

NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN İŞLETMELERİN REKABET GÜCÜ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE KONYA OTOMOTİV YAN SANAYİ
ÖRNEĞİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü
KTO Karatay Üniversitesi

Mustafa ATİKER

Yüksek Lisans

İŞLETME ANA BİLİM DALI
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
KONYA

Ocak 2015

Kabul ve Onay

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm koşulları yerine getirdiğini onaylıyorum.



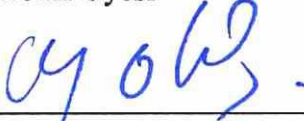
Doç. Dr. Kamil Alptekin
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuduğumu ve kapsam ve içerik olarak Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında bir yüksek lisans tezi olabilecek yeterlikte olduğuna kanaat getirdiğimi onaylıyorum.

Yrd. Doç. Dr. Hasan Fehmi ATASAGUN
Tez Danışmanı



Prof. Dr. Osman OKKA
Tez Jüri Üyesi




Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN
Tez Jüri Üyesi



Etik Kurallar Uyum Beyanı

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

 Mustafa ATİKER
16 Ocak 2015 s

ÖZET

NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN İŞLETMELERİN REKABET GÜCÜ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE KONYA OTOMOTİV YAN SANAYİ ÖRNEĞİ

ATIKER, Mustafa

Yüksek Lisans - İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hasan Fehmi ATASAGUN

Ocak 2015

Bu çalışmanın konusunu nitelikli işgücünün işletmelerin rekabet gücü üzerinde oluşturduğu etki düzeyinin incelenmesi oluşturmaktadır. Çalışmada nitelikli işgücü kavramı tüm yönleriyle incelenerek, işletmelerin rekabet gücü üzerinde sahip olduğu önemin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada nitelikli işgücü açısından Türkiye’de yaşanmakta olan sorunlar tespit edilerek, bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nitel veri toplama tekniği olan derinlemesine mülakat yönteminden yararlanılmıştır. Görüşmeler 02 Haziran 2014 – 14 Haziran 2014 tarihleri arasında Konya ilinde bulunan Konya Organize Sanayi Bölgesinde (KOS), Konya 1. Organize Sanayi Bölgesinde, Konsan Sanayi Sitesinde, Zafer Sanayi Sitesinde ve Vatan Sanayi Sitesinde yerleşik olan ve otomotiv yan sanayinde faaliyet gösteren işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Bu işletmelerde üst düzey yönetici olarak 10, orta düzey yönetici olarak 13 işletme yöneticisi ile görüşülmüştür. Görüşmeler neticesinde rekabet gücüne etkisi açısından tespiti yapılan nitelikli işgücü probleminin nedenleri 5 başlık altında toplanmıştır: İşletmelerin rekabet gücü faktörleri; nitelikli işgücüne verilen önem düzeyi; nitelikli işgücü yapısının ihtiyacı karşılama düzeyi; kişisel özellikler etrafında şekillenen nitelikli işgücü algısı ve işgücü niteliği açısından yetersiz eğitim sistemi. Bu sorunların aşılması için yapılan

özüm önerileri ise; ihtiyaçları karşılayacak nitelikli işgücü yapısının oluşturulması, işletmelerin etkinliğini artıracak politikaların geliştirilmesi, nitelikli işgücüne olan bakış açısının değişmesi ve işletmelerde yetenek yönetimi anlayışının benimsenmesi şeklinde kategorize edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Nitelikli İşgücü, Rekabet Gücü, Eğitim.

ABSTRACT

EFFECT OF SKILLED LABOR FORCE ON THE COMPETITIVE POWER OF BUSINESS ENTERPRISE AND EXAMPLE KONYA AUTOMOTIVE SUPPLY INDUSTRY

ATIKER, Mustafa

Master of Business Administration

Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Hasan Fehmi ATASAGUN

January 2015

The subject of this study consists of examining the level of effect, formed by skilled labor force on the competitive powers of business enterprises. In the study, examining the concept of skilled labor force from all aspects, it has been aimed to present its importance it has on the competitive power of business enterprises. In this scope; in the study, in terms of skilled labor force, identifying the problems experienced in Turkey, the solution suggestions have been attempted regarding these problems. In the study, as the method of data collecting, in-depth interview method, a qualitative data collecting method, was utilized. The interviews were realized in the business enterprises, located in Konya First Organized Industrial Zone in the province Konya, in Konsan Industrial Site, Zafer Industrial Site, and Vatan Industrial Site, and being in active automotive side- industry between the dates of June 2, 2014 and June 14, 2014. In these business enterprises, it was interviewed with 10 business managers as senior managers, with 13 business managers as mid-level managers. As a results of the interviews, the reasons for the problem of skilled labor force, whose

determination is made from the aspect of its effect on competitive power, have been collected under 5 headings: the competitive power factors of the business enterprise, the level of importance given to the labor force, the level to satisfy the need of the structure of skilled labor, the perception of skilled labor force shaped around the individual characteristics, and inadequate education system in terms of the quality of labor force. The solution ways suggested for overcoming these problems were categorized as forming the structure of skilled labor force to satisfy the needs; developing the policies to increase the efficiency of business enterprises, changing the view point to skilled labor, and adopting the approach of talent management in the business enterprises.

Keywords: Skilled Labor , Competitive Power, Education.

TEŞEKKÜR

Akademik eğitim hayatımın başlangıcı olarak gördüğüm yüksek lisans programı boyunca bilgi birikimlerinden faydalanma fırsatı bulduğum tüm hocalarımla çalışmaya katkıları ölçülemez boyutlardadır. Bu bağlamda şahsıma bilimsel bir bakış açısı kazandıran KTO Karatay Üniversitesi Yüksek Lisans Programının değerli öğretim üyelerine teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmanın ortaya çıkma sürecine rehberlik eden, değerli bilgi ve görüşlerini sunmaktan sakınmayan Sayın Prof. Dr. Osman Okka, Yrd. Doç. Dr. Hasan Fehmi Atasagun ve Yrd. Doç. Dr. Birol Büyükdoğan'a şükranlarımı sunarım.

Son olarak, emek ve özveri isteyen bu zorlu dönemde, şahsımdan ilgisini esirgemeyen dostlarıma; bana sağladıkları destekten dolayı annem, babam ve eşime; en zor anlarımda sevgisiyle huzur bulduğum oğlum Eymen'e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay.....	ii
Etik Kurallar Uyum Beyanı	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE EĞİTİM

1.1. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ KAVRAMI	3
1.1.1. Nitelikli İşgücünün Tanımı	3
1.1.2. Nitelik İşgücünün Önemi	6
1.1.3. Nitelikli İşgücü Kuramları	10
1.1.3.1. Leontief Paradoksu.....	11
1.1.3.2. Nitelikli İşgücü Teorisi	12
1.1.4. İşgücünün ve İşin Niteliğinde Değişim	13
1.1.4.1. İşgücünün Niteliğinde Değişim.....	13
1.1.4.2. İşin Niteliğinde Değişim	15
1.1.5. Nitelikli İşgücünün Özellikleri	17
1.2. TÜRKİYE’NİN İŞGÜCÜ NİTELİK DÜZEYİ	18
1.2.1. WEF Beşeri Sermaye Endeksi	18
1.2.2. INSEAD Küresel Yetenek Rekabetçiliği Endeksi.....	20

1.2.3. MANPOWER Yetenek Açığı Araştırması	21
1.2.4. IMD İşgücü Verimliliği Sıralaması	22
1.3. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE EĞİTİM İLİŞKİSİ.....	25
1.3.1. Nitelikli İşgücü Yapısının Oluşturulmasında Eğitimin Önemi.....	25
1.3.2. Nitelikli İşgücü Yapısının Oluşturulmasında Mesleki Eğitimin Önemi...	27
1.3.3. İşgücü Niteliği Açısından Mesleki Eğitimin Yapısal Sorunları	30
1.3.4. İşgücü Niteliği Açısından Eğitimde Yapılması Gerekenler	33
1.4. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM YAPISI	40
1.4.1. Genel Olarak İşgücünün Eğitim Düzeyi.....	41
1.4.2. İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyi	42
1.4.3. İşsizlerin Eğitim Düzeyi	43

İKİNCİ BÖLÜM

İŞLETMELERİN REKABET GÜCÜNDE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE ÖNEMİ

2.1. REKABET VE REKABET GÜCÜ.....	46
2.1.1. Rekabet Kavramı	46
2.1.2. Rekabet Gücü Kavramı.....	47
2.1.2.1. İşletme Düzeyinde Rekabet Gücü	49
2.1.2.2. Endüstri Düzeyinde Rekabet Gücü	50
2.1.2.3. Ülke Düzeyinde Rekabet Gücü	51
2.2. REKABET GÜCÜNDE YAŞANAN DEĞİŞİM.....	52
2.2.1. Rekabet Gücü ve Küreselleşme	53
2.2.2. Rekabet Gücü ve Teknolojik Değişim.....	57
2.2.3. Değişen Rekabet Gücü Unsurları	62
2.3. REKABET GÜCÜ AÇISINDAN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN ÖNEMİ ..	65
2.3.1. Nitelikli İşgücü ve Rekabet Gücü İlişkisi	65
2.3.2. Nitelikli İşgücünün Rekabette Sağladığı Üstünlükler	68
2.3.3. Nitelikli İşgücü Yetersizliğinin Ortaya Çıkardığı Sorunlar	71
2.3.4. Rekabetçi İşletme Modeli	73
2.3.4.1. İşletmelerin Rekabet Gücünü Belirleyen Faktörler	77
2.3.4.2. İşletmelerde Rekabet Gücünün Sağladığı Avantajlar	82

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN İŞLETMELERİN REKABET GÜCÜ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı.....	85
3.2. Araştırmanın Kapsamı	85
3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kısıtları	86

3.4. Mülakat Yapılan İşletme Profilleri.....	88
3.5. Verilerin Analizi	89
3.5.1. İşletmelerin İşgücü Sayısı	89
3.5.2. Çalışanların Eğitim Düzeyi.....	90
3.5.3. ‘ <i>Rekabet gücü</i> ’ Algısı	91
3.5.4. Yüksek Rekabet Gücü	92
3.5.5. Rekabet Avantajı.....	94
3.5.6. ‘ <i>Nitelikli İşgücü</i> ’ Algısı	96
3.5.7. İşgücünün Nitelik Düzeyi	97
3.5.8. İşgücü İstihdam Kriterleri	99
3.5.9. Nitelikli İşgücünün Rekabet Gücü Üzerindeki Etkisi.....	101
3.5.10. Nitelikli İşgücü Probleminin Sebepleri	102
3.5.11. Mesleki Eğitimin İşgücünde Oluşturduğu Farkındalık Düzeyi	104
3.5.12. Nitelikli İşgücü ve Mesleki Eğitimin Önemi.....	105
3.5.13. Mesleki Eğitim Sistemine İlişkin Öneriler	106
3.6. Araştırmanın Bulguları	109
3.6.1. İşletmelerin Rekabet Gücü Faktörleri.....	109
3.6.2. Nitelikli İşgücüne Verilen Önem Düzeyi	110
3.6.3. Nitelikli İşgücü Yapısının İhtiyacı Karşılama Düzeyi.....	110
3.6.4. Kişisel Özellikler Etrafında Şekillenen Nitelikli İşgücü Algısı.....	111
3.6.5. İşgücü Niteliği Açısından Yetersiz Eğitim Sistemi	112
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
• İhtiyaçları Karşılaman Nitelikli İşgücü Yapısı Oluşturulmalıdır.....	115
• İşletmelerin Etkinliğini Artıracak Politikalar Geliştirilmelidir.....	116
• Nitelikli İşgücüne Olan Bakış Açısı Değişmelidir	118
• İşletmelerde Yetenek Yönetimi Anlayışı Benimsenmelidir	118
KAYNAKÇA.....	121
EK – 1 MÜLAKAT SORU FORMU	129

KISALTMALAR LİSTESİ

ASAM	: Avrasya Stratejik Araştırmalar Merkezi
ERG	: Eğitim Reformu Girişimi
FMEA	: Hata Türleri ve Etkileri Analizi
IMD	: Uluslararası Yönetim Geliştirme Merkezi
İKV	: İktisadi Araştırmalar Vakfı
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
KAIZEN	: Sürekli İyileştirme
KAMU-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOS	: Konya Organize Sanayi Bölgesi
KSO	: Konya Sanayi Odası
KTO	: Konya Ticaret Odası
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve Öğretimin Güçlendirilmesi Projesi
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MÜSİAD	: Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
PISA	: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
SMED	: Hızlı Kalıp Değerştirme ve Ayar Zamanı Kısaltma

