklü medeniyet yapısının mirasçısı olan Türkiye, günümüzde etkinliğini sağlayabilmek ve uluslararası platformda ilişkilerini geliştirmek için bu mirası doğru şekilde kullanabilmektedir. Örneğin; sömürgeci süreç nedeniyle Afrika ülkeleri ile ilişkilerin askıya alınmasına rağmen, 2000'li yıllarda Afrika ile ilişkilerin birden ve hızla geliştirilmesinin ardında tarihsel ve kültürel bağların olması gibi (Tepeciklioğlu, 2012: 66-70)…

1.1.8. Sömürgeci Geçmişi ve Geleceği Olmayışı

İslamiyet ile tanışmaları ve kabul etmeleri öncesinde ve sonrasında Türkler, tarih boyunca sömürgeci zihniyette hareket etmemişlerdir. Bunun temelinde insana ve doğaya verdikleri değer yatmaktadır. Uluslararası sistemde coğrafi keşifler sonrasında Batılı toplumlar tarafından keşfedilen birçok bakir bölge insanı köleleştirilerek topraklarında esir olarak kullanılmışlardır (Özkan, 2019). Büyük insanlık ayıplarını yaşatan Batılı yönetimler, sömürgecilik süresince sömürge olarak kullandıkları bölgelerle dünyanın irtibatını da önemli ölçüde kesmişlerdir. Bu süreçte Osmanlı ve kuruluşu yıllarında Türkiye bu bölgelerle hem kendi içindeki sorunları hem de uluslararası konjonktür nedeniyle tarihsel bağları olmasına rağmen iletişimde ve etkileşimde bulunamamıştır (Tepeciklioğlu, 2012: 66-70).

Fakat günümüz uluslararası yapılanmasında sömürgeci geçmişinin olmayışı ve bu toplumlarla tarihsel ve kültürel bağlara sahip olması, Türkiye'nin eski sömürgeci geçmişe sahip ülkelerle ilişkilerini hızlı bir şekilde güçlendirmesini sağlamaktadır.

Sonuç

Türkiye, M.Ö. 3. yüzyılda ilk siyasi devlet yapılanmasını gerçekleştirerek günümüz Türkiyesi'nin sağlam temellerini atmıştır. Türkiye'nin bugün bölgesel bir güç olup olmadığı tartışmalarının altında bu tarihsel arka plan ve köklü kültürel geçmişle birlikte bazı diğer parametreler yatmaktadır.

Çalışma kapsamında Türkiye'nin güncel ve tarihsel olarak uluslararası sistemde var olmasının nedenlerini teşkil eden ve birbirinden bağımsız olmayan sekiz parametre ele alınmıştır. Bunlar; jeo-politik ve jeostratejik konumu, jeo-ekonomik konumu, bölgesel güç olma çabası, İslami kimliği ve İslam dünyasındaki liderlik misyonu, yerüstü ve yer altı kaynaklarının zenginliği, demografik genç nüfus potansiyeli, köklü medeniyet yapısı ve tarihsel arka planı, sömürgeci geçmişi ve geleceği olmayışıdır. Her bir parametre, Türkiye'nin güncel uluslararası sistemdeki yerinin belirlenmesinde oldukça etkindir. Bu etkinlik, özellikle Türkiye'nin gelişimi ve gerek bölgesel gerek küresel güç olmasını istemeyen ülkeler tarafından tehdit olarak algılanabilmektedir.

Kaynakça

A HABER (2016), "5 trilyon dolarlık maden rezervi için düğmeye basıldı", 26 Mayıs, https://www.ahaber.com.tr/gundem/2016/05/26/5-trilyon-dolarlik-maden-rezervi-icin-dugmeye-basildi, Erişim Tarihi: 25.08.2019

AA HABER AJANSI (2017), "Türkiye bölgesel güç ve kilit ülke olarak görülüyor", 20 Kasım, https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/turkiye-bolgesel-guc-ve-kilit-ulke-olarak-goruluyor/972260, Erişim Tarihi: 25.08.2019

AKANDERE, Osman, Yaşar Semiz, Hasan Ali Polat (2018), Milli Mücadele ve Türkiye Cumhuriyeti Tarihi, Eğitim Yayınevi, Konya.

ALKAN, Mustafa (2016), "Osmanlı Devletinin "İslam Birliği" Siyaseti: Ortadoğu'nun Osmanlılaşması", Gazi Akademik Bakış, Cilt 9, Sayı 18, Yaz, ss. 17-32.

ARIKOĞLU, Cemile (2010), "Uluslararası Sistemin Aldığı Yeni Biçimin Türk Dış Politikasına Etkileri/Kıbrıs Örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, *Doktora Tezi*, İzmir.

ASLAN, Seyfettin ve Mehmet Alkış (2015), "Osmanlı'dan Cumhuriyete Geçişte Türkiye'nin Modernleşme Süreci: Laikleşme ve Ulusal Kimlik İnşası", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi,* İlkbahar, Cilt: 6 Sayı:1, ss. 18-33.

BULUŞ, Abdülkadir (2003) Türk İktisat Politikalarının Tarihi Temelleri, Tablet Kitapevi, Konya.

BULUTTEKİN, M. Burak (2008), "Bor Madeni Ekonomisi: Türkiye'nin Dünya Bor Piyasasındaki Yeri", *2. Ulusal İktisat Kongresi*, 20-22 Şubat, DEÜ, İzmir, 1-36.

CANYURT, Dilek (2015), "Suriye Gelişmeleri Sonrası Suriyeli Mülteciler: Türkiye'de Riskler", *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 48, Mart–Nisan, ss. 127-146.

ÇEVİKÖZ, Ünal (2018), "Uluslararası sistem ve Türkiye'nin 'dış' politikası – 1", 18 Ocak, Hürriyet, http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/unal-cevikoz/uluslararasi-sistem-ve-turkiyenin-dis-politikasi-1-40713464, Erişim Tarihi: 22.08.2019

DOĞAN, Mehmet (2003), "Türkiye'nin stratejik öneme sahip kaynakları Maden Zengini miyiz, değil miyiz?", *Popüler Bilim Dergisi*, Nisan, sayı 112, s. 26.

DURSUN, Davut (2001), "İslâm Konferansı Teşkilâtı", TDV İslam Ansiklopedisi, cilt: 23, ss. 49-53.

EKODİALOG.COM (2019), "Türkiye Dış Ticaretinin Tarihsel Gelişimi 1980 Öncesi Dönem", https://www.ekodialog.com/Makaleler/turkiyenin-dis-ticaretinin-tarihsel-gelisimi.html, Erişim Tarihi: 12.07.2019

EKŞİ, Muharrem (2016), "AK Parti Döneminde Ortadoğu'da Türk-Amerikan İlişkilerinin Jeokültürel Ekseni: İslami Kimlik", Gazi Akademik Bakış, Cilt 9, Sayı 18, Yaz, ss. 59-77.

ELİBOL, Övsev (2010), "Avrupa Birliği ve Türkiye'nin Güney Kafkasya- Karadeniz Politikaları", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.

GÜNEŞ, Ergin (2012), "Günümüz Uluslararası Siyasal Sistemin Yapısı ve Güç Dağılımı", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, sayı: 23, ss. 78-101.

KALDIRIM, Kübra ve Meltem Yılmaz (2013), "Su Ürünleri ve Balıkçılık Sektör Raporu: 2013", *Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı*, Samsun, ss.1-55.

KILIÇ, Mehmet (2019), "Milli Mücadele Döneminin Siyasi ve Stratejik Açıdan Değerlendirilmesi", Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, ISSN: 2587-2621, Volume 3 Issue 1, March, ss.47-69.