TASAM	: Türkiye Stratejik Araştırmalar Merkezi
TİM	: Türkiye İhracatçılar Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UNICE	: Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği
WEF	: Dünya Ekonomik Forumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Wef Beşeri Sermaye Endeksi	19
Tablo 2 Türkiye'nin Yetenek Rekabetçiliği Durumu	20
Tablo 3 Nitelikli İşgücü Açığı ve Artış Hızı Sıralaması	21
Tablo 4 IMD İşgücü Verimliliği Sıralaması	23
Tablo 5 İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	41
Tablo 6 Türkiye'de İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	43
Tablo 7 Türkiye'de İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	44
Tablo 8 Rekabet Gücü Tanımları	52
Tablo 9 Teknolojik Değişim	59
Tablo 10 Rekabetçi Ekonomide İşgücü Özellikleri	66
Tablo 11 Nitelikli İşgücü ve Ekonomik Büyüme İlişkisi (1960-1989).....	70
Tablo 12 Klasik İşletme ve Üretim Modellerinden Post-Fordist Modellere Geçiş ...	74
Tablo 13 Rekabet Gücünü Belirleyen Faktörler	79
Tablo 14 WEF Küresel Rekabetçilik Endeksi 2013-2014 Sıralaması	84
Tablo 15 Mülakat Yapılan İşletme Profilleri	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 İstihdam Edilmiş İşgücünün Eğitimlerine Göre Dağılımı (1988 – 2012)	42
Şekil 2 Rekabet Gücü Kavramları.....	48
Şekil 3 Değişen Rekabet Unsurları	63
Şekil 4 Rekabetçi İşletme Modeli	76
Şekil 5 İşletmelerde Çalışan Sayısı	89
Şekil 6 Çalışanların Eğitim Düzeyi.....	90

GİRİŞ

Globalleşme devletlerin ekonomilerini bir araya getirmiş, iletişim ve internetteki olağanüstü gelişmeler nedeniyle sektörler ve sektörleri oluşturan binlerce firma arasında oluşan acımasız rekabet, aynı sektörde faaliyet gösteren firmaların rekabet yarışı kadar yakın gerçekleşir hale gelmiştir. Böyle bir yapıda ülkeler arasındaki ticaret ve sanayideki büyük farkları, beşeri sermayenin kalitesi yani nitelikli işgücünün varlığı ile açıklayabiliriz. Nitelikli işgücüne sahip olmayan ülkeler niteliksiz emeğe dayanan mallar ve hammadde ticaretiyle ihracatlarını sürdürürken, nitelikli işgücüne, uzmanlığa dayalı üretim yapabilen ve ileri teknolojiyi kullanan ülkeler yüksek teknolojili ürünler üreterek ihracat yapmaktadırlar. Örneğin, 2014 yılı itibariyle Türkiye 1 kg malı 1,7 dolara ihraç ederken, Japonya 6 dolara ihraç etmektedir. Bu örnek kaliteli işgücünün önemi açısından oldukça çarpıcı bir örnektir.

Nitelikli işgücü doğrudan ülkelerin kişi başına milli gelirlerine de yansımaktadır. Örneğin kişi başına milli gelir ABD’de 53.001 dolar, Almanya’da 44.499 dolar, Fransa’da 44.099 dolar, Güney Kore’de 25.975 dolar, Türkiye’de ise 10.721 dolardır.¹ Bunun anlamı bir ABD vatandaşının ürettiğini 4,9 Türk vatandaşı, bir Alman vatandaşının ürettiğini 4,1 Türk vatandaşı ve bir Güney Kore vatandaşının ürettiğini 2,4 Türk vatandaşı üretebilmektedir. Bunun başlıca sebebi işgücündeki nitelik farkıdır. Nitelikli işgücünün emeği, firmaların bütün fonksiyonları üzerine

¹ IMF-World Economic Outlook Database April 2014,
<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/02/weodata/WEOOct2014all.xls>

yansımakta ve firmaların rekabet gücü üzerinde önemli etki doğurmaktadır. Yaşadığımız bilgi çağı her alanda sürekli değişimi ve gelişmeyi öngörmektedir. Bu değişimi yakalayabilmek nitelikli eğitim almış beşeri sermayenin varlığına bağlıdır.

Günümüzde dünya ekonomisinde sınai ve ticari güç dengelerini firmaların rekabet gücü avantajları belirlemektedir. Firmaların etkin rekabet gücüne kavuşması, iyi eğitim almış ve bunu sürekli olarak uygulayan sisteme sahip bir yöntemle gerçekleşir. Böyle bir eğitim ve ileri teknoloji üretimde kalitenin ve verimliliğin artmasını sağlar. Bu sebeple firmalar ve özellikle ülkemizdeki firmalar teknolojik değişikliklere uyum sağlayabilecek, işyerlerinde rekabet avantajı ortaya koyacak, katma değeri yüksek mal ve hizmet üretebilecek, mesleki ve teknik bilgileri gelişmiş nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadırlar.

Bu çalışmanın amacı; nitelikli işgücünün ne anlama geldiğini inceledikten sonra işletmelerin rekabet gücü üzerinde meydana getireceği etkileri analiz etmek ve bu konuda Konya otomotiv yan Sanayi üzerinde ampirik bir inceleme yapmaktır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde nitelikli işgücü bir kavram olarak incelenmiş, nitelikli işgücü eğitim ilişkisi üzerinde durularak Türkiye'nin işgücü yapısının mevcut durumu ortaya koyulmuştur. İkinci bölümde rekabet ve rekabet gücü kavramları ayrıntılı olarak incelenmiş, rekabet gücü açısından nitelikli işgücünün önemi açıklanmıştır. Son bölümde ise işletmelerin rekabet gücüne etkisi bağlamında yaşanmakta olan mevcut sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri dile getirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE EĞİTİM

1.1. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ KAVRAMI

1.1.1. Nitelikli İşgücünün Tanımı

Nitelikli işgücü kavramına farklı bakış açılarıyla birçok tanımlama yapılmıştır. Nitelik, iki farklı şekilde değerlendirilebilir, ilki işi yerine getirenlerin kalitesi, kabiliyetleri ve kapasitesi diğeri ise iş için gerekli özellikleri karşılayabilme düzeyidir. Bu alanda yapılan araştırmaların geneli bu ikili ayrımın yapılmasında birleşmektedir. Bu bağlamda, her iki tanımlamayı da birlikte ele alarak niteliği hem kişilerin yetenekleri hem de işin gerektirdiği özellikler bütünü olarak görmekte fayda vardır. Bir üretim faktörü olarak emek, ‘zihinsel’ ve ‘bedensel’ olmak üzere ikiye ayrılır. Bedensel emeğin değer üretmede katkısı oldukça sınırlıdır. Bedensel emek sadece zihinsel emeğin kaynağı olan beynin verdiği komutları yerine getirir. Verimliliğin, bir değer yaratmanın, kısaca büyümenin gerçek ve kesintisiz kaynağı ise insanın zihinsel emeğinin ürünü olan ‘üretken bilgi’ dir. Eğer zihinsel emek yeni bilgiler üreterek sürekli olarak teknolojik yeniliklerin sunulmasına ve artan bilgi birikimine imkan tanınmasaydı toplumu oluşturan bireylerin yaşam kalite seviyeleri on yıllarca öncesinden çok farklı olmayacaktı (Gürak, 2004a: 25-26). Nitelikli işgücünün katkısıyla verimlilik, dolayısıyla da kişisel ve toplumsal zenginlikler sürekli olarak artmaktadır. Doğa, insanlara üretimin hammaddesi olarak çeşitli girdiler sunmakta ve doğanın bu girdileri nitelikli emeğin ürünü olan ‘teknolojiler’

aracılığı ile ve bedensel emeğin de katkısıyla yararlı ve kullanılabilir ürünlere dönüştürülmektedir (Gürak, 2004b: 2).

Gürak'a göre (2004a: 26), nitelikli emek resmi ve gayrı-resmi eğitim sonucu kazanılan ve deneyim ile artırılan beceri olarak tanımlamaktadır. Nitelikli emek bu eğitime ve deneyime sahip olan kişi, nitelikli işgücü ise nitelikli emek gücünden oluşan topluluktur. Nitelikli işgücü aynı zamanda beşeri sermaye kavramını ikame eder şekilde de kullanılabilir. Çünkü beşeri sermaye kavramı, iktisadi faaliyetlerle ilgili olarak bireylerde oluşan bilgi, beceri ve diğer nitelikleri kapsamaktadır. Bu kapsam geniş anlamda ele alındığında ise insanın bir üretim faktörü olarak ortaya koyabileceği tüm nitelikleri ihtiva etmektedir. Dolayısıyla bu nitelikleri kazanmaya yönelik olarak yapılan faaliyetlerin tümü bir yatırım olarak değerlendirilmektedir (Yumuşak ve Bilen, 2000: 82).

İlk olarak 1960'lı yıllarda Theodore W. Schultz tarafından ortaya atılan beşeri sermaye; gelir artışına bağlı olarak kazanılmış insani özellikleri içeren geniş bir kavramdır (Özyakışır, 2011: 52). Kavram genel olarak; insanların bilgilerini, becerilerini, yeteneklerini ve eğitim boyunca elde ettikleri kazanımları içermektedir (Appleton ve Teal, 1998: 9). 1980'lerin ortalarından itibaren yaşanan globalleşmenin en önemli sonuçlarından biri bilgi ekonomisi ve nitelikli işgücü istihdamıdır. Green'e göre, eğitim ve öğretime yapılan yatırım ile iktisadi büyüme ve istihdam arasında pozitif bir ilişki vardır. Lall ise, nitelikli işgücü kavramına iki farklı şekilde ele almıştır. İlki endüstri odaklı resmi ya da resmi olmayan eğitim ve eğitime dayalı nitelik gelişimi, diğeri ise endüstriyel nitelikler ile teknolojik çabalardan edinilen deneyimdir. Teixeira'ya göre, nitelik ve beşeri sermaye birçok çalışmada eş anlamlı kavramlar olarak düşünülse de anlamca farklı ancak birbiriyle ilişkili kavramlardır (Güneş,2006: 79).

Bazı bilim adamları farklı nitelik tiplerinden yola çıkarak nitelik ve nitelikli işgücü tanımlamaları yapmışlardır. Cezard'a göre, nitelikler iş nitelikleri, işgücü nitelikleri ve geleneksel nitelikler olmak üzere üçe ayrılır. İş nitelikleri ilgili mesleğin gerektirdiği özellikler, işgücü nitelikleri bireyin örgün ve işbasında eğitimle edindiği bilgiler, geleneksel nitelikler ise branşlara ayrılmış mesleklere ait niteliklerdir. Bu son nitelik tipinde örneğin bir teknisyen işin içeriğinden değil aldığı eğitiminden dolayı geleneksel nitelik sınıfına girer. Ashton ve diğerleri yine nitelikleri üçe ayırır. Bunlar, sahip olunan beşeri sermaye stoku, bireylerin yaptıkları işte oluşturduğu farkındalık düzeyi ve bireylerin işinin gereğini tam ve etkili olarak yerine getirme derecesidir (Teixeira, 2002: 6). Bir ekonomide rekabet gücünde pozitif yönlü değişimde, daha çok nitelikli işgücü düzeyine ihtiyaç duyulur. Yani, bir ekonomide rekabet olgusu geliştikçe, daha gelişmiş ve uzman insan kaynaklarına gereksinim duyulur. Bu noktada nitelikli işgücü profili çeşitli kategorilerde ifade edilebilir (Güneş, 2006: 80):

- ***İşçi düzeyinde nitelik:*** İyi eğitim almak, yeni ortaya çıkan teknolojileri kullanmaya yatkın olmak, davranışlarda esnek olmak, takım çalışmasına yatkın olmak, üretim ve üretim sürecinde ilerlemelere istekli olmak.
- ***Teknik ve denetim düzeyinde nitelik:*** Yukarıdaki niteliklere ek olarak toplam kalite yönetimini başarıyla gerçekleştirmek, bilgisayara bağlı üretim metotlarını yönetmek, endüstriyel teknolojilerde pratik bilgilerin edinilmiş olması.
- ***Yönetim ve pazarlama düzeyinde nitelik:*** Küreselleşme ortamına dahil olabilmek, geleneksel insan kaynakları yönetimini bırakmak, yatırımları teşvik etmek.
- ***İnovasyon düzeyinde nitelik:*** Yeni ürün oluşturmak, bilim alanındaki gelişmeleri takip etmek.