MİLLİ GAZETE (2017), "Gelişmiş Ülkelerde Yaşlı Nüfus Daha Fazla", 21 Ekim, https://www.milligazete.com.tr/haber/1276694/gelismis-ulkelerde-yasli-nufus-daha-fazla, Erişim Tarihi: 25.08.2019.

ÖZÇELİK, Sezai (2013), "Türkiye-Amerika Birleşik Devletleri-Irak İlişkileri: Bermuda Şeytan Üçgeni – 2000-2007 Dönemi Boyunca Kuzey Irak, Jeopolitik ve PKK", *Çankırı Karatekin Üniversitesi Uluslararası Avrasya Strateji Dergisi,* Mayıs, ISBN 2147 – 1142, Cilt 2, No. 1, ss. 27 – 46.

ÖZKAN, Tugay (2019), "Sömürgeciliğin Yayılması: Coğrafi Keşifler", https://www.academia.edu/26238264/S%C3%B6m%C3%BCrgecili%C4%9Fin_Yay%C4%B1lmas%C4%B1_Co%C4%9Frafi_Ke%C5%9Fifler, Erişim Tarihi: 25.08.2019.

ÖZTÜRK, S., D. Özyakışır (2005), "Türkiye ekonomisinde 1980 sonrası yaşanan yapısal dönüşümlerin GSMH, dış ticaret ve dış borçlar bağlamında teorik bir değerlendirmesi", *Mevzuat Dergisi*, 94 (8), ss. 2-18.

SAYAN, Serdar (2013), "Nüfusu 'genç ve dinamik' ama Türkiye bir Al(ex)manya değil!", TEPAV, 22 Ocak, https://www.tepav.org.tr/tr/blog/s/3752/Nufusu+___genc+ve+dinamik___+ama+Turkiye+bir+Alexmanya+degil__, Erişim Tarihi: 25.08.2019.

ŞAHİN, H. Hilal (2018), "Türk Adı ve İslamiyet Öncesi Türk Tarihinin Panoraması", *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, cilt 5, sayı: 18, ss. 512-532.

TEPECİKLİOĞLU, Elem Eyrice (2012), "Afrika Kıtasının Dünya Politikasında Artan Önemi ve Türkiye-Afrika İlişkileri", Ankara Üniversitesi Afrika Çalışmaları Dergisi Cilt 1, Sayı 2, Bahar, ss. 59-94.

ZEKİYEV, Mirfatih (2007), Türklerin ve Tatarların Kökeni**,** Selenge Yayınları, İstanbul.

Örgüt Kültürü ve Örgüt Kültürünün Yönetim Faaliyeti Üzerine Etkileri

Veysel Erdem

Özet

Çalışmanın konusu, örgüt kültürünün yönetim faaliyeti üzerine etkilerinin literatür çerçevesinde ne olduğu üzerinedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, işletmenin yönetim yapısının hem işletme açısından hem de çalışanlar açısından daha hızlı şekilde benimsenmesinde örgüt kültürünün etkilerini dikkate alan bir bakış açısı oluşturmaktır.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Örgüt Kültürü, Yönetim Faaliyeti

JEL Kodu: L2

Organizational Culture and Effects of Organizational Culture on Management Activity

Abstract

The subject of the study is the effects of organizational culture on the management activity within the literature framework. In this context. the objective of the study is to target a perspective that focuses on the effects of organizational culture in the adoption of the management structure for both the business and the employees more quickly.

Keywords: Culture, Organizational Culture, Management Activity

JEL Code: L2

Giriş

Günümüzde ekonomik ve ticari hayatta sürekli gelişmeler sayesinde ülkeler arasındaki ticari faaliyetler devam eden ve sürekli gelişen bir hal almaya başlamıştır. Bu faaliyetler ülkeler içindeki işletmelerinde büyümesine sebebiyet vermiştir. İşletmelerin bu tür gelişmelere hızlı bir şekilde ayak uydurabilmesi için güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmaları gerekmektedir. Örgüt kültürü sayesinde örgütlerde bulunan üyeler kendileri veya kurumları için hangi durumun iyi ya

da kötü olacağını, kendileri veya kurumları için hangi hedeflerin belirlenmesi gerektiğini ve bu hedeflere ulaşabilmek için izlenecek yolları belirlemek için işletmelerin kendilerine özgü örgüt kültürlerine sahip olmaları gerekmektedir.

Literatürde, örgüt kültürüyle ilgili derleme çalışmalarında öncelikle konuyla ilgili teorik çerçeve yönetim faaliyeti ile ilişkilendirilerek verilmekte ve yöneticiler veya çalışanların işletme lehine karar alırken veya işletme için bir strateji uygularken işletmenin sahip olduğu kültürün etkileri açıklanmaktadır. İşletmelerin sahip oldukları kültürlerinin işletme adına yapılan işlemlerde kıstas olarak alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Yöneticilerin aldıkları kararların işletme içi ve işletme dışı çevreye benimsetilmesinde, veya personelin faaliyetlerinin örgüt stratejileriyle uyumunda örgüt kültürünün yönetsel faaliyetlere etkileri son derece önemlidir. Bu çalışmada, işletmelerin yönetim faaliyetini sürdürürken örgüt kültürünün bu faaliyet üzerindeki etkileri ikincil verilere dayanarak değerlendirilmektedir. Çalışma, yöntem olarak nitel araştırma yöntemi esas alınarak yapılmıştır.

Örgütsel Kültür Kavramı

Kültür kavramının kökeninin ‘’bakmak’’ ve ‘’yetiştirmek’’ anlamına gelen klasik Latince fiillerden olan ‘’colere’’ ve ‘’cultura’’ sözcüklerinden geldiği kabul edilmektedir. Örgüt kültürü özellikle 1980‘li yılların başından itibaren üzerinde durulmaya başlanan bir konudur. Örgüt kültürü konusunda bir çok yazarın farklı tanımlarına rastlamak mümkündür. Örgüt kültürü toplumdan, organizasyonun faaliyetlerinden ve üyelerinden kaynaklanır. Organizasyon bütününde uyulan kural, gelenek, değer, alışkanlık ve tutumlar biçiminde ortaya çıkar. Oluşumunda temel etken toplumsal değerler yani ulusal kültürdür. Örgüt içindeki özel olaylar, törenler, eğitimler, ödül sistemleri, gelişim süreçleri, bütünleşme, hikayeler, semboller, dil, sözcükler, şekiller, giysiler organizasyon üyelerinin duygularını güçlendiren, onları harekete geçiren, aynı zamanda dış çevreyi uyaran her şey örgüt kültürünün bileşenleridir (Şahin, 2010:6).

Schein’e göre kurum kültürü çalışanların firmayı daha iyi anlamalarını sağlamakta, bireysel davranışı etkilemekte ve bu da örgütsel etkinliği artırmaktadır. Kültürel öğelerin uyumlu olduğu ve herkes tarafından paylaşıldığı bir ortamda çalışanlar kendilerinden ne beklendiğini ve ne

yapmaları gerektiğini bilmekte ve kendilerini daha iyi çalışmaya adayarak o yönde motive olmaktadırlar. Örgütler farklı kültür mozaiğine sahip bireylerden oluşmaktadır(Schein, 1990: 109-119).

Kültür Kavramı

Kültür, bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyumla ilgili problemleri ile baş etmeyi öğrenirken icat ettiği, keşfettiği ya da geliştirdiği, yeterince iyi işlediği ve geçerliği olduğunu varsaydığı, bu nedenle yeni üyelerine de aynı tür durumlar karşısında benzer düşünce, his, algı ve tavırları oluşturmaları için öğretilen, aktarılan temel sayıltıların bir örüntüsüdür (Kreitner ve Kinicki, 1995: 31; Olkun,1996;565-574).

Kültür, toplumların tarihlerinden devir aldıkları maddi ve manevi mirasların bütünü olarak sayılmaktadır. Toplumun duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplardır. Davranış bilimleri açısından kültür tanımına bakıldığında; nesilden nesile aktarılan toplumdan bireylere kazandırılan yaşam felsefesi olarak tanımlanmakla beraber toplumda yer alan diğer bireyler tarafından oluşturulmuş olan maddi ve manevi öğeler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Nişancı, 2012:3-4).

Gökalp'a göre kültür bir toplumun bütün fertlerini birbirine bağlayan ve aralarında dayanışma meydana getiren kurumlardır. Kültürün milli, medeniyetin milletler arası olduğunu ifade eden Gökalp kültürü ''yalnız bir milletin dini, ahlaki, hukuki, akli, estetik, lisani, iktisadi ve fenni hayatlarının ahenkli bir bütünüdür.'' şeklinde tarif etmiştir. Bu kurumların toplamı o toplumun kültürünü oluşturur. Sosyolojik anlamda kültür, bir toplumun kendini kural ve normlarla ifade etme tarzıdır (Tutar, 2016).

Kültürün Özellikleri

Toplumun ortak davranış kalıpları ve alışkanlıkları olan kültür, bazı özelliklere sahiptir. Kültür denildiğinde neyin anlaşılması gerektiği konusunda bir senteze varabilmek için bilimsel ve evrensel nitelikte olan bu özelliklerin bilinmesi önem arz etmektedir. Bir kavramı doğru

anlamanın en iyi yolu onun özelliklerini, unsurlarını ve boyutlarını ortaya koymaktır. Her kültür işlevlerine göre farklı özelliklere sahiptir. Bunlar:

→Kültür, bir toplumun yaşayış biçimidir.

→Kültür toplumları birbirinden ayırmaya yarayan işaret ve sembollerdir.

→Kültür, toplumun değerlerini içerir ve onları yorumlar.

→Kültür, toplumun üyelerince paylaşılmaktadır.

→Kültür gereksinimleri karşılayıcı ve doyum sağlayıcıdır (Vurgun, 2011:5).

Evrensellik; kültürü tanıma çabasına girdiğimiz zaman ''kültür'' ile değil, farklı kültürler ile karşılaşırız. İnsanın temel davranışlarını yansıtan kültürler birbirine benzer ve evrenseldirler; ancak insanın ikincil davranışlarını yansıtan kültürler kişilere ve toplumlara özgüdür.

Toplumsallık; kültürü ortaya çıkaran bireyler değil toplumlardır. Aynı zamanda kültürün yaşaması toplum sayesinde olabilir. Bir kişinin tutum ve davranışının tek başına bir anlam ifade edebilmesi için söz konusu davranışların ait olduğu kültürel ortamda ortaya konması gerekir (Tutar, 2016).

Fonksiyonellik; birey, grup veya toplum yaşamında bir anlamının ve öneminin olması, diğer bir ifadeyle işlevselliğinin bulunmasıdır. Fonksiyon kavramı, matematikte birbirine bağlı değişkenler arasındaki ilişkileri ifade eder.

Örgüt Kültürü Kavramı

Örgüt kültürü; bir kurumun ve işletmenin karakteristik yapısını ortaya koyan kavramlar bütünüdür. Örgütler, bireylerin tutum ve davranışlarının yanı sıra örgütü bütünsel bir yapı olarak ele alıp tüm örgütün tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir (Nişancı, 2012:5).

Örgüt kültürü, davranışsal normla üretmek için bir işletmenin çalışanları, örgütsel yapıları ve kontrol sistemleri ile karşılıklı etkileşimde olan paylaşılmış değerler ve inançlar sistemidir. Örgüt kültürünü sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mitler oluşturur. Örgütsel kültür paylaşılan anlamlar, temel değerler ve inançlardır. Örgütün amaç, strateji ve politika oluşturmasında önemli

bir etkiye sahip olduğu gibi, yöneticiler açısından örgütsel politikaların yürütülmesini kolaylaştıran önemli bir araçtır (Tutar, 2016).

Örgütsel Kültürün Özellikleri

Örgüt kültürüne farklı epistemolojik, kuramsal ve metodolojik açılardan yaklaşılmış olunsa da, örgüt kültürüne ilişkin beş ortak varsayım söz konusudur:

1. Örgütsel kültürler vardır,
2. Her örgütsel kültür diğerlerine göre tektir,
3. Örgütsel kültür, sosyal olarak inşa edilir,
4. Örgütsel kültür, örgüt üyelerine olay ve sembollerin anlamlı olmasını sağlamaktadır,
5. Örgütsel kültür, örgütsel davranışa yol gösteren güçlü bir araçtır.

Örgüt kültürünün ölçülmesi önemlidir. Çünkü örgütün dış çevreye uyum sağlaması ve içsel bütünlüğünü koruması gibi önemli fonksiyonları yerine getirmesi bakımından kültür, örgüt içindeki bireyler ve gruplar üzerinde etkili olmaktadır. Bu bilgiler ışığında örgütsel kültüre ait birtakım özelliklerden bahsetmek mümkündür. Bunlar:

→Örgütsel kültür, öğrenilmiş veya sonradan kazanılmış bir olgudur.

→Örgütsel kültür, grup üyeleri arasında paylaşılır olmalıdır.

→Örgüt kültürü, yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır ve üyelerin örgüte bağlılıklarını artırır.

→Kültür, örgüt üyeleri için bir kimlik oluşturur.

→Kültür, bir örgütü başka örgütlerden ayıran sınırı çizer.

→Örgütsel kültür, üyeler için bir kontrol mekanizmasıdır(Demirhan, 2011:3).

Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar

Örgüt kültürünü oluşturan farklı unsurlar vardır. Bu unsurlar, hikayeler, mitler ve efsaneler, kuruma özgü dil, çeşitli törenler ve ritüeller, davranış kuralları, liderler ve kahramanlar semboller, inançlar, değerler, tutumlar, temel varsayımlar ve kurum tarihi vb. unsurlardır.

Çevre; örgüt hayatını sürdürebilmesi, içinde yaşadığı çevreye uyum göstermesi ve çevrenin isteklerine göre davranışlarını şekillendirmesine bağlıdır. Örgütsel çevrenin sürekli değişmesi ve içyapı, örgüte yeni olanaklar sağlayabileceği gibi pek çok tehlikeye de açıktır. Dolayısıyla örgütün başarısında bu tehlikeleri fark edip değerlendirebilmek önemli rol oynar(Karakışla, 2009:97).

Artifaktlar; bir örgütte gözlemlenebilir davranış şekilleri ve kurallarıdır. Somut olarak algılanabilir, değerlendirilebilir her türlü unsur artifakttır. Artifaktlar somut olarak algılanabilir ve anlaşılabilir biçimdeki kategoriler ve kurumsal somut unsurlar, bir kurumun kültürünü diğerlerinden ayıran somut öğelerdir.

İnançlar ve değerler; örgüt içerisinde bulunan tüm birimlerin kurum çalışanlarının olayları, tutum ve davranışları değerlendirmede ve yargılamada benimsemiş oldukları değerler, başarı standartlarını oluşturan, başarısının derecesini belirleyen, örgüt içinde genel kabul iş gören yargılardır.

Kullanılan dil ve metaforlar; kullanılan ortak dil ve kavramsal kategoriler, örgüt kültürünün bir diğer özelliğini oluşturur. Kullanılan kavramlarda karşılıklı bir anlayış oluşmuşsa o zaman dilin bir örgüt kültürü öğesi olarak kullanılması durumu ortaya çıkar(Tutar, 2016).