Sonuç olarak insan, ekonomide emeği ifade eder. İnsan emeği araç, gereç ve teknolojide somut halini alır. Fiziksel olarak değere değer kattığı gibi, zihinsel olarak da değer üretir. Ekonomi biliminde geçen değer kavramına farklı anlamlar yükleyen de yine aynı insandır. Hangi zamansal dönemde yaşanırsa yaşansın anlam değişmez.

Bu, zihinsel ya da fiziksel emeğe dayalı olan üretme ve tüketme ekonomi olgusunun temelidir. Yeniden üretim ve yeniden tüketim döngüsü devam ederken toplum içinde bireyler farklılaşır, değişir ve dönüşür. Nitelikli işgücü ise bu süreçte verimliliğin, yeteneğin ve emekteki teknolojik bilginin somutlaşmış halini ifade eder (Bal, 2011: 5).

1.1.2. Nitelik İşgücünün Önemi

Son yarım asırlık zaman dilimi içerisinde dünya nüfusu ve özellikle üretim artışı büyük bir hız kazanmıştır. Üretimde ve nüfusta meydana gelen bu hızlı artış, ekonomik büyümeyi dışsal faktörlere (teknoloji ve nüfus artış hızı) bağlayan geleneksel büyüme teorilerinin sorgulanmasına neden olmuştur. Üretimin bu denli artmasının nedenleri ile üretimin hızla artan nüfusu besleyebilme kabiliyetini nasıl elde ettiğini sorgulamaya yönelik yapılan çalışmalarda, teknoloji ve nitelikli beşeri sermaye içsel faktörler olarak kabul edilmeye başlamıştır. Buna göre üretimde sıçrama yaptıran temel faktör olarak teknolojik gelişme ve bunun arkasındaki beşeri sermaye öne çıkmıştır. Bununla birlikte teknoloji ve nitelikli beşeri sermaye geliştirmekte olan ülkelerin diğer ülkeler ile arasındaki farkı kapatabilmelerinde önemli iki faktör olarak görülmeye başlamıştır (Keskin, 2011: 126-140).

Küreselleşme ile birlikte pek çok alanda yaşanan değişim ülkeleri açık ekonomi politikaları izlemeye zorlamaktadır. Bununla birlikte dünya pazarlarına açılan endüstriler küresel ölçekte bir rekabet ortamı ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum ülke endüstrilerini oluşturan işletmelerin işgücü politikası anlayışlarında zorunlu bir değişime neden olurken, işgücü tercihleri ile birlikte istihdam piyasasına arz edilen işgücü yapısının da değişmesine neden olmaktadır. Söz konusu değişim ve yaşanmakta olan rekabet savaşlarında hep bir adım önde olma arayışı, işgücü

istihdam etmek isteyen tüm sektörlerin nitelik ve yetenek standartları yüksek olan işgücüne yönelmelerine neden olmaktadır.

Özellikle 1980'li yıllardan itibaren daha baskın bir şekilde uygulanmaya başlanan büyüme modelinin en temel özelliği olan piyasa ekonomisinin güçlenmesi ve dışa açılma politikalarının başarıyla uygulanmasında ortak noktayı insan sermayesi oluşturmaktadır (Saygılı ve Cihan, 2006: 45). Kısacası günümüzde insan, ulusların ekonomilerini oluşturan işletmeler için bilgi, deneyim, yetenek ve davranışlardan oluşan özelliklere sahip beşeri bir sermaye modelidir (Demir ve Demirel, 2011: 88).

Geçmişte imalat sanayi işçileri çekirdek işgücünü oluştururken, bugün bu statüyü teknolojik ve bilgi yoğun sektörlerde yüksek ücret ve rahat çalışma koşullarına sahip olan beyinsel işgücü oluşturmaktadır. Artık 'beyaz yakalı' olarak adlandırılan vasıflı işgücü, dünya işgücü piyasasındaki yerini almış durumdadır. Gelişmiş ülkelerde tasarım, proje, teknik araştırma ve geliştirme aşamalarında nitelikli ve yüksek ücretli işgücü istihdam edilmekte, vasıfsız işgücü önemini kaybederken, derin bir işsizlik tehdidi ile de karşı karşıya kalmaktadır (Öztürk ve Tuzcu 2012: 91). Emekten tasarruf edici teknolojilerin gelişmesi ve nitelikli işgücü ihtiyacını artıran yeni iktisadi yapının oluşması, niteliksiz ve ucuz işgücü yapısına sahip olan ülkelerin küresel ekonomi içerisinde ki konumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Demir, 2001: 102).

Marshall'a göre etkin ve rekabetçi bir endüstri, yetenek düzeyi yüksek işgücünden oluşan emek piyasası, endüstri içinde yapılacak ar-ge faaliyetleri, bu faaliyetler neticesinde ortaya çıkacak bilginin, yeni teknolojilerin daha hızlı yayılması ve gelişmesi ile oluşturulabilecektir (Akal, 2012: 108).

İşletmelerin yetenekleri, sahip oldukları işgücünün nitelik ve becerilerinin bir sonucudur. Çünkü işletmeler de işgücünün yer aldığı tüm bölüm yeteneklerinin toplamı, işletmenin bütünsel yeteneklerini oluşturmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2010: 119). Bu bakımdan insan bir işletmenin en önemli zenginliğidir (Sabuncuoğlu, 2012: 2). Özellikle bilgi ekonomilerinde işletmelerin rekabet avantajı sağlayabilmeleri için sahip oldukları entelektüel sermayeyi bilmeleri ve geliştirmeleri artık daha önemlidir (Alagöz ve Özpeynirci, 2007: 168).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna, sanayi ekonomisinden bilgi ekonomisine geçiş sürecine bağlı olarak organizasyon yapılarında ve yönetim anlayışında oluşan değişim, çalışan profili, istihdam yapısı ve istihdam şartları gibi çalışma ilişkilerini belirleyen unsurları da etkilemektedir. Şüphesiz oluşmakta olan yeni ekonomik yapı yeni bir çalışan 'işgücü' modelini de gündeme getirmektedir. Artık hangi sektörde ve hangi büyüklükte olursa olsun tüm işletmeler açısından daha nitelikli, vasıflı ve eğitilmiş işgücüne duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır (Zaim, 2005: 590).

Bir ülkenin ekonomik açıdan büyümesini sağlayacak başlıca kaynaklar arasında işgücü artışı gösterilirken, diğer bir büyüme kaynağı olarak sermaye birikimi gösterilmektedir ki; sermaye birikimi toprağa, fiziksel sermayeye ve insan kaynaklarına yapılan yatırımlar ile elde edilebilmektedir. Özellikle, hali hazırda çalışmakta olan işgücünün ve potansiyel insan kaynağının niteliğini iyileştirmek için yapılacak olan yatırımlar, uzun dönemde ekonomik büyümenin hızını artıracak önemli bir faktör olacaktır (Aysıt, 2012: 27).

Kalkınmanın sürekliliği açısından birçok faktör önemini korumaya devam ederken, bilgi teknolojileri, ar-ge, inovasyon, kısaca yüksek beşeri sermaye ve beyin

gücü gerektiren alanlar merkeze yerleşmiş durumda olup, bütün çaba, bu varlıkların geliştirilmesi ve korunmasına odaklanmış durumdadır (Öztürk ve Tuzcu 2012: 36).

Ekonomik büyüme ve beşeri sermaye ile eğitim ve sağlık ilişkisini çalışan araştırmalar, eğitimin işgücünün verimliliğini artırarak ekonomik büyümeye yol açtığı sonucuna varmaktadır. Çünkü eğitimin verimlilik üzerinde olumlu etkileri kuşaklar boyu süren kritik dışsallıklar sağlamaktadır. Başlıca kalkınmış ülkelerde beşeri sermayenin becerisindeki artış ile bu ülkelerin büyüme ve çıktı artışındaki ilişki açık bir şekilde görülebilmektedir (Öztürk ve Tuzcu 2012: 104).

Ülkelerin makro yapılarının rekabet için yetersiz kalması ve ulusal rekabet ortamında etkin olabilmenin, sahip olunan endüstriyi oluşturan işletmelerin sahip oldukları yüksek rekabet gücü ile doğru orantılı olması, gerek mavi yakalı gerekse beyaz yakalı işgücü kalitesi ve niteliğini ön plana çıkarmaktadır. Bunun farkına zamanında varmış olan ülkeler bugün gelişmiş ülkeler kategorisinde yer alırken, gecikmelide olsa bu önemin yeni farkına varmaya başlayan ülkeler gelişmekte olan ülkeler olarak tanımlanmaktadır.

Rekabet birçok faktör avantajının aynı anda bir araya getirilmesi ile elde edilebilecek bir üstünlüktür. Nitelikli işgücü ise aynı anda bulundurulması gereken bu faktörlerin bir arada tutulmasını sağlayacak oldukça önemli ve etken bir faktördür. Bu gerçeğin farkındalık düzeyi gelişmekte olan ülkelerin, gelişmiş ülkeler sınıfına yapacakları sıçramada ön almalarında oldukça belirleyici olacaktır.

Rekabet gücünü elde etmenin ve sürdürmenin temel etkenlerinden olan verimlilik olgusu işletmelerin beşeri sermayesini oluşturan işgücü içinde geçerlidir. İşgücü verimliliği anlayışı ile yönetilen işletmelerde, istihdam edilen işgücünün rekabet gücüne katkı sağlayabilmesi ise niteliksel durumları ile alakalıdır.

Halen gelişmekte olan ülkeler sahip oldukları iş gücü potansiyeli ile rekabet yarışı içerisindeki birçok ülkeye göre daha avantajlı durumdadır. Ancak yığınlar halinde işgücüne sahip olmanın günümüz rekabet ortamında tek başına yeterli olmayacağı kabul edilmiş bir gerçektir.

1.1.3. Nitelikli İşgücü Kuramları

Literatürde rekabet gücünü açıklamaya çalışan çeşitli girişimlerin ve teorilerin olduğu görülmektedir. Yaklaşım, içerik ve bakış açısı bakımından bu teorilerin rekabet gücü olgusunun değişik yönlerine vurgu yapmakta olduğu görülmektedir. Klasik ekole göre rekabet gücünü uluslararası ticaret yapısının sahip olduğu faktör verimliliğinden kaynaklanan maliyet farklılıkları belirlemektedir. Bu anlamda önemli bir yeri olan verimliliği doğal kaynaklar ve kazanılmış üstünlükler belirlemektedir. Bu çerçevede, bir ülke bir malın üretiminde diğer ülkeye göre verimlilik ve maliyet avantajına sahipse o malda diğer ülke karşısında rekabet gücüne sahiptir. Bu noktada Smith mutlak maliyet avantajını öne çıkarırken, Ricardo göreceli maliyet avantajına vurgu yapmaktadır. Üstünlüğün sadece emek verimliliğindeki farklılığa dayandığını ileri süren Ricardo bu farklılığın kaynağını ise tam olarak açıklamamaktadır (Gökmenoğlu vd., 2012: 6).

Ricardo tarafından öne sürülen karşılaştırmalı üstünlükler teorisine ilk ve en önemli yorum Eli Heckscher ve Bertil Ohlin tarafından Faktör Donatımı Teorisi ile yapılmıştır. Bu teori ülkeler arasında oluşan nisbi maliyet farklılıklarını, onların sahip oldukları emek ve sermaye faktörlerinde oluşan farklılıklar ile açıklamıştır. Buna göre sermaye yoğun ülke sermaye yoğun ürünler ihraç etmeli, emek yoğun ülke emek yoğun ürünler ihraç etmelidir (Sağır, 2010: 27).

Ancak Faktör Donatımı Teorisi de günümüz ülkelerinin rekabet gücünü açıklamada sunduğu varsayımlar nedeniyle yetersiz kalmaktadır. Çünkü

varsayımlarından biri olan tüm girdilerin aynı nitelikte olması bir ülkedeki eğitimli, yetenekli iş gücü ile diğer ülkedeki niteliksiz işgücünü bir tutmaktadır (Gökmenoğlu vd., 2012: 7).

Sonraki dönemlerde Heckscher-Ohlin Kuramı'nı geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. 1951 yılında Leontief tarafından ABD ekonomisi üzerinde yapılan çalışma neticesinde, Karşılaştırmalı Üstünlükler kuramının aksi farklı bir sonuca ulaşılmıştır. Buna göre ABD ihracatının büyük çoğunluğunun sermaye yoğun mallardan değil, nitelikli emek-yoğun mallardan oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Leontief paradoksunun ardından ilk olarak Keesing ve Kenen, emek faktörünün homojen olarak kabul edilmemesi gerektiğini, ülkeden ülkeye emeğin nitelik düzeyinin farklı olduğunu savunarak Nitelikli İşgücü Teorisini ileri sürmüşlerdir (Sağır, 2010: 28).

1.1.3.1. Leontief Paradoksu

Leontief 1951 yılında yayınlamış olduğu çalışmada, faktör oranları teorisini test etmiştir. Leontief, analizlerinde bir milyon değerindeki ihracat ve ithalata rakip üretim için ne kadar emek ve ne kadar sermayeye ihtiyaç duyulduğunu hesaplamıştır. Leontief'in bulguları ABD'nin ihraç ettiği ürünler için ihtiyaç duyduğu emek miktarının ithalata rakip endüstrilerdeki emek miktarından fazla olduğunu göstermiştir (Atik, 2005: 30-31).

Bu çalışma neticesinde o yıllarda göreceli olarak sermayesi bol, iş gücü kıt olan Amerika'nın, teorisinin aksine emek-yoğun malları ihraç edip sermaye-yoğun malları ithal ettiği ortaya çıkmıştır. Leontief bu çelişkinin nedenini Amerika'daki işçilerin dünyanın öbür işçilerine nazaran daha eğitimli, nitelikli olmasına bağlamaktadır (Gökmenoğlu vd., 2012: 7). Diğer bir ifade ile Leontief Paradoksu olarak adlandırılan bu sonucun ortaya çıkmasının nedeni, Amerikan işçisinin

kendisine uygulanan yoğun eğitim ve yetiştirme harcamalarının sonucu nitelik kazanması ve diğer ülke işçilerine göre daha verimli ve becerikli olmasıdır (Sağır, 2010: 29).

ABD sermaye bakımından yoğun bir ülke olarak bilinmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçları Heckscher-Ohlin teorisinin tezleriyle uyuşmamaktadır. Araştırmanın sonuçlarıyla yetinmeyen Leontief, farklı veriler kullanarak yeni hesaplamalar yapmıştır. Yapmış olduğu bu çalışmalar neticesinde de sonuçlar önceki çalışmalarının doğruluğunu pekiştirmiştir. Leontief Paradoksu'nun diğer ülkelere yapılan uygulamaları ise yine aynı sonuçları vermiştir (Atik, 2005: 31).

1.1.3.2. Nitelikli İşgücü Teorisi

Bu teoriyi ilk olarak ortaya atan bilim adamları Keesing ve Kenen'dir. Nitelikli işgücü teorisine göre, nitelikli işgücüne sahip ülkeler, nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulan ürünlerin üretiminde uzmanlaşırlar. İşgücü niteliği yoğun ürünle ile sermaye yoğun ürünler genellikle birbirinin aynısıdır ve bu özellikte olan ürünler genellikle gelişmiş ülkeler üretirler. Gelişmekte olan ülkeler ise niteliksiz işgücü gerektiren primitif (ilkel) tarım ürünleri ile geniş alan kullanımı gerektiren katma değeri düşük sanayi ürünleri üretiminde uzmanlaşırlar (Atik, 2005: 36).

1983'te yayınlanan bir araştırmaya göre dünyadaki nitelikli işgücünün %27,7'sine ABD, %8,7'sine Japonya, %6,9'una Batı Almanya, %6'sına Fransa, %5,1'ine İngiltere sahiptir. Sayılan ülkelerde mevcut vasıfsız işçilerin dünyadaki toplam vasıfsız işçiler içindeki payı ise sadece %1'dir. Niteliksiz işgücü anlamına gelen vasıfsız işçilere %95'ten fazla oranla gelişmekte olan ülkeler sahiptir ve dolayısıyla bu ülkeler yoğun olarak niteliksiz işgücünün kullanılmasını gerektiren ürünlerin üreticisi durumundadır (Oktay, 2009: 51).

Günümüzde, nitelikli işgücü bir taraftan yeni bilgilerin ve teknolojilerin üretimini gerçekleştiren önemli bir faktör, diğer taraftan ithal edilen gelişmiş teknolojileri kolaylıkla kullanabilecek bir faktördür. Küreselleşme sürecinde bilgi ve teknoloji üretiminde önde olan ülkelerin rekabet üstünlüğünü elinde tutacağı düşünüldüğünde bilgi ve teknoloji üretiminde önemli olan bir faktör olan nitelikli işgücünün sahip olduğu önem oldukça açıktır (Atik, 2005: 36).

1.1.4. İşgücünün ve İşin Niteliğinde Değişim

Günümüzde toplumların yapısı hızlı bir şekilde değişmekte, küreselleşme ve rekabet bir taraftan yönetim ve üretim sistemlerinde dönüşüme, tüketim alışkanlıklarında değişime neden olurken, diğer taraftan da birçok meslek ortadan kalkmakta ve yeni meslekler ortaya çıkmaktadır (Ersöz, 2011: 41). Bir başka ifadeyle sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde bilgiye dayalı üretim süreçleri ön plana çıkmış, seri üretim yerini esnek üretime, kitle üretimi yerini çeşit odaklı üretime bırakmış, işletme organizasyonlarında bu doğrultuda önemli değişimler yaşanmıştır (Özdemir vd., 2006: 136).

1.1.4.1. İşgücünün Niteliğinde Değişim

Teknolojik gelişmelerinde etkisiyle bilgiye dayalı üretim süreçlerinde meydana gelen dönüşüm, işgücü piyasalarını da dönüşüme uğratarak bilgi ve beceriyi ön plana çıkarmaktadır (Emirgil, 2009: 582). Günümüzde işletmelere asıl rekabet avantajını; müşteri için değer yaratan, rakiplerin sahip olmadığı, kolay kolay taklit edilemeyen ve alternatifi olmayan entelektüel sermayeler sağlamaktadır (Demir ve Demirel, 2011: 90).

1980'li yıllarla beraber ortaya çıkan bu yeni ekonomik düzen, bu yapı içerisinde gelişen uygulamalar ile birlikte işgücünün nitelik düzeyinde önemli değişimlere neden olmuştur. Günümüzde faaliyet gösteren işletmelerde, işgücünden

yalnızca bedenini değil aklını da kullanması istenmektedir (Doğan, 1997: 6). İnsan kaynağı ihtiyacı, kademeler ve görevler arasında köprü vazifesi görebilen, pratik bilgilerle donanmış, işbölümü, uzmanlaşma ve esnek çalışma anlayışına yatkın bireyleri ön plana çıkarmaktadır (Zorlu, 2012: 68).

Özellikle teknolojik gelişmelere bağlı olarak, geçmişte tekrara dayalı, niteliksiz veya yarı nitelikli işgücünün yaptığı işlerde otomasyona gidilmesi, bu tür işgücüne olan talebi azaltarak sayısal kontrollü makinaları ve yeni teknolojileri kullanabilen nitelikli işgücüne olan talebi artırmıştır. Bu taleple birlikte üretimde bedensel emeğin önemi azalırken zihinsel emeğin önemi artmıştır (Uyanık, 2003: 544).

Akademik araştırmalarda beşeri sermaye kavramına ikame olarak entelektüel sermaye tanımlamasının kullanılmaya başlaması, bu değişimin bir göstergesidir. İşgücü beden gücünü ifade etse de bugün için geçerli olan beyin gücüdür. Ekonominin çeşitli sektörlerinde uygulamaya konulan yeni teknolojilerin kısa dönemde en önemli etkisi istihdam üzerinde görülmekte, bilgi teknolojisi istihdamın sektörel dağılımı ile mesleki yapısını değiştirmektedir (Akgemci ve Güleş, 2009: 163).

İşgücünün yapısındaki değişimin iki farklı boyutta gerçekleştiği görülmektedir. Bunlardan ilki işgücünün niteliğindeki değişim, ikincisi ise işgücünün sektörel dağılımdaki değişimidir. İşgücünün niteliğindeki değişimde bilgi sektörünün ekonomideki nispi öneminin gelişmesine bağlı olarak, yüksek vasıflı işgücü talebinin artması, söz konusu yüksek vasıflı işgücünün elde edilmesinde eğitimin artan önemi, işgücünün yaş ortalamasındaki artış, yeni mesleklerin ortaya çıkması ve meslek profillerinin değişmesinde önemli rol oynamaktadır (Zaim, 2005: 598).

İşgücünün sektörel dağılımında meydana gelen değişim ise iki aşamada gerçekleşmiştir. Buna göre istihdam önce tarımdan endüstriye, daha sonra hizmetler sektörüne kaymıştır (Saygılı ve Cihan, 2006: 24).

Yeni ekonomik yapıyla birlikte, dünyada üretim artarken istihdam azalmakta ve işgücü başına üretim miktarı yükselmektedir. Gelişmiş ülkelerde işgücüne katılma oranı giderek gerilerken, teknolojik gelişmeler yüksek nitelikte olan işgücü ihtiyacını artırmakta, niteliksiz ya da düşük nitelikli işgücüne olan talebi azaltmaktadır. Bütün bu gelişmelerle birlikte işgücü piyasalarında işsizlik, esneklik, istihdamın sektörel değişimi ve sektörlerin enformelleşmesi yönünde hızlı bir gelişimin ortaya çıktığı görülmektedir (Öztürk ve Tuzcu 2012: 93).

İhtiyaç duyulan işgücünün yapısında meydana gelen bu değişim, ülkelerin ekonomi yöneticilerine, endüstrileri oluşturan işletmelere ve bu endüstrilerde istihdam imkânı bulmak isteyen bireylere nitelikli eğitim ve hayat boyu öğrenme önceliğinde yerine getirilmesi gereken önemli sorumluluklar yüklemektedir. Bireyler kendi gelişimlerine, işletmeler çalışmakta olan işgücüne gerekli yatırımları yapmaya istekli olmalı, ekonomi yöneticileri ise gerekli olan eğitim alt yapısını hazırlamalıdır.

1.1.4.2. İşin Niteliğinde Değişim

Bilgisayar ve internetin devreye girmesiyle iletişim olanakları artmış, ticaretin işleyiş biçimi ve tüketim kalıpları değişmiş, para ve finansman krizleri şoklara daha açık hale gelmiş, haberleşme ve iletişim sektörleri hızla gelişmiş ve bilgi kavramı daha önemli hale gelmiştir (Dilek, 2010: 65).

İnsan gücü yerine otomasyon sistemlere geçilmesi nedeniyle, insan gücünde nitelikli olan emeğe ilgi artmış, sanayinin yerini giderek hizmet sektörü, bilgisayar ve uzay teknolojilerini üreten imalat sektörü gibi yeni sektörler almaya başlamıştır. Dolayısıyla, daha düşük istihdam yaratma kapasitesi olan sanayi sektöründen açığa

çıkan işsizliğe karşın, istihdam yoğun ve istihdam yaratma kapasitesi çok daha yüksek olan bilişim, iletişim, bilgi, eğitim gibi hizmet sektörlerinde daha yüksek bir istihdam talebi ortaya çıkmıştır. (Öztürk ve Tuzcu 2012: 106-107).

Hizmet ve bilişim sektörü başta olmak üzere -sanayi ve tarım sektörü de dahil- tüm sektörlerde işlerin bilgi içeriği artmaktadır. Diğer bir deyişle hangi sektörde olursa olsun işlerin bilgi bileşeni artarken fiziki bileşeni azalmakta, bunun sonucunda da iş görenlerden giderek artan oranda üretim sürecine daha fazla bilgi katmaları beklenmektedir (Zaim, 2005: 597; Emirgil, 2009: 583).

Küreselleşme sürecinin gereklilikleri ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle oluşan esnek üretim yapısı ile birlikte, işletmelerinin rekabet gücünü korumak ve artırmak, teknolojideki gelişmeleri en verimli şekilde kullanmak, işgücünü zamanın kullanımında söz sahibi kılmak (Sabuncuoğlu, 2012: 124) amacıyla esnek istihdam modelleri uygulanmaya başlamıştır (Emirgil, 2009: 583). Uygulanmaya başlanan kısmi zamanlı, mevsimlik çalışma, taşeron işçiliği, evde çalışma, tele-çalışma gibi istihdam modelleri ile işletmeler, işgücünün sosyal maliyetlerinden kurtulma ve kâr oranlarını artırma imkânına kavuşmayı amaçlamaktadır (Öztürk ve Tuzcu 2012: 92).