Yönetim Biçimleri Açısından Örgütsel Kültür Türleri

Örgütsel kültür, yöneticilerin ve çalışanların bir arada bulunduğu bir ortamı yansıttığından, bir arada bulundukları süreç içerisinde gerek yöneticilere gerekse yönetilenlere birtakım sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumluluklar yerine getirildiği takdirde örgüt içinde var olan inançlar ve değerler kuvvetlenecek ve bunun sonucunda güçlü bir örgüt kültürü oluşacaktır(Topaloğlu, 1997:169).

Güç Merkezli Örgütsel Kültür

Güç merkezli örgütsel kültür, insancıl değerler göz ardı edilerek, üstlerin astlar üzerinde denetimlerinin olduğu, rekabetçi, büyüme hedefli bir kültür yapısına sahiptir. Yöneticiler örgüt içinde kişisel çıkarları için yarışmaktadır. Örgüt içinde alınan kararların isabet derecesi yöneticilerin niteliklerine bağlı olmakla birlikte politik oyunlara girmekten çekinmeyen ve risk almayı tercih eden yöneticiler örgütlerde sivrilerek başarılı olmaktadır.

Role Yönelik Kültür

Bu tür örgütler daha tipik olarak bürokrasiler şeklinde tarif edilir. Yasallık, meşruluk ve sorumluluk üzerine dikkat çekilir. Çalışmalar kural ve prosedürlerine göre yapılmıştır. Hiyerarşi ve statüler üzerine güçlü bir vurgu vardır. Davranışın tahmin edilebilirliği yüksektir ve sağlamlık ve saygınlığa da genelde rekabet kadar değer verilmiştir.

Görev Merkezli Örgütsel Kültür

Görev merkezli örgütsel kültürüne sahip olan işletmelerde güç, kurumdaki yatay ve dikey fonksiyonların kesiştiği noktalarda toplanmaktadır. İşin en iyi şekilde ve kaliteli yapılması bu kültürün başarı ölçütünü oluşturmaktadır. Görev merkezli kültürde oluşturulan ekiplerde katılımcı bir yönetim uygulanmakta ve belirli bir proje için bir araya gelen gruplar, proje bitiminde dağılmakta veya başka bir projeye aktarılmaktadır.

Yönetim Kavramı

Yönetim en küçüğünden (aile, işletme gibi), en büyüğüne (devlet, uluslar arası örgütler gibi) kadar tüm örgütlerde geçerli ve gerekli bir işlevdir. Yönetim, örgütlerin amaçlarına etkin ve verimli ulaşabilmeleri bakımından zorunlu bir işlevdir(Tortop vd, 1993:20). Diğer bir deyişle yönetim, örgütler için hayati bir öneme sahiptir. Bir toplumun örgütlerindeki yönetim anlayışı ve uygulamaları ile, o toplumun kalkınmışlık düzeyi arasında doğrusal bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Yönetim evrensel bir süreç, toplumsal yaşam kadar eski bir

sanat ve gelişmekte olan bir bilim olarak nitelendirilmektedir.

Yönetim faaliyetinin önem arz etmesine neden olan unsurlar şunlardır (Özalp vd, 2012);

-Başkalarıyla ve birlikte çalışma

-Etkinlik ve verimlilik arasında denge kurma

-Örgüt amaçlarına ulaşma

-Sınırlı kaynaklardan en fazla yararlanma

-Değişen çevre

Bilim olarak yönetim; yönetim sadece beceri ve yetenekle uygulanan bir etkinlik değil, aynı zamanda psikoloji, hukuk, davranış bilimleri, sosyoloji ve sosyal psikoloji gibi çeşitli bilim dallarıyla ilgisi olan bir disiplindir.

Sanat ve meslek olarak yönetim; yönetim bilim olmakla birlikte aynı zamanda sanattır. Zira bilim yönetimin bir boyutunu oluşturur. Yönetimin diğer boyutu ise sanatsal yanıdır. Yönetim konusunda aynı bilgi birikimine sahip iki insanın aynı düzeyde yönetim becerisine sahip olmaması, onun sanatsal yanını gösterir (Genç ,2012).

Yönetim faaliyetinin önem arz etmesine neden olan unsurlar şunlardır:

-Başkalarıyla ve birlikte çalışma

-Etkinlik ve verimlilik arasında denge kurma

-Örgüt amaçlarına ulaşma

-Sınırlı kaynaklardan en fazla yararlanma

-Değişen çevre

Yönetim Faaliyetinin Özellikleri

→Yönetim amaca yönelik bir faaliyettir.

→Yönetim bir grup faaliyetidir.

→Yönetim insanlara yönelik bir faaliyettir.

→Yönetim iş bölümü ve uzmanlaşma faaliyetidir.

→Yönetim bir koordinasyon faaliyetidir.

→Yönetim yetki ve sorumluluk faaliyetidir(Genç,2012).

Örgütsel Kültür ve Yönetim İlişkisi

Etkin bir kültüre sahip örgütlerde, yönetimin kontrol işlevi konusunda da belirgin bir rahatlığa kavuşacağı öne sürülebilir. Belirli davranış standartları ve normlarını içselleştirmiş olan çalışanlar, örgüt amaç ve çıkarlarına ters düşmedikleri sürece ayrıntılı bir denetime gereksinim duymayacaklardır. Böyle bir durumda, kontrolün de "kendiliğinden kontrol" olduğu söylenebilir. Bir örgütün kültürü ne kadar güçlü ise, yönetimin çalışanların eylem ve davranışlarını yönlendirmek için o kadar az resmi kural ve yönetmeliklere ihtiyacı olacaktır. Çünkü, örgüt çalışanları çalıştıkları kurumun kültürünü benimsediklerinde, yazılı kural ve yönetmeliklere gerek kalmadan, bunları içselleştirerek, kendi kendilerini yönlendirecek ve kontrol edeceklerdir (Şahin,2010:30).

Yönetsel Etkinlik ve Örgütsel Kültür İlişkisi

Bir örgütü çalışanlara çekici kılmak onların örgütsel bağlılığını artırmak, güçlerini örgütsel amaçlar için kullanma isteklerini yükseltmek, yaratıcılıklarından yararlanmak, ancak iyi bir kurum imajı ve örgüt kültürü ile sağlanabilir. Bir başka ifadeyle, yönetsel etkinlik ve faaliyetler örgüt kültüründen ayrı düşünülemez. Örgüt kültürü ile örgütsel ve yönetsel faaliyet ve etkinlik arasında her zaman bir ilişki söz konusudur. Daha önce ifade edildiği gibi yönetimin başarısı, bilimsel verilere bağlı olduğu kadar yönetilen bireylerin kültürel özelliklerine uygun olmasına da bağlıdır. Örgütün yönetim alt sistemleri, diğer örgütsel alt sistemleri amaçlarına yöneltmede ve koordinasyonda yeterli ve etkin olmak için yönetsel etkinliğe ulaşmak zorundadır. Etkinlik ve verimlilik, amaca yönelik tüm faaliyetlerin ussallık derecesini belirleyen iki temel ve genel ölçüdür. Yönetsel etkinlik, yönetimin ya da yöneticinin her türlü faaliyetle ilgili amaçlarını gerçekleştirmesini ve başarmasını ifade etmektedir. Yönetim, başkaları aracılığı ile iş yapma

olarak tanımlandığı ve uygulandığı için yönetimin temelini beşeri ilişkilerin oluşturduğu söylenebilir. Örgütsel kültür değerleri olarak ifade edilen esneklik, informalite, istikrar, uyum, tahmin edilebilirlik, destekleyici olma, yenilikçi olma vb. kavramlar hem etkinliği hem de yönetim felsefesini kapsamaktadır (Başaran, 1982:30; Baransel, 1993: 36).