Günümüz dünya ekonomisinde yeni ekonomi olarak adlandırılan bir süreç yaşanmaktadır. Bu süreçte yeni ekonominin temel özelliklerini oluşturan esnek üretim modeli, değişim gerçeği, ileri teknoloji ve ar-ge etkin faktörler olarak belirmektedir. Yeni ekonomiye ait olan çıktılar ise, esnek istihdam modelleri ile birlikte, bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı ürün ve hizmetlerdir. Bilişim temelli bu yeni yapı, sosyal yaşamdan iş hayatına kadar birçok alanda radikal yeniliklere neden olmaktadır. Bununla birlikte yeni ekonomi, tüm bileşenleri ile sürekli olarak değişim yönünde bir devinim içerisinde olduğundan, geleceğe ilişkin belirsizliklerin

hakim olduğu oldukça riskli bir yapıyı da beraberinde getirmektedir (Bayraç, 2003: 60).

Küreselleşmenin etkisiyle ve zorlu rekabet koşullarının tetikleme ile oluşan yeni ekonomi, sahip olduğu olumlu ya da olumsuz özellikleri ile birlikte değerlendirdiğinde, içinde bulunulan şartların gereklerini yerine getiren organizasyonlar için bir avantaj faktörü olurken, bugünü okuyamayıp geleneksel anlayışı hakim kılmaya çalışan yapılar içinse beklenmedik gelişmelerin yaşanmasına neden olmaktadır.

1.1.5. Nitelikli İşgücünün Özellikleri

Küreselleşme sürecinin bir sonucu olarak bilgi ekonomisinin büyük önem kazandığı günümüzde, özellikle teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, işgücü olarak iş piyasasında insani bir yaşam standardı ile var olmak isteyen tüm bireylerin, aynı iş piyasasının gereklilikleri doğrultusunda yeterli donanımsal niteliklere sahip olmasını gerektirmektedir.

Başka bir ifadeyle, yeni ekonomi olarak nitelendirilen iktisadi yapı içerisinde sınırları olmayan pazarlarda rekabet etmek durumunda kalan işletmelerde çalışan işgücünde, teknolojiyi anlayabilme ve uygulayabilme, değişikliklere uyum sağlayabilme, iletişim kurabilme, ürün ve hizmet kalitesinin geliştirilmesi için inisiyatif alabilme yeterliliklerinin gelişmiş olması beklenmektedir (Doğan, 1997: 3).

Söz konusu yeterlilikler ve nitelikli işgücünün sahip olması gereken özellikler ise şu şekilde sıralanabilir (Aktaşlı ve Tüzün, 2012: 10):

- Okuryazarlık ve sayısal beceriler.
- Bilişim teknolojilerinde edinilmiş ustalıklar.
- Çalışma ortamına uyum sağlama yetisi.

- Kendini ifade edebilme ve iletişim kurabilme yeteneği.
- Doğru bilgiye ulaşma yeteneği.
- Karar verme, sorumluluk ve inisiyatif alma yeteneği.
- Yaratıcılık gösterme, işbirliği yapma, eleştirel düşünme ve sorun çözme yeteneği.
- Karmaşık sistemleri algılama yeteneği ve kendini geliştirme isteği.

Diğer taraftan işgücünün çalışmaya ve becerilerini geliştirmeye yönelik bireysel motivasyon düzeyi rekabet üstünlüğü ve rekabet gücü hedefleri açısından oldukça önemlidir. Çünkü üstün yeteneklere sahip nitelikli işgücü her ülkede kıt bir kaynaktır. Bir ülkenin başarısı ise büyük ölçüde yetenekli işgücünün seçtiği eğitim türüne, çalışmayı tercih ettiği sektöre, işyerine karşı sergilediği bağlılığa ve bunun için harcadığı çabaya bağlıdır (Porter, 2010: 225).

1.2. TÜRKİYE’NİN İŞGÜCÜ NİTELİK DÜZEYİ

Rekabetin uluslararası bir nitelik kazanması ile birlikte, rekabet gücünün kazanılmasını sağlayan en önemli faktörleri arasında gösterilen nitelikli işgücü düzeyi açısından Türkiye’nin sahip olduğu durumun, yine uluslararası kuruluşlarca yapılmış olan çalışmalar neticesinde açıklanmış olan veriler üzerinden değerlendirilmesi daha gerçekçi sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

1.2.1. WEF Beşeri Sermaye Endeksi

Dünya Ekonomik Formu (WEF) tarafından 2013 yılında hazırlanan Beşeri Sermaye Endeksi 122 ülkeyi sahip oldukları beşeri sermaye durumuna göre değerlendirmektedir. Beşeri Sermaye Endeksi eğitim, sağlık, elverişli ortamın mevcut olup olmadığı ile işgücü ve istihdam gibi parametrelerden hareketle ülkelerin

uzun vadeli ekonomik potansiyelinin maksimum gelişme olanaklarını değerlendirmektedir.

Tablo 1 Wef Beşeri Sermaye Endeksi

Ülkeler	Genel Endeks	Eğitim	İşgücü ve İstihdam	Ülkeler	Genel Endeks	Eğitim	İşgücü ve İstihdam
İsviçre	1	4	1	Kıbrıs	31	16	33
Finlandiya	2	1	3	Slovenya	32	21	41
Singapur	3	3	2	Ç.Cumhuriyeti	33	36	36
Hollanda	4	7	8	Litvanya	34	23	56
İsveç	5	14	6	Kostarika	35	39	28
Almanya	6	19	9	Şili	36	49	37
Norveç	7	15	5	İtalya	37	40	75
İngiltere	8	10	10	Letonya	38	30	54
Danimarka	9	18	12	S. Arabistan	39	55	61
Kanada	10	2	15	Bahreyn	40	48	43
Belçika	11	6	21	Umman	41	62	78
Y. Zelanda	12	5	17	Panama	42	66	31
Avusturya	13	25	14	Çin	43	58	26
İzlanda	14	8	16	Tayland	44	79	27
Japonya	15	28	11	Kazakistan	45	43	40
ABD	16	11	4	Hırvatistan	46	38	88
Lüksemburg	17	35	13	Mauritus	47	50	64
Katar	18	26	7	Uruguay	48	67	84
Avustralya	19	13	19	Polonya	49	42	63
İrlanda	20	9	22	Sri Lanka	50	51	62
Fransa	21	22	25	Rusya	51	41	66
Malezya	22	34	18	Ürdün	52	44	97
Kore	23	17	23	Endonezya	53	61	32
BAE	24	29	24	Macaristan	54	33	77
İsrail	25	27	20	Yunanistan	55	47	86
Barbados	26	12	29	Bulgaristan	56	46	100
Estonya	27	20	39	Brezilya	57	88	45
Malta	28	24	30	Meksika	58	82	48
İspanya	29	31	70	Kuveyt	59	80	80
Portekiz	30	37	34	Türkiye	60	77	83

Kaynak: WEF, 2013a: 12-13.

Endeks sıralamasına bakıldığında Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olarak 122 ülke arasında 60'ncı sırada bulunması, beşeri sermaye açısından oldukça önemli eksikliklerinin bulunduğu ve beşeri sermaye olarak insan kaynağına verimlilik ilkeleri doğrultusunda gerekli önemin verilmediğini bir göstermektedir.

Ekonomik büyümede beşeri sermayenin önemi ortada iken, Türkiye'nin ekonomi politikalarında izleyeceği yol, kaynak kullanımını hangi alanlarda yoğunlaştıracağı ve beşeri sermayeyi nasıl ekonomik kalkınmanın itici gücü haline

getireceği konuları, bir anlamda Türkiye'nin gerçekleştireceği büyüme oranlarının da belirleyicisi olacaktır (Keskin, 2011: 146).

1.2 2. INSEAD Küresel Yetenek Rekabetçiliği Endeksi

Küresel Yetenek Rekabetçiliği Endeksi, dünyanın önde gelen işletme okullarından olan INSEAD tarafından ülkelerinin sahip olduğu nitelikli işgücünü elinde tutabilme ve potansiyel nitelik işgücü için çekim merkezi olabilme kabiliyetleri açısından 103 ülkeyi kapsar şekilde hazırlanmaktadır.

Uluslararası kuruluşlardan elde edilen 48 ayrı verinin değerlendirilmesiyle hazırlanan endeks dört başlıktan oluşan 'girdi alt endeksi' ve iki başlıktan oluşan 'çıkı alt endeksi' olmak üzere altı ayrı başlıktan oluşan bir formatta hazırlanmaktadır (Bruno ve Evans, 2013: 23).

Tablo 2 Türkiye'nin Yetenek Rekabetçiliği Durumu

Endeks Türü		Puan/100	Sıralama/103	
GİRDİ	1	Nitelikli İşgücünün Oluşmasını Sağlayan Ortamın Varlığı	45,56	65
	2	Göç ve İş İlişkisi Nedeniyle Ülke Dışı ve Ülke İçi İşgücü Çekim/Hareketlilik Kabiliyeti	41,96	87
	3	Eğitim ve Araştırma Olanaklarından Oluşan Nitelikli İşgücü Tabanını Büyütme Kabiliyeti	43,76	66
	4	Nitelikli İşgücünü Elde Tutma Kabiliyeti	46,25	63
ÇIKTI	5	Orta Düzey (Mesleki ve Teknik) İşgücü Beceri Düzeyi	33,72	69
	6	Yüksek Beceri ve Yetkinliklere Sahip Yönetmel Rollerde Bulunan Bilgi İşçilerinin Beceri Düzeyi	35,72	46
<i>Genel Endeks Sıralaması</i>		<i>41,16</i>	<i>67</i>	

Kaynak: Bruno ve Evans, 2013:186.

Tablo 2'de Türkiye, genel yetenek rekabetçiliği endeksinde 103 ülke arasında 67'nci sıradadır.

Genel olarak girdi alt endeksini oluşturan faktörlere ve çıkı alt endeksini oluşturan faktörlere bakıldığında Türkiye'nin endüstrisini oluşturan işletmelerde nitelikli işgücüne bakış açısında halen düşük ücret verimliliğine dayanan anlayışın devam ettiği söylenebilir.

Başlangıcı 1960'lı yıllara dayanan ancak 1980'li yıllardan sonra uygulamada ivme kazanan optimum maliyet temelli düşük işgücü ücretlerinden elde edilen verimlilik politikaları (Demir, 2001) günümüzde geçerliliğini kaybetmiş durumdadır. Türkiye'nin rekabet gücü endekslerinde üst sıralara tırmanabilmesi için ülke ekonomisinde hakim olan bu düşüncenin en kısa süre içerisinde kendini güncellemesi gerekmektedir.

1.2.3. MANPOWER Yetenek Açığı Araştırması

İşgücü çözümleri ve insan kaynakları sektörünün önde gelen şirketlerinden olan ve kariyer planlama ve danışmanlık alanında faaliyet gösteren ManPower tarafından yayınlanan 2013 yılı Yetenek Açığı Araştırması 42 ülkede, 38.169 işveren ile görüşülerek hazırlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre küresel düzeyde yaşanan yetenek açığı problemi dünya çapında işverenler için zorlayıcı ve yaygın bir konu olmaya devam etmektedir. Türkiye'de de durum farklı olmayıp, işverenlerin yüzde 58'i nitelikli işgücü problemi yaşadıklarını ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini ifade etmektedir (ManpowerGroup, 2013: 4).

Tablo 3 Nitelikli İşgücü Açığı ve Artış Hızı Sıralaması

Sıra	Nitelikli İşgücü Açığı		Nitelikli İşgücü Açığı Artış Hızı	
	Ülkeler	%	Ülkeler	%
1	Japonya	85	Hong Kong	22
2	Brezilya	68	<i>Türkiye</i>	<i>17</i>
3	Hindistan	61	İsrail	14
4	<i>Türkiye</i>	<i>58</i>	Yunanistan	14
5	Hong Kong	57	Hindistan	13
6	Bulgaristan	54	Çin	12
7	Romanya	54	Singapur	10
8	Yeni Zelanda	51	Romanya	9,0
9	İsrail	50	İsviçre	9,0
10	Singapur	47	Kanada	9,0

Kaynak: ManPowerGroup, 2013: 57.

Araştırma sonuçlarına göre Türkiye 42 ülke içinde yüzde 58 ile ‘Nitelikli İşgücü Açığının En Yüksek Olduğu’ 4’üncü ülkedir. Yine aynı araştırmaya göre Türkiye yüzde 17 ile nitelikli işgücü eksikliğini arttırdığı ülkeler arasında 2’inci sırada yer almaktadır.