Yönetim Fonksiyonları ve Örgütsel Kültür İlişkisi

Yönetim sürecinde "kutsal üçlü olarak kabul edilen" planlama, örgütleme ve kontrol etme fonksiyonları değişmiş (Acuner ve İlhan, 2002:5), bunun yerine amaçları saptama, motivasyon, iletişimi sağlama, değerlendirme, eğitim (Drucker, 1974:713), vizyon, destek verme, liderlik, delegasyon, yaratıcılık ve sorun çözme gibi yeni fonksiyonlar (Türkel, 1999:30) yönetim sürecinde etkili olmaya başlamıştır.

Örgütsel etkinliği ve verimliliği maksimum düzeye taşımak isteyen bir yönetici, örgütsel değerleri kullanarak örgüt içerisinde herkesin paylaşabileceği bir ortak anlayışı yaygınlaştırılmalıdır. Yöneticiler liderlik fonksiyonu çerçevesinde hem örgüt içerisindeki hem de örgüt dışındaki fırsatları kollarlar (Şahin, 2010:8).

Sonuç ve Bulgular

İşletme yönetiminde kültürün önemi her geçen gün artmaktadır. Küreselleşme sonunda işletmeciliğin boyutlarının gelişmesi ve sınır ötesi bir konuma gelmesi, teknolojinin hızla gelişmesi ve bilgi teknolojisi araçlarının yaygınlaşması farklı kültürlerle iş yapma zorunluluğu, bunun yanında örgüt yapısı içinde farklı kültür yapısına sahip çalışanlarının bulunması işletme yönetiminde kültürün ne denli önemli olduğu gerçeğini ortaya çıkartmaktadır. Örgüt çalışanlarının ve yönetiminin daha az zaman ve emek harcayarak, daha verimli ve etkin çalışabilmeleri ve kaliteli üretim yapabilmeleri için en azından uyumlu çalışabilecekleri birtakım ortak değerlere ihtiyaç duyulmaktadır. Her toplum kendi yönetimini oluştururken hem evrensel yönetim biliminin verilerinden hem de kendi toplumun kültürel özelliklerinden etkilenmektedir. Bu çalışma ile ulaşılmak istenen hedef toplumlara veya örgütlere ait olan kültür yapısının o toplumda yaşayan bireyler ve örgütlerde çalışan personel nezdinde kavratılarak örgütlere özgü

yönetim anlayışlarının yöneticilere ve çalışan kesime benimsetilmesi kapsamında önem arz etmektedir. Araştırma neticesinde bu durumun örgüt içi çalışan bireyler ve yöneticiler bazında doğru biçimde kavratılarak teoride anlatılan durumların pratiğe dönüşmesinde doğrudan bir entegrasyon sağlanması kaçınılmazdır.

Kaynakça

Acuner T. Ve İlhan T.(2002), ‘’21 yüzyılda Yönetim Anlayışı ve Türk Yöneticilerin Bakış Açısı’’ ,4 .Yayın, Akdeniz Üniversitesi İİBF Yayını, 5

Baransel A.(1993), ‘’Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi’’,3.Baskı, 36

Başaran İ.E.(1982), ‘’Örgütsel Davranışın Yönetimi’’, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları,30

Demirhan H.(2011),’’ Örgütlerde Kültür ve Belirlenen Stratejiler Arasındaki Etkileşimin Örgüt Etkinlik ve Verimliliğine Etkisi’’ , 2-10

Drucker, P. F. (1974), “Yönetici Olmak Ne Demektir?”, Çev. Sabuncuoğlu, G., Verimlilik Dergisi, 3.Cilt, 2.Sayı , 713

Eşki H.(2015), ‘’Stratejik Yönetim ve Örgüt Kültürü: İlişkisel Analiz’’, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2-4

Genç N.(2012),Yönetim ve Organizasyon(4. Baskı), Ankara, Seçkin Yayınevi

Güçlü N.(2003),’’Stratejik yönetim’’, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23.Cilt, 2.Sayı, 61-85

Karakışla E.(2009), ‘’Kültür –Yönetim İlişkileri Bağlamında Örgütsel Değişim Sürecine Örgütsel Kültürün Yönetsel Etkinlik Açısından Etkisi’’, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi

Kreitner. R.. A. Kinicki (1995). ‘’Organizational Behavior’’, Richard D. Invin. Inc.. USA.p.31

Nişancı N. Z.(2012), ‘’Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları’’, Yaşam Bilimleri Dergisi, 3-6 /9-10

Olkun S.(1996),’’Örgütsel Değişim Yönetimi(Örgüt Kültürü ve Liderlik Faktörü)’’,2. Yıl,1.Sayı, 565-574

Özalp İ.(2012),Yönetim ve Organizasyon (1. Baskı), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri

Schein. E, H . (1985), “Organizational Culture and Leadership’’, Jossey Bass. San Francisco, 9

Şahin A.(2010),’’*Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetsel Etkinlik’’,* Maliye Dergisi,159. Sayı, 2-12

Topaloğlu M. ve Kara D.(1997),Örgütsel Kültürün Yöneticilerin Yönetsel Davranışları Üzerindeki Etkileri(A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama)’’, 3-5

Tutar H.(2016),Örgütsel Davranış (1. Baskı), Ankara, Detay Yayıncılık

Türkel, A. (1999),’’ Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine’’, Türkmen Kitabevi, , 30

Vurgun L. ve Öztop S.(2011),’’Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi’’, Süleyman Demirel Üniversitesi-İİBF Dergisi,3. Sayı,16. Cilt, 6-12

home.anadolu.edu.tr,’’ Örgüt Kültürü Ders Notları’’, Erişim Tar:27.02.2017

http://slideplayer.biz.tr/slide/2749142,''Yönetim ve Organizasyon'', Erişim Tar:03.03.2017
https://celiksuat.files.wordpress.com,''Yönetim Teorileri ve Süreçler'', Erişim Tar:03.03.2017
http://www.volkanturker.com.tr/İşletme Yönetimi Ders Notları, Erişim Tar:04.03.2017
web.bilecik.edu.tr/İşletme Yönetimi Ders Notları, Erişim Tar:04.03.2017

The management of change and its impact in achieving the overall quality

AL-Khafaji Ahmed Kadhim Idan

PhD student at Craiova University

Ahmed_alkhafge@yahoo.com

Abstract

The change in the organizations is an inevitable necessity and represents a continuous and renewed process. It involves transformations in the organization or one of its departments to confront the force that influences them. The change comes as a response to the demands of the renewed customers or as a result of changes in the competitive environment or as a result of applying a new management philosophy such as TQM, Change is an organized effort to improve organizational decision-making and to create balanced relationships with the environment through the use of behavioral sciences. It represents an evolving strategy aimed at changing beliefs and attitudes, adjusting values and organizational structures to suit new needs and adapting to the challenges posed by dramatic changes in the social, cultural and economic environment.

Keywords: Change Management, Total Quality, Total Quality Management, environment, organizations.

JEL Code: M1

Introduction

Modern organizations seek to achieve the quality of their services and operations and set them as a key objective in a rapidly changing world where competition for services and goods is much better. In the face of intense competition from organizations of all kinds to gain more market share, everyone seeks to satisfy him and fulfill his requirements, hoping to increase the market share of these organizations to ensure their survival and continuity.

Recently, the sectors have taken great care at all levels to implement TQM standards and

procedures to achieve continuous change and improvement to meet the social, economic, political and cultural needs of society and individuals. The health sector is a "safety valve" to maintain the safety of all service users which requires the implementation of quality systems as an important means of organizational change and gain the trust of beneficiaries of health services, one of the foundations of modern management that contribute to the advancement of work in light of the challenges and developments.

-Research problem:

The problem of research is the need to pay attention to the quality of health services as a starting point for the advancement of societies in light of the increasing humanitarian needs of such services on the one hand, and the acceleration of the various organizations specialized in this field for survival and continuity. To this end, these organizations seek to gain a niche through the application of TQM systems in a changing competitive world. It is what we are looking at.

-research importance:

The changes that the world is experiencing today have touched not only the industrial and productive aspects, but also the ideas, information and services, and the development of social and economic aspects of the society by focusing on the observance of people's rights, needs and desires for health and safety.

These organizations are therefore trying to introduce the concept of quality into health care systems, because the mere provision of care is no longer an acceptable option. Patients and health care providers alike demand that this care be of quality.

-research assumes:

Based on the problematic presented, and in order to be able to solve and discuss in this research, we put the following assumptions:

-Organizational change requires that organizations follow one of the three strategies to cope with the wave of developments;

-Recent challenges for health organizations are to upgrade their services using TQM;

-Quality in the field of health care means satisfying patients by meeting the requirements of

treatment and ensure appropriate care for the patient.

I. Change and change management:

Change is a complex socio-political economic phenomenon that goes beyond its limits and extends to the future. It is logical that change affects both the work of organizations and how to do both. In the context of changes and changes defined by the business environment, new organizational management methods impose themselves to avoid organizational stalemate, one of the main obstacles to change.

-What change and organizational change:

One of the most difficult and complicated issues faced by organizations is that of innovation and change. Organizations face constant changes in the environment or sector in which they operate. Some of these changes act as a response to or response to external environmental threats, some of which are in response to investment of environmental opportunities.

A. Definition of change and organizational change: There is still no comprehensive and comprehensive definition of organizational change. Therefore, a number of concepts will be reviewed with a view to reaching general features of organizational change: Is a necessary and necessary process for organizations as long as they work in an environment characterized by constant and rapid change in the forces that affect them, which are difficult to predict and control so the right way to raise the level of performance in organizations is change and innovation to adapt to the environment;

It is a natural process based on the processes of administrative management, which results in the introduction of some degree of development on one or more elements, which can be seen as a series of stages through which the transition from the current situation to the new situation. (Abdel Karim, 2011:)2

Is the introduction of deliberate modifications after identifying the external environment to identify changes in that environment, as well as study the internal environment of the organization to identify the problems that require intervention. The amendment can be in any element of the organization, whether the message of the organization, strategy, objectives, organizational structure , Technology, individuals or modification in all elements of the

organization and in this case a comprehensive change (Fathi, Obaid, 2009: 12)

It is a deliberate, intentional and objective change that seeks to achieve environmental adaptation (internal and external) to ensure a transition to a more problem-solving regulatory situation;

Is a long-term effort to improve the Organization's capacity to solve problems and renew its operations through a comprehensive development of the Organization's climate, with a particular focus on increasing the effectiveness of its working groups (Tarawneh, 2011: 17)

In light of the previous definitions, it can be concluded that:

The core of the organizational change process is related to the behavior of the individual and the behavior of the work group (internal and external environment). The goal of implementing change is to constantly solve its problems according to the economic, technical, or technical environmental variables.

B - The importance of chang: The rising rate of change has led to an increasing need for reorganization and organizations must be equipped to cope immediately with changing circumstances. Change is very important. It is an economic socio-political phenomenon that transcends its importance and exceeds the limits of what it achieves in the present and extends to the future. We can take note of certain aspects of this importance:

1. Maintaining active vitality: change will bring about renewed vitality within institutions, organizations and States;

2. Development of innovation capacity: change affects the development of innovation in methods, form and content;

3. Despair the desire to develop, improve and upgrade: The change works to explode demands and create desires and develop motivation and motivation towards progress and progress;

4. compatibility with life variables: where change works to increase the ability to adapt and compatibility with life variables;

5. Access to a higher degree of strength in performance and practice.

C. Types of change: The change adopted by health organizations can be classified into three types: (Nasirat, 2008: 313)

For example, the decision to change radiology equipment to another with higher production capacity ensures a small cost to the organization and a little impact, while the decision to establish a cardiac surgery unit or a total wash In addition to its impact on many activities such as nursing, laboratory, radiology, engineering, maintenance, etc., the cost and impact of these decisions are both a change in the basic objectives of the organization.

The change in goals and not means; the goals of the organization are unchanged in the essential means. The hospital's decision, for example, to establish an extended home health care program for elderly and chronically ill patients, or the hospital's decision to become a center for medical and health education are two examples of change, The technology needed to implement these two resolutions already exists in FAO and all that has been changed is the re-examination of the objectives of the Organization and its emphasis. The decision here is to use the existing technology in the Organization to provide a service that did not exist.

Adaptive change: It includes a change in both means and ends. This type does not occur in the health organization frequently and, when it occurs, involves a fundamental modification of the organization's direction (goals and objectives) and thus implies changes in the means by which the organization achieves its modified objectives. The traditional example of this type of change advocated by the World Health Organization is the decision of the general hospital or the community hospital to provide preventive health services to the community. Hospitals do not usually provide such services and are limited to what is known as crisis medicine and diseases and disabilities brought to hospitals.

Such a decision would entail a fundamental change in the organization's objectives and involve a change in means where means must be acquired to achieve this objective, such as the recruitment of non-existent human elements or redefining the roles, functions and responsibilities of those involved.

D - Characteristics of the process of change and influencing factors: The process of change is affected by many factors, which must be noted the most important: (Khudairi, 23: 2003)

The change process is very exciting to change. The change occurs when a discrepancy is realized between what the organization is doing versus what the organization's participants (employees, stakeholders, and clients) think about what the organization must do. This discrepancy creates a gap in performance, the sequence of phases of change and their interdependence Logical and orderly. The stages of change are logically and systematically sequenced where a subsequent phase can only be initiated if the previous phase is achieved, making implementation vulnerable to the prospect of not progressing to the next stage of the process;

The interactive nature of the stages of the change process means that each subsequent stage is conditioned and dependent on its predecessor. In other words, for example, embracing is conditional on implementation, and implementation is conditioned by a decision on what needs to be done. This is conditioned by the need to change the complex and interactive nature of many factors influencing the process of change that may facilitate or hinder the process of change. The prevailing organizational structure is the kind of organic (flexible) that allows for change and facilitates it or the traditional rigid type that does not accept change and block it, the degree of centralization and official communication and coordination and the availability of resources required for change. The combination of these factors affects the possibility of moving change through the above stages;

The process of change is a renewed and ongoing process. Health organizations operate in an unstable environment and this makes organizational change an ongoing process that needs constant evaluation, resulting in constant awareness of any contradiction between what the organization does and what it has to do. Thus, the process of change begins and is constantly renewed within a constantly shifting and changing environmental context.

E - determinants of change: to change several determinants, including direction, range, area, depth and time:

1 - direction of change: the change may be constructive or destructive, the first direction is positive and desirable, the second direction is negative and undesirable.

2 .Extent of change: The change may be too broad to deal with more than one variable at a time and may be limited to only one variable.

Change area: Change may cover a wide range of variables that affect each other and the greater the area of change, the more comprehensive, broader and greater the change.

3 - depth of change: the change may be superficial and thus not be real and effective, but a change in shape without content and may be a profound change and thus be useful and effective.

4 .Time: Change may be rapidly accepted by societies and may be slow. Time must be appropriate for change to fit the capacity of societies to absorb change.

The determinants of change work in a complex, interactive and harmonious system. The change cannot be constructive and comprehensive in a society if it is limited in scope, space, depth and time. Therefore, the change must be broad and comprehensive, and the area is very influential and at a suitable time for its occurrence and comprehension. 3: 2000)

5 .Change Management: Change management is one of the most recent trends in management in most organizations due to rapid changes in the organization's environment. In this field, it is necessary to distinguish between change as a phenomenon and change management as a method with rules, foundations and assets.