Ekonomik büyüme sürecinde Türkiye’nin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün karşılanamadığı görülmektedir. Bununla birlikte araştırmaya göre, mevcut olan nitelikli işgücü açığının artış eğiliminde olacağı beklenmektedir.

Türkiye sahip olduğu nüfus yapısı ile birçok rakibine göre avantajlı durumdadır. Ancak, işgücü niteliği açısından zamanında ve yeterli düzeyde gerekli yatırımların yapılmaması halinde bu nüfus avantajından yeteri kadar faydalanılamayacaktır.

1.2.4. IMD İşgücü Verimliliği Sıralaması

Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD) her yıl ülkelerin rekabet açısından yapılarının ve pazar koşullarının analizleri ile ülkeler arası karşılaştırmaların yapıldığı Dünya Rekabet Gücü Yıllığı’nda ülkeleri sahip oldukları işgücü verimliliklerine göre sıralamaktadır. Bu sıralama ülkelere göre her bir işgücünün saat başına ülke üretimine sağladığı değer üzerinden yapılan hesaplamalar dikkate alınarak yapılmaktadır.

IMD’nin 2013 yılı Uluslararası Dünya Rekabet Gücü Yıllığı raporunda yer verdiği İş Gücü Verimliliği Sıralamasında Türkiye 2011 yılında 60 ülke içerisinde 41’inci sırada yer alırken, 2012 yılında bir basamak gerileyerek 42’nci sırada yer almıştır.

Buna göre Türkiye’nin bir türlü sahip olduğu nüfus potansiyelini işgücü verimliliğine dönüştüremediği görülmektedir. Bu gerçeğe birlikte değerlendirildiğinde, ihtiyaç analizleri doğrultusunda beşeri sermaye niteliğini

artırmaya yönelik yapılacak yatırımlarla, Türkiye'nin yakalamış olduğu büyüme sürecinde oluşturulabilecek çarpan etkisi en iyi şekilde değerlendirilmelidir.

Tablo 4 IMD İşgücü Verimliliği Sıralaması

Ülkeler	2011		2012	
	ABD Doları	Sıralamadaki Yeri	ABD Doları	Sıralamadaki Yeri
Lüksemburg	69,45	1	68,12	1
Norveç	66,42	2	67,97	2
Katar	50,02	8	60,41	3
İrlanda	55,97	5	58,97	4
Fransa	56,34	3	55,88	5
ABD	56,09	4	55,18	6
Belçika	55,30	6	54,09	7
Danimarka	50,93	7	50,35	8
İsviçre	49,83	9	49,12	9
İspanya	47,74	13	48,37	10
Avusturya	49,21	10	48,02	11
Hollanda	48,90	11	47,83	12
İsveç	47,69	14	47,45	13
Finlandiya	46,94	16	47,35	14
Singapur	46,67	17	46,60	15
İtalya	48,26	12	46,32	16
Avustralya	47,01	15	45,60	17
Almanya	46,01	18	44,79	18
Kanada	43,42	21	44,67	19
Hong Kong	43,52	20	43,05	20
İngiltere	43,59	19	42,56	21
İzlanda	40,24	22	40,58	22
Yunanistan	39,10	23	39,89	23
Tayvan	38,62	24	37,80	24
BAE	35,26	26	36,97	25
İsrail	38,61	25	34,92	26
Japonya	34,26	27	34,76	27
Yeni Zelanda	32,80	28	34,20	28
Portekiz	31,14	30	33,75	29
Slovenya	31,60	29	32,63	30
Slovakya	30,28	31	30,26	31
Polonya	28,68	34	29,66	32
Litvanya	26,41	38	29,49	33
Çek Cumhuriyeti	29,31	33	29,32	34
Macaristan	29,83	32	28,41	35
Hırvatistan	27,70	35	28,17	36
Estonya	27,47	36	27,68	37
Kore	26,49	37	26,60	38
Letonya	25,07	40	25,75	39
Rusya	25,13	39	25,18	40
Arjantin	22,41	42	24,97	41
Türkiye	24,28	41	24,25	42

Kaynak : IMD, 2013: 394.

Bu veriler Türkiye'nin sahip olduğu işgücü avantajını verimliliğe çeviremediğini göstermektedir. Türkiye'nin gelecekte daha sağlıklı bir yapıya kavuşup daha etkin politikalar üretebilmesi için dünyadaki değişimi anlayabilmesi ve kendine yeni rekabet düzeninin gereklilikleri doğrultusunda reel ve ulaşılabilir hedefler belirlemesi gerekmektedir (Çivi ve Erol, 2007: 113-114).

Türkiye'nin beşeri sermayesini niteliksel olarak istenen düzeye getirememesi nedeniyle ekonomik büyümeye yeterince katkı alınamamakta, istihdam edilen kişiler ülkenin rekabetçiliğini, büyüme ve kalkınma yeteneğini olumsuz yönde etkilemektedir (Öztürk ve Tuzcu 2012: 130).

Sanayi Ticaret Bakanlığının 2011-2014 yıllarını kapsayan Türkiye Sanayi Strateji Belgesi'nde (2010: 9), Türkiye'nin 2001 krizinden sonra tempolu bir büyüme sürecine girmesine karşın, ekonominin küresel rekabetçilik açısından sıralamalarda beklenen yerde olmadığını tespiti yapılarak; rekabetçilik sıralamalarında ki bu konumu iyileştirmek için ilerleme kaydedilmesi gereken zayıf alanlar sıralanarak:

- İşgücü piyasasında,
- Yükseköğretim ve mesleki eğitimde,
- Mali piyasalarda,
- Sağlıkta ve ilköğretimde,
- Makroekonomik durumda,
- Fiziki alt yapıda iyileşmelerin sağlanması öncelikle yapılması gerekenler olarak değerlendirilmiştir.

Diğer taraftan, 1982-2002 dönemine ait beşeri sermaye ve eğitim verileri kullanılarak, 50 dolayında ülkeyi kapsar şekilde yapılan ve insan sermayesi-verimlilik ilişkisini inceleyen bir çalışma, Türkiye'nin verimlilik artışının 50 ülke ortalamasının gerisinde kaldığı saptamıştır. Yine aynı çalışma kapsamında Türkiye

ekonomisinin 2006-2020 döneminde ulaşabileceği büyüme oranına yönelik yapılan analizlerde; nitelikli işgücü oluşturulmasına yönelik gerekli yatırımların yapılmaması halinde Türkiye ekonomisinin büyüme oranının iyimser bir tahminle yüzde 5,5 ile sınırlı olacağı öngörülmüştür. İnsan sermayesi ile verimlilik arasındaki bağın öneminin farkında olunarak gerekli yatırımların yapılması halinde ise büyüme oranının yüzde 7 olarak gerçekleşeceği tahmin edilmiştir (Saygılı ve Cihan, 2006: 136-140) .

Türkiye kalkınma ve sanayileşme çabasında olan bir ülkedir. Tarım toplumundan sanayi ve bilgi toplumuna geçiş sürecinde olan Türkiye'de, bu açıdan işgücü kaynağının niteliğinde ve mesleki yapısında temel değişiklikler gerekmektedir. Çünkü mesleki niteliklerin, yeni teknolojik değişimler ve değişen ihtiyaçlar paralelinde geliştirilmesi gerekmektedir. Yani, Türkiye'nin teknoloji transfer eden bir ülke konumundan teknoloji üretebilir konuma gelmesi için, bu konuma uygun bilgi ve nitelik içeren işgücüne ihtiyacı bulunmaktadır. Böylece insana yatırım önem kazanmakta ve nitelikli işgücü kaynaklarının geliştirilmesi bir problem haline gelmiş olan Türkiye'de kalıcı çözümler üretilmesi gerekmektedir. Bu çözümlerin temelini ise, insana yatırım faktörleri arasında önemi açısından ilk sırada olan eğitim konusunda kalıcı ve istikrarlı politikalar uygulamak oluşturmaktadır (Şenel ve Gençoğlu, 2003: 59-60).

1.3. NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE EĞİTİM İLİŞKİSİ

1.3.1. Nitelikli İşgücü Yapısının Oluşturulmasında Eğitimin Önemi

İnsan sermayesi ve eğitim, ekonomik ve sosyal boyutları ile gelişme sürecinin önemli kaynaklarından. Özellikle eğitimin kalkınma sürecinde önem taşıyan diğer

faktörlerden farkı, sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal boyutları itibariyle de bu sürece yön verebilme yeteneğine sahip olmasıdır.

Eğitim sisteminin amacı, topluma düşünme, algılama ve sorunları çözebilme yeteneği gelişmiş bireyler kazandırmaktır. Yeniliklere açık, değişen koşullara uyum sağlayabilen, takım çalışmasına yatkın bireyler yetiştirmek eğitim sistemlerinin en temel başarı göstergelerindedir (Saygılı ve Cihan, 2006: 21-81).

Makro açıdan bakıldığında eğitim, toplumun yaratıcı gücünü ve verimini arttıran, kalkınma çabasının gerçekleşmesi için gerekli nitelik ve nicelikte insan gücünün yetiştirilmesini sağlayan ve toplum içerisinde kişilere yeteneklerine göre kendini geliştirme olanağı veren en etkili araçtır (Sabuncuoğlu, 2012: 124).

Günümüz dünyasında ülke ekonomilerinin önemli aktörleri arasında bulunan işletmelerin rakiplerine karşı sağlayacakları rekabet üstünlüğü, teknolojik değişiklikleri takip etmek yerine, teknolojik değişime yön verebilme becerisini elinde bulunduran insan gücüne sahip olabilmeleri ile gerçekleşmektedir. Çünkü teknolojik değişim sürekli olarak yeni bilgi ve beceri ihtiyacına neden olduğundan sadece üretim sürecini ve üretilen malın doğasını değiştirmekle kalmayıp, aynı zamanda üretim sürecindeki emeğinde değişimini gerçekleştirmiştir (Şaylan, 1995: 99).

Sanayi devriminin gerçekleşmesi ile birlikte üretim sürecine giren teknoloji, yeni türde bilgi ve becerilere sahip işgücü ihtiyacına neden olmuştur. Bu ihtiyacın karşılanabilmesinde en etkin unsur olarak eğitim ön plana çıkmıştır (Şaylan, 1995: 36). Söz konusu değişim nedeniyle uygulanan eğitim politikalarının amacı, kaliteli bir eğitim sistemi ile çalışan ve çalışmaya hazırlanan tüm nüfusun bilgi ve beceri düzeyini yükseltmek olmalıdır. Çünkü teknoloji yoğun bir toplumda refah içerisinde yaşayabilmeleri için tüm bireyleri iş hayatına hazırlama sorumluluğu, eğitim kurumlarına yüklenmiş durumdadır (Doğan, 1997: 7).

Kaldı ki rekabet gücünün en önemli girdilerinden birisi eğitimidir. Eğitimin önemi işletmelerin ihtiyaçlarına uygun beşeri sermayenin üretildiği sistem olmasındandır. Eğitim sistemlerine uzun vadede yeterli yatırımı yapan ülkeler bunun karşılığını rakiplerine kıyasla verimlilik ve rekabet gücü olarak geri almaktadır. Bu bakımdan ilgili her alanda eğitime yapılan yatırımların ve uygulanan eğitim politikalarının günümüz ihtiyaçları doğrultusunda yeniden tasarlanması gerekmektedir. Böylece oldukça iyi yetişmiş ve nitelikli bireylerden oluşan bir işgücü yapısı oluşturulabilecek ve bu yapıdan beslenen ulusal firmalar rakiplerine göre avantaj elde edebileceklerdir. Ayrıca yaşanmakta olan gelişmeler göstermektedir ki, gelecek yıllarda bilgi yoğun endüstrilerin ve bilgiye dayalı hizmet sektörlerinin önemi gün geçtikçe artacaktır. Gelişmelerin bu doğrultuda devam etmesi halinde ise eğitim sistemi ekonominin itici gücü olmaya devam edecektir.(Aktan ve Vural, 2004a: 61)

1.3.2. Nitelikli İşgücü Yapısının Oluşturulmasında Mesleki Eğitimin Önemi

Gelişmiş ülkelerin sosyoekonomik göstergeleri birbirleriyle benzerlik göstermektedir. Bu benzerlikler refah düzeyleri ile eğitim düzeylerinin yüksek oluşu ve ortalama yaşam süresinin diğer ülkelere göre daha uzun olması şeklinde kendini göstermektedir. Benzer olan bu gelişmelerin arkasında, bu ülkelerin sahip oldukları nitelikli işgücünün katkısı oldukça büyüktür. Nitelikli işgücünün oluşumu ise öncelikle nitelikli eğitimi gerektirmektedir (Keskin, 2011: 146). Mesleki eğitimin temel amacı, uygulandığı ülkelerde sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilmek ve belirlenen sosyal ve kültürel hedeflere ulaşabilmek için gerekli işgücünü yetiştirmektir (Doğan, 1997: 3).