The definition of change management: Today, all organizations share a fundamental characteristic: their need (in an economic and political environment that is constantly and inevitably changing) to engage in a continuous change scheme. An organization that does not include change within its development strategy is doomed to failure, Understanding change and managing it is one of the main axes of modern management. The process of change includes, in addition to the physical and organizational aspects, humanitarian and behavioral aspects that may be more important than other aspects.

From this point of view, change management emerged as a modern management method, which is defined as:

-The interaction movement does not occur randomly, and to be effective must be directed towards a specific goal and clear preparation of a strategy for the advance process of change, and the participation of the actual workers together with the administration in the decision-making process and to express their opinion or objection and to listen to them constantly, In turn requires the mental development of staff and continuous training of staff;

-means how organizations deal with change and include (change in leadership, organization structure, work contributors ...), or the positive meaning of the response to the changes taking place and affecting the activity of the institution and the behavior of its members in the sense of rationalization of change and directing it to the best, Development and development;

- The mechanism that drives the administration and the institution to face the new situations and rearrange things so that the positive factors of change can be taken advantage of, or to avoid or reduce the factors of negative change, that is how they reflect how to use the best methods economically and effectively to bring about change to serve the desired goals. Moin differs from previous status in any form, but means change (evolution and accelerated steps and studied and positive openness and constructive plans to reach the goal.(

B - Characteristics of change management: There is an important set of characteristics characterized by the management of change, so it is important to identify these characteristics by knowing the various aspects: (Mnif, 93: 2005)

-Targeting: This means that the management of change does not move randomly, but on the basis of a desired goal and specific goals and accepted by the forces of change;

-Realism: in the sense of the relationship of change management to the practical realities of the project, that is, within the scope and resources and circumstances in which it passes so that it can be implemented easily and easily;

-Reconciliation: This property means the compatibility between the process of change and the desires and needs and aspirations of different forces of the process of change;

-Effectiveness: We must be effective in managing change, through flexibility in moving and being able to influence and guide others, that is to monitor and deal with the forces of change and to achieve the goals of change;

-Participation: Change management needs to interact positively with all stakeholders, through the informed participation of the stakeholders in change with the leaders of change, in order to avoid opposition and resistance to change and ensure that it becomes in accordance with the criteria set;

-legitimacy: the meaning of the credibility of the management of change supported by legal and moral legitimacy in that one, that is, amend the rules and laws that contradict with change and do not conflict with the management of change with the prevailing customs and customs and others;

-Reform: This means that the success of change management is linked to the repair of existing defects and imbalances, both at the individual, group or organization level;

Efficiency: Efficiency is an important aspect of change management, where every decision and action must be subject to cost and benefit considerations.

-The success of change management is largely related to the availability of previous characteristics, and there are also two practical characteristics of these characteristics:

-The ability to develop and innovate: in other words, to work to develop better development capabilities than exists, known or currently used;

-The ability to adapt quickly to events: This property means the ability to adapt and absorb the pressure of rapid events storm sweeping the administrative entity, that is to correspond to and adapt to, controlled and controlled in the direction and path, as well as lead and manufacture events themselves.

C. Principles of Change Management:

The principles of change management and performance are: (Douglas, 36: 2001)

-Making performance results the primary goal of change in skill and behavior. Few change for change, but they will change when their organization's performance and their personal contribution to results depend on this change, so make sure that everyone pays constant attention to the performance outcomes of their efforts. Learn skills, behaviors and work-related relationships;

-To continually increase the number of individuals who share the responsibility for change. The individual can not change the behavior of another individual. Individuals must therefore be responsible for changing their behavior. A coherent group can be formed to make change and performance a reality. That constant attention to those who care more about change, and what

skill, behavior and relationships they should learn;

-Ensuring that each individual always knows the impact of his performance and change on the performance and results of the institution as a whole, and help him to constantly link his efforts to the overall image of the institution;

The development of individuals in situations that help them to learn through action, and provide the support and information at the time they need, change behavior and skill is not a negative action, individuals learn through action and research and success and failure, must provide a climate and performance commitments that give individuals an opportunity to live the experience of change with Providing information, training, advice and support;

-Use team performance to drive change, there is no stronger and better teams to improve performance and skill change;

-Focusing on what individuals do and not their decision-making power. When an organization's performance depends on new behaviors and skills, only individuals are able to do so by changing their way of working.

Successful change starts with changing people's attitudes and changing their behavior. When this change is repeated by many, the end result will be a successful change

1 .Resistance to change and treatment: The human factor is very important in pushing change in organizations, and it also has an important impact in dealing with change. Individuals who are afraid of the unknown that change brings to them are resisting change, a desire for stability and security.

A - resistance to change: Observations and experiences have shown that individuals in the organization may resist the change the administration intends to introduce or make. Their resistance may focus on the type, size, application, or timing of the change. The resistance to change is one of the major problems or constraints facing TQM implementation, even if change leads to improvement. This resistance consists of real difficulties and other conscious or imaginary, where individuals resist change for many reasons, the most important of which:

-Fear, the first thing people do when they hear change, they turn it into personal attention, and

ask how change affects them;

-that change means the performance of things differently and the creation of new knowledge and additional information to be learned and applied, which makes individuals realize the loss of control over what harms the work;

-anxiety about being unable to perform new things;

-that change may mean more workloads;

-Past resentment and lack of thinking and planning for the future;

-Lack of confidence in TQM;

-unwillingness to take responsibility and commitment (Hadi, 2005: 158)

B - Treatment of resistance to change: There is no doubt that the ability of the administration to overcome early resistance helps remove many of the fear and anxiety associated with the process of change, what the institution needs to do is to expect resistance and determine the factors that lead to this resistance and determine the most appropriate ways to overcome them, which include:

-involve individuals working in change;

-Building an advanced communications system that provides the workers with real information on a permanent basis;

-not ignore the current work habits and values of workers;

-Raise morale and ignite enthusiasm for change;

-interest and gain support and confidence in trade union organizations and informal organizations;

-Adoption of training programs;

-The use of problem solving and attention to innovation and creativity.

Second: The most prominent strategies adopted in the organizational change processes:

Rapid and rapid developments have led to the emergence of modern strategies for change that

have proven effective in increasing the efficiency and productivity of organizations. These include: the overall quality strategy, the re-engineering strategy, and the employment reduction strategy.

1 .Total Quality Management Strategy: Is a management philosophy, a strategic input and a means of managing change that aims at transferring contemporary organizations from patterns, thinking and practices that are suitable for a past environment and requirements to patterns of thinking and practices that are compatible with the environment and contemporary and future requirements. TQM is based on the following principles:

-focus on work;

-continuous improvement;

-collective cooperation rather than competition;

-prevention rather than inspection;

-Full participation;

-Decision-making based on facts (Ben Lausif et al., 2007: 7)

2 .Organizational Restructuring Strategy: The concept of organizational restructuring reflects a radical approach to development and improvement, in which information technology and business processes can be linked to a radical redesign of processes, defined by the concept-holder Michael Hammer as: "The process of thinking radically and redesigning Processes in a particular business for the purpose of drastic improvements in vital and critical metrics of performance such as cost, quality, service and speed. "(The word is derived from the words engineering and management)

The strategy of organizational restructuring is based on bringing about change on a number of pillars, summarized in (Gulab, Malika, 2008: 11:)

-Thinking in a new way : Where the pattern of thinking and methodology must change for the leaders of the institution and this new thinking is based on a set of principles:

- Abandonment of presuppositions;

- Introducing old ways and methods of thinking;
- Give up current ideas;
- Looking to what should be;
- Take credit into account.