Mesleki eğitim, bir yandan işgücünün güncel gelişmelere uyum gücünü artırırken, diğer yandan nitelikli işgücü düzeyini artırarak sermayenin verimliliğe

dönüşmesini sağlamaktadır (Saygılı ve Cihan, 2006: 24). Bununla birlikte mesleki eğitim, genç bireylerin sahip oldukları potansiyele ulaşabilmelerini ve insan onuruna yakışır şartlar altında işgücü piyasalarına girebilmelerini ve iş dünyasının nitelikli işgücü gereksinimini karşılamayı hedeflemelidir (Aktaşlı ve Tüzün, 2012: 22). Çünkü ülkelerin toplumlarını oluşturan bireyler, eğitim kurumlarından farklı beklentiler nedeniyle eğitim hizmeti talep etmektedir. Bu beklentilerin merkezinde ise en kısa süre içerisinde piyasada iş bulabilme isteği bulunmaktadır (Uyanık, 2000: 2).

Son yarım asırda beşeri sermaye farklılıkları, ülkeler arası zenginlik farklılıklarını açıklamada kullanılmaktadır. Bu, fiziki sermayenin iktisadın azalan getiriler yasasına tabi iken, sadece insan faktörünün artan getirilere tabi olmasından kaynaklanmaktadır (Öztürk ve Tuzcu, 2012: 215).

Günümüzde kaynağını eski ekonomiden alan işsizlik olgusu ile yeni ekonomide ortaya çıkan istihdam talebi arasında derin yapısal farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye’de işgücüne katılan bireylerin eğitim dağılımı bunu açık bir şekilde göstermektedir. Hatta Türkiye’nin potansiyel büyüme düzeyini daha yüksek yüzdelere taşımasını sağlayacak ana unsurların başında emeğin niteliksel dönüşümü gelmektedir. Bu noktada devlete düşen temel görev, emek ve sektör bazında ortaya çıkan bu derin dönüşümü etkin bir şekilde yönetmek, özel sektör işbirliğini temel alan stratejiler ve politikalar geliştirmek, bunun için gerekli olan yasal ve kurumsal düzenlemeleri hayata geçirmektir (Öztürk ve Tuzcu, 2012).

Yeni ekonomide kalkınmanın sağlanabilmesi verimlilik esasına dayanmaktadır. Bu esas doğrultusunda hedeflenen verimlilik, optimum düzeyde kullanılan girdiler ile gerçekleştirilecek üretim artışına bağlıdır. İnsan unsuru ise, bu girdileri yönetebilme özelliğine sahip olan tek üretim faktörüdür. Bu durum hızlı

ekonomik büyümei sağlamak zorunda olan ölkelerin bunu sürekli kılabilmeleri için, insan gücü ihtiyacını planlamasını ve işe göre gerekli olan insan kaynağını oluşturmasını gerektirmektedir.

AB’de yapılan araştırmalara göre, ilave her bir yıllık eğitimin, verimlilikte yüzde 6, gelir düzeyinde ise yüzde 5 artış sağladığı görölmüştür (Öztürk ve Tuzcu, 2012: 216).

Özellikle gelişen teknoloji ile birlikte ortaya çıkan nitelikli işgücü ihtiyacı nedeniyle, işgücüne sadece -işçi- algısıyla yaklaşan anlayış yirmi birinci yüzyıl dünyasında artık çok geçerli değildir. Bu nedenle, örgün ve yaygın olarak verilmekte olan mesleki eğitim sistemini oluşturan tüm taraflar arasında oluşturulacak yeni anlayış çerçevesinde, eşgüdümün sağlanması ve çalışmaların bu şekilde sürdürölmesi gerekmektedir (Uyanık, 2000: 5).

Sonuçları itibariyle yapılan eğitim harcamaları bir yatırım niteliğindedir. Ancak bu yatırımın verimlilik, kalkınma ve büyüme şeklinde geri dönüşünün alınabilmesi, verilen eğitimin sermaye niteliğinde olmasına ve ekonomik kalkınmanın ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip insan kaynağı yetiştirilebilmesine bağlıdır. İster ekonomik kalkınmayı sağlamak için insan sermayesini nitelikli hale getirmek amacıyla olsun, isterse günümüz bilgi ekonomisinin gerektirdiği araştırmacı insan gücünü yetiştirmek amacıyla olsun tüm ölkeler için geçerli olmak üzere, zorlu küresel rekabet koşullarında ayakta kalabilmek için önemle üzerinde durulması gereken önceliklerin başında eğitim gelmektedir (Keskin, 2011: 146).

Türkiye’nin potansiyeli genç nüfusudur. Mesleki eğitim sistemi ölkede ihtiyaçları doğrultusunda üst düzey standartlara yükseltilemediği, genç nüfus nitelikli işgücüne dönüştürülemediği, meslekler uluslararası standartlara getirilemediği takdirde, bütün teknolojik ürünler ve bu ürünlerin yedek parça ithalatı devam edecek,

Türkiye üreten değil tüketen bir ülke olmaya devam edecektir (Enderoğlu, 2004: 77).

1.3.3. İşgücü Niteliği Açısından Mesleki Eğitimin Yapısal Sorunları

“Mesleki ve teknik eğitimin, gençlere işletmelerin ihtiyaç duyacağı nitelikleri kazandırabilecek şekilde yeniden yapılandırılması gerekmektedir” (Işıl, 2012: 15). Ülkemizde bu konu uzun süredir ilgililerin gündeminde olmasına karşın, gereklilik, gerekse nitelik olarak mesleki eğitimde ki yetersizlikler varlığını sürdürmeye devam etmektedir (Şencan, 2008: 7).

Mesleki eğitimin ülkemizde arzulanan nitelikte bir gelişme gösterememesinin üç temel nedeni vardır (Karataş ve Günyüz, 2011: 7-8); bunlardan ilki, insanoğlunun tarih boyunca zihinsel faaliyetlere daha fazla değer vermesi, fakat kas gücüyle çalışarak hayatını kazanan insanları küçümsemiş olmasıdır. Bu nedenle insanlar mesleki eğitim ile elde edilecek mesleklere toplumsal statü kaygısı içinde bakmışlar, zihinsel eğitimi ise sürekli olarak masa başında bir iş olarak tasarlamışlardır.

Yapılan bir araştırmaya göre mesleki eğitim alan öğrencilerin yüzde 60'ı, mesleki ve teknik liselerde eğitim veren eğitimcilerin yüzde 85'i ve sanayicilerin yüzde 60'ı mesleki eğitimin düşük statülü bir eğitim olduğunu düşünmektedir (Altıntaş, 2011: 29).

Bu algı, bireylerin mesleki eğitimden uzak durmalarına ve ailelerin çocuklarını iyi bir gelecek endişesiyle akademik eğitime yönlendirmelerine neden olmaktadır. Diğer taraftan özellikle gelir seviyesi düşük olan aileler çocuklarını, aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çırak olarak çalışmalarını için sanayi işletmelerine yönlendirmektedir. Bu şekilde işgücüne katılan bireyler ise, çalışma imkânı bulunduğu işletmelerin inisiyatifinde olmak üzere, en fazla yaygın eğitim imkânlarından yararlanabilmektedir.

Özellikle mesleki eğitim okullarının düşük profilli öğrencilerin tercih ettiği okullara dönüşmesi, beceri ve yetenek düzeyi yüksek öğrencilerin mesleki eğitim okullarına ilgi göstermemesi, iş piyasasında yaşanmakta olan nitelikli işgücü sıkıntısını artırmaktadır (Şahin ve Fındık: 2008: 78).

Öte yandan okullarda verilen eğitimlerin gereğinden fazla akademik müfredata sahip olması bir başka yapısal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle iş yaşamından uzak bir eğitim gerçekleşmektedir. Bunun sonucunda öğrenciler temel becerilerden ve yeterlilikten yoksun bir şekilde mezun olmaktadır. Yeterli donanımı kazanamadan mezun olan bireyler ise, iş yaşamının talepleri ile uyum olmayan işgücü yapısının oluşmasına neden olmaktadır (Emirgil, 2009: 579). Bu şekilde oluşan işgücü arzı ise eğitim ile iş piyasası arasındaki dengeyi bozarken, ekonominin ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak işgücü yığınlarının oluşmasına neden olmaktadır (Çelik, 2011: 74).

Bir diğer yapısal sorun ise, ülkemizde işletmelerin mesleki ve teknik eğitime bakış açısının mental olarak günümüz şartlarının oldukça gerisinde olmasıdır. Bu bakış açısından dolayı mesleki ve teknik eğitim, yerine getirilmesi gereken bir 'prosedür' olarak görülmektedir. Bu anlayışın bir sonucu olarak ise, yasal yaptırımlar nedeniyle yerine getirilmesinin ötesinde bir faydanın beklenmediği yapay bir mesleki eğitim ortaya çıkmaktadır.

Genelde eğitim sisteminin, özelde mesleki eğitimin çağın gereksinimlerini karşılayamaz hale gelmesi, devletin kurumsal bir kimlik kazanmış eğitim sistemini oluşturamamış olmasındandır. Bu nedenle eğitim sürekli olarak devletin istekleri doğrultusunda şekillenmiştir. Özel sektörün ve diğer sivil inisiyatiflerin kendi dinamikleri ile eğitim konusuna katkıda bulunmalarına çok fazla fırsat verilmemiştir.

Ülkemizde mesleki eğitimin birçok açıdan beklenen kazanımı sağlayabilmesine yönelik çözüm arayışları olmuştur. Bu amaçla birçok çalışma yapılmış ve öneriler ortaya konulmuştur. Yapılan bu önerilerin azımsanmayacak bir bölümü ilgili otoriteler tarafından yerine getirilmeye çalışılmış ama kayda değer olumlu sonuçlar elde edilememiştir. Bu bağlamda, mesleki eğitimin taraflarından olan öğrencilerin ve eğitimcilerin yaklaşık yüzde 75'i, sanayicilerin ise yüzde 90'ı meslek liselerinde uygulanan öğretim modüllerinin zenginleştirilmesi ve yeni meslek tanımlamalarının yapılması gerektiğini düşünmektedir (Altıntaş, 2011: 29).

Doğan'a göre (1997: 8-9-10) mesleki eğitim sisteminde karşılaşılan başlıca sorunlar şunlardır:

- Aşırı merkezi yapı hızlı değişikliklere uyumu zorlaştırmaktadır.
- Yerel düzeyde katılım yetersizdir.
- Eğitim programları dar uzmanlık alanlarından oluşmaktadır.
- Öğretim kaynakları yetersizdir.
- Meslek standartlarının bulunmayışı öğretimin kalitesini tartışma konusu yapmaktadır.
- Sistem içi mesleki yönlendirme yetersizdir.

Türkiye'de mesleki eğitimin yapısal sorunlarının tespitine yönelik yapılan çalışmalardan olan ve Müsiad tarafından gerçekleştirilen Mesleki Eğitim Çalıştayı'nda, mesleki eğitimin yapısal sorunlarına ilişkin tespit edilen sorunlar şu şekilde sıralanmıştır (Karataş ve Günyüz, 2011: 8):

- İyi yönetim modellerinin geliştirilememesi ve toplumsal katılımın sağlanamaması,
- Yaşam boyu öğrenme anlayışının geliştirilememesi,
- Esnek ve modüler içeriklerin geliştirilememesi,
- Sanayi-okul işbirliğinin sağlanamaması,
- Etkili bir rehberlik ve yönlendirme sisteminin işler hale getirilememesi,

- Küresel rekabet gücü elde etmek için gerekli olan uluslararası standartların dikkate alınmaması,
- Dezavantajlı grupların ve bölgelerin öncelenmemesi sebebiyle oluşan fırsat eşitsizliği.

2014-2018 dönemine ilişkin hedeflerin belirlendiği Kalkınma Bakanlığı (2013: 32)'nin Onuncu Kalkınma Planı'nda nüfusun eğitim düzeyinin yükselmekle birlikte OECD ve AB ortalamalarına göre düşük kalmaya devam ettiği ve eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı bir tespit olarak ifade edilmiştir.

Yapılan bu tespitlere karşın, eğitim birimlerinde yeterli nitelikte ve sayıda insan gücünün istihdam edilmemesi, yetersiz fiziki alt yapı, modern eğitim tekniklerinin uygulanmaması gibi eksikliklerin halen var olması sorunları tespit etmenin çözüm getirmediğini göstermektedir (Saygılı ve Cihan, 2006: 69).

Bu nedenle mesleki eğitim de öncelikli amaç, eğitim kurumlarına devam eden öğrenci sayısını artırmak yerine, bireylerin iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte mezun edilmesi olmalıdır (Aktaşlı ve Tüzün, 2012: 13).

1.3.4. İşgücü Niteliği Açısından Eğitimde Yapılması Gerekenler

Günümüzde küresel rekabet ve özel sermaye için, kâr ve iş üretmek adına eğitim önemli bir kaynak olarak konumlanmaktadır. Bu algı, eğitim algısının da yeniden şekillenmesine neden olmaktadır (Waite, 2011: 58). Bir ülkenin uluslararası piyasalarda rekabet edebilmesi ancak çok iyi yetişmiş, mesleki ve teknik yeterliliğe sahip işgücü ile mümkün olabilmektedir (Şencan, 2008: 7). Bu nedenle nitelikli işgücü meselesi sadece bir eğitim meselesi olarak görülmemeli, sosyoekonomik boyutlarının da olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Türkiye'de her şeyi ile oturmuş bir mesleki eğitim sistemin varlığından bahsetmek oldukça güçtür (Yıldız, 2007: 3) Aynı zamanda işletmeler eğitim ve işgücü problemine sunabilecekleri çözümler ve öneriler noktasında yeterli birikime

sahip değildir. Bu nedenle işletmeler söz konusu probleme çözüm üretmek amacıyla sergileyecekleri yaklaşımların merkezine, insanı işletmelerin bir parçası olarak gören yönetim anlayışını yerleştirmek zorundadır (Karataş ve Günyüz, 2011: 11).

Eğitim ile istihdam ilişkisini kuvvetlendirmek amacıyla atılacak bir diğer önemli adım ise meslek okullarının yeniden yapılandırılmasıdır. Bu yapılanma gerçekleştirilirken öncelikle bir eğitim stratejisi oluşturulmalıdır. Bu strateji kapsamında sağlanacak okul-işletme işbirliği ile mesleki eğitimi hem verim, hem de saygınlık açısından ileriye götürecek yeni çözümler oluşturulmalı ve uygulanmalıdır (Işıl, 2012: 15)

Buna göre hem orta eğitim düzeyinde, hem de yükseköğretim düzeyinde eğitim veren meslek okulları, istihdam piyasasının ihtiyacına cevap verebilecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Temel görevleri becerili ve yetenekli işgücü yetiştirmek olan mesleki eğitim okulları, iş dünyasının talepleri dikkate alınarak açılmalı, hangi ilde meslek okulunun açılacağı, açılacak meslek okulunda hangi bölümlerin olacağı konusunda iş dünyasının görüşü alınmalıdır (Yazar, 2013).

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın 2011-2014 yıllarını kapsayan strateji belgesinde (2010: 12), sanayi politikaları ile beceri ve insan kaynağının önemi üzerinde durularak, nitelikli işgücü arzı ve talebinin artırılması, genel ve mesleki eğitim sisteminin reformu ve aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi yönünde strateji hedefleri belirlenmiştir.

Türkiye'de oluşturulan ve kamuoyuna açıklanan kalkınma planlarında ve diğer strateji belgelerinde, mesleki eğitime verilen önceliğin artması oldukça önemlidir (Aktaşlı ve Tüzün, 2012: 13). Çünkü geleceğin sağlıklı, eğitilmiş ve becerili işgücünü yetiştirmek için eğitimde gerekli adımların atılması gerekmektedir. Eğitim ile ilgili oluşturulacak yol haritaları, işgücünün niteliğini, becerilerini ve istihdam

edilebilirliğini artıracak şekilde oluşturulmalıdır. Meslek liselerinde, meslek yüksekokullarında ve üniversitelerde verilen eğitimde işgücü piyasasının ihtiyaçları ve gelişen teknoloji göz önünde bulundurulmalıdır. Sanayi ve hizmet alanlarında faaliyet sürdüren kuruluşlar ile mesleki eğitim sistemi arasında yüksek düzeyde gerçekleşecek bir işbirliği modeli oluşturulmalıdır (Aysıt, 2012: 138).

“Türkiye iyi bir ekonomik geleceğe sahip olmak istiyorsa, mesleki ve teknik eğitim sistemine yeni yaklaşımlar getirmek zorundadır”(Altıntaş, 2011: 27). Günümüzde mesleki eğitim almış olan bireylerin becerileri ile işveren taleplerinin uyumadığı bilinmektedir. Bu nedenle mesleki eğitim programları, işgücü piyasasında talep edilen becerileri kazandırmaya yönelik biçimde yeniden düzenlenmelidir (Aysıt, 2012: 139).

Mesleki ve teknik eğitim alanından mezun olan bireylerin bir diğer önemli sorunu ise, istihdam edilme fırsatlarının oldukça düşük olmasıdır. Yapılan bir araştırmaya göre meslek liseleri mezunlarından yüzde 60’ı ancak bir ‘tanıdık’ aracılığı ile bir işe yerleşebilirken, sadece yüzde 1,3’ü Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığı ile iş bulabilmektedir (Şencan, 2008: 33).

Bu nedenle, mesleki ve teknik eğitimde öncelikli olarak meslekçi bir eğitim anlayışının oluşturulması gerekmektedir. Yeni meslekçi anlayışa göre, iş piyasasında çeşitli mesleklerde ve ortamlarda çalışabilecek esnekliğe sahip işgücü yapısı oluşturulmalıdır. Bunun için zaman içerisinde değişen beceri gereksinimlerine göre güncellenebilecek ve yerel koşullara göre şekillenebilecek eğitim programları hazırlanıp, uygulanmalıdır. Diğer taraftan bir takım nedenlerden dolayı eğitim sisteminin dışında kalmış olan bireylere, farklı yöntemlerle eğitim sistemi içerisinde verilen eğitim ile aynı nitelikteki eğitim imkânları sağlanmalıdır. Mesleki eğitim ile genel eğitimin arasındaki keskin sınırlar zayıflatılarak yatay geçişlere imkân veren ve

eğitime erişimi kolaylaştıran süreç esnekliğinin eğitim sistemine kazandırılması gerekmektedir (Emirgil, 2009: 581).

Yükseköğretim olarak lisans ve ön lisans düzeyinde mesleki ve teknik eğitim vermek üzere açılacak olan fakülte ve meslek yüksekokulları, bölgesel ve ulusal ihtiyaçlar doğrultusunda açılmalı, mesleki alanlar bölgesel ve sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmelidir (şahin ve Fındık, 2008: 84).

Mesleki eğitimin başarıya ulaşabilmesi için başlıca yapılması gerekenler şu Şekilde sıralanabilir (ztrk ve Tuzcu, 2012):

- Eğitim programları, işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına, yani işgücü talebine göre Şekillendirilmelidir.
- Eğitim programları olabildiğince geniş bir kitleye hitap etmeli, düşük maliyetli ve ulaşılabilir olmalıdır.
- Eğitimler sonunda eğitim almamış olan kişilere kıyasla daha iyi Şartlarda istihdam imkânı tanınmalıdır.
- İşgücüne doğru zamanda ve yerde, doğru beceriler kazandırılmalıdır.
- Yetenek ve ilgi alanı analizi yapılarak kişilere istedikleri eğitimi alma imkânı sağlanmalıdır.
- Eğitimler sonucunda kazanılan becerilerin sertifikalandırılması ve bu sertifikaların işgücü piyasasında geçerli olması gerekmektedir (Karataş ve Günyüz, 2011: 10).
- Esnek Şartlarda eğitim imknlarının sağlanması teşvik edilmeli, eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yaygın bir katılımın olması sağlanmalıdır (Zaim, 2005: 602-603).
- Mesleki eğitim politika ve uygulamalarının oluşturulmasında ve yönlendirilmesinde, yetki ve sorumlulukların paylaşılmasında, kamu ve

özel sektördeki ilgili tarafların karar alma süreçlerine etkin şekilde katılacağı özgün mekanizmalar oluşturulmalıdır.

- Mesleki eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve eğitimcilerin niteliğini arttıracak stratejilerin belirlenmesi ve toplumsal denetim mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir (Öztürk ve Tuzcu, 2012: 217).
- Her düzeyde eğitimin niteliği yükseltilmeli, eğitim kurumları arasında kalite farklılıkları giderilmeli ve eğitimin niteliği düşük olan kurum ve bölgelere yönelik özel politikalar geliştirilmelidir (Aysıt, 2012: 140).
- Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının sayısı ve dağılımı sektörlerin ihtiyaçları dikkate alınarak yeniden gözden geçirilmelidir (Zorlu, 2012: 72).

Eğitim Reformu Girişimi (ERG) tarafından 2012 yılında yayımlanan Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite Strateji Belgesi'nde (Aktaşlı ve Tüzün, 2012: 17), öğretim kadrolarının mesleki eğitim sürecinde ki önemine dikkat çekilmiştir. Bu kapsamda öğretmen ve okul yöneticilerinin sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve birikimlerinin değişen koşullara göre güncellenmesi gerektiği üzerinde durularak, eğitimcilerin yaşanan gelişmelere göre kendilerini güncelleyebilmelerinin mesleki eğitimin kalitesi açısından oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır.

Doğan'a göre (1997: 10-11) toplumda meydana gelen değişiklere mesleki eğitimin uyumunu sağlayabilmek için alınması gereken önlemler şunlardır:

- İş dünyası ile ortak çalışma esasına dayalı anlamlı bir işbirliği geliştirilmelidir.
- Güncel gelişmelerde dikkate alınarak nitelikli işgücünde aranan bilgi, beceri ve mesleki gereklilikler sürekli olarak değerlendirilmelidir.

- İhtiyaç hissedilen işgücünü yetiştirmek için hazırlanan eğitim programları bilgi ve beceri temelli olmalıdır.
- Öğretmen yetiştirme politikası yeniden gözden geçirilmelidir.
- Mesleki eğitim için yerel veya bölgesel düzeyde yeni finans kaynakları oluşturulmalıdır.

Türkiye Avrasya Stratejik Araştırmalar Vakfı (ASAM), Mesleki Eğitimin Ulusal-Uluslararası Rekabete Açılması ve Sertifikasyon ile Mesleki İş Gücü Dolaşımı Raporunda (Enderoğlu, 2013) şu önerilere yer vermiştir:

- Mesleki eğitime katılan insan gücünün temelini oluşturan ilk ve orta eğitim kurumlarında temel eğitim farklılıklarının ortadan kaldırılarak örgün ve yaygın eğitim kurumlarının aynı kalitede eğitim vermeleri sağlanmalıdır.
- Mesleki eğitim alanında yapılacak olan yatırımların ‘vergi indirimi, bedelsiz arsa tahsisi ve kredi desteği vb.’ yöntemler ile teşvik edilmesi gerekmektedir.
- Devlet tarafından organize sanayi bölgelerinde (OSB) açılan özel meslek liselerine verilen desteğin kapsamı, özel sektör tarafından ihtiyaç duyulan bölgelerde mesleki eğitim merkezi açılmasını özendirerek şekilde genişletilmelidir.
- Yetkinliğe dayalı bir eğitim modeli ile eğitime katılanların, beceriye ve yeteneğe göre yapılmış sınav sonuçlarına göre mezun edilmesi gerekmektedir.
- Uygulanan mesleki eğitim programlarında ‘iş yeri eğitimi’ uygulamasının daha etkin bir şekilde yapılması gerekmektedir.

- Ülkemizde mesleki teknik orta öğretim kurumlarında Almanya Dual sistemi uygulanırken, meslek yüksekokullarında Amerikan sistemine göre eğitim verilmektedir. Yeniden yapılandırılacak ulusal eğitim sistemi ile bu çelişkinin giderilmesi ve hedef birlikteliğinin sağlanması gerekmektedir.

Türkiye’de gençler arasında giderek yaygınlaşan işsizlik olgusunun en önemli nedenlerinin başında, eğitim sisteminin istihdam yaratma kapasitesinin düşük olması gelmektedir. İş dünyası ile eğitim kurumları arasındaki eşgüdümsüzlük, hayat boyu öğrenme stratejisinin eksikliği, sınırlı