-Process redesign: The process is intended according to this perspective is the group of activities that deal with one input or a number of inputs to obtain specific outputs, we note that it focuses on an important component that differs from other approaches to change, which focuses in particular on the functional change and redistribution of resources and tasks Changes in structures or behavioral changes that focus on training and management development programs...

-Innovation and innovation: Other approaches are based on optimization and partial modification at the entity level, adding something or deleting another, without major changes. The reengineering approach involves leaving the current situation completely and adopting a new, innovative approach that is expected to generate a broad and comprehensive breakthrough.

-Adoption of advanced technology and organization: The change based on the organizational restructuring strategy depends on the use of new machines, the development of new production methods, the provision of innovative product range, and thus the provision of renewable services to the customer.

-Focus on information technology: focusing on the development of better conservation and retrieval methods for decision making, adoption of dense communication networks, improvement of human-machine interaction, database formation and effective management of information.

1 Strategy to reduce the size of employment: This strategy to delete some administrative levels and reduce the number of incompetent workers to reduce operating costs by achieving the advantage of lower cost. This strategy derives its importance from allowing:

2 .FAO's ability to respond to its environment variables more;

3 .Focus on management development programs to raise workers' skills;

4 .Reduce costs and achieve lower cost advantage;

5 .Strengthening the financial position of the institution. (My criteria, share, 210: 2002)

Third: TQM in institutions as an input to change: Health services occupy a prominent place in the interests of all because of its importance in maintaining human safety and increasing its ability to build and develop. In this sense, it represents the most important thing that can be provided to man of life and development. Only food and education, while reflecting a humanitarian need, are also an economic necessity to build a society capable of performing better in the areas of economic and social development...

1 .Total Quality Management in Health Organizations: The concept of TQM is relatively recent in the health sectors and is based on the principles established by quality experts such as Deming, Joran and Crosby, which began to be applied in the industrial sector in Japan in the aftermath of World War II and gradually spread to other sectors Including the health sector.

TQM is defined as a process that is based on preventing errors or differences in the level and method of service delivery by eliminating the causes of these errors and differences in advance. It is also defined as a regulatory framework through which health organizations and their employees are committed to monitor and evaluate all aspects of their activity (inputs, processes and outputs)) For continuous improvement.

There is no uniform framework for the application of the concept of TQM, but there is almost a consensus among researchers and thinkers in this field that this includes the provision of the following elements (Abboud, Abdel Razzaq, 57: 2009)

1 -Support and support of senior management: Quality responsibility is primarily the responsibility of the senior management and they are responsible for providing the resources that aim to educate and train the employees and provide facilities for them. The administration represents the example and the ideal to adhere to the principles and objectives of improvement, as it must have the insistence on Continuation of the optimization process, eliminating the resistance of employees to change.

2 - Attention to the beneficiaries: in order to satisfy the beneficiary of the health service as the focus of TQM and the need to communicate with him in the stages of planning, implementation and evaluation.

3 - Participation of employees: It means the need for the participation of all workers in the efforts to improve quality and management and delegation of decision-making and authorities and responsibilities for them, and to promote confidence and creativity and risk for all employees.

5 - Building Working Teams: All TQM efforts can only be achieved through team work and the formation of temporary and permanent teams in the organization.

6 - Training of workers: The cases of creativity and excellence in the work depends on qualified manpower, and therefore training these forces on a continuous basis to impart the skills and knowledge necessary to improve performance is very important.

7 - Respect and appreciation of employees: It means the connection and mutual respect between employees regardless of their level of career, and the need to evaluate the performance of employees objectively to establish the principle of reward discrimination and creativity where the concept of TQM change the culture prevailing in the institution.

-RESEARCH RESULTS AND RECOMMENDATIONS: Through this paper, we draw the following conclusions:

-With the beginning of the twenty-first century, officials have become aware that permanent change has become the usual pattern of life, especially in the field of business and the working environment and that we live today in the age of change;

-The management of change depends on integration, inclusion, and outlook, and the principles of guidance based on adaptation and adaptation to the new environment to take into account all the new circumstances and emergency conditions that deal with the goals of change;

-Change is not an end in itself, but rather a necessity to move the Organization from its current status to a better future situation for the purpose of achieving and enhancing its competitive advantages through appropriate change strategies;

-The overall quality management strategy, the organizational restructuring strategy and the employment reduction strategy are the most modern strategies adopted in organizational change processes.

-TQM is seen as a great locomotive for change for the better;

-The existence of TQM in health organizations is no longer just a new management theory but it is an urgent necessity to ensure continuous improvement and improvement of performance, and the provision of excellent health services;

The application of the TQM strategy in health organizations is not easy or easy. The approach of caring for the patient and providing the health service to the citizens is a process that requires many procedures and intervention of different and different categories in terms of type of specialization, qualifications, culture, etc. In addition, Difficulties and obstacles that will hinder and restrict it and contribute to its lack of success.

References:

Yahya Barouqat Abdel Karim, Change in Contemporary Business Organizations through TQM Entrance, Tlemcen University, www.arado.org.eg Download Date 25/02/2011.

Awni Fathi Khalil Obeid, The reality of change management and its impact on the performance of workers in the Palestinian Ministry of Health, Master's thesis in business administration, Faculty of Commerce, Islamic University Gaza, 2009..

Hussein Al-Tarawneh, Change and Organizational Development, at www.drhusseintrawneh.com Download Date 25/02/2011.

Ahmed Al-Khudairi, Change Management, Dar Al-Redha Publishing, Damascus 2003.

Farid Tawfiq Nusairat, Department of Health Care Organizations, Dar Al-Masirah Publishing, Distribution and Printing, Amman, 2008, p. 313/314.

Amin Farouk Fahmy, The Systemic Approach and Change Management, Ain Shams University, Egypt, 2000.

Ibrahim Abdullah Al-Munif, Department of Change and Management Science, Third Management Forum, Change Management and Change Requirements in Administrative Work, Saudi Society for Management, 2005.

Douglas K. Smith, Personnel Change and Performance Management, Translated by Abdul Hakim Ahmed Al-Khuzami, Idrak Publishing, Publishing and Distribution, Cairo, 2001.

Salah Abbas Hadi, Total Quality Management Introduction to Organizational Performance, International Scientific Forum on the Outstanding Performance of Organizations and Governments, University of Ouargla, March 2005.

Zine El-Din Bin Lusif, Abdelhak Bin Zayed, Rafea Degheish, Change Management, 8th International Scientific Conference on Change Management and Knowledge Society, Zaytoonah University, Jordan, April 2008.

Naima Ghalab, Zgheib Malika, Change Management, Algeria Telecom, 8th International Scientific Conference on Change Management and Knowledge Society, Zaytoonah University, Jordan, April 2008.

Amal Aiyari and Rijm Naseeb, Modern Strategies for Change as an Approach to Enhancing the Competitiveness of Algerian Institutions, International Forum on the Competitiveness of Economic Institutions and Transformation of the Ocean, Mohammed Khader Biskra University, October 2002.

Ali Sukkar Aboud, Hamza Najman Fatima Abdul Razzaq, Quality Assessment of Health Services at Diwaniyah Teaching Hospital, Al Qadisiyah Magazine.

management. Under InTraders trademark, we conduct InTraders Autumn Conferences, Spring Conferences, InTraders International Trade Academic Journal, Conference Alerts and International Market Search.

"Some of them will only do criticize, some of them will only do consume but some of us will do keep on producing..."

"We caress the souls of researchers"

InTraders Academic Platform

https://www.intraders.org

Autumn Conferences

https://www.intraders.org/october/

Spring Conferences

https://www.intraders.org/may/

InTraders International Trade Academic Journal

https://dergipark.org.tr/intraders

Conference Alerts

https://www.intraders.org/news/ www.paraekonomisi.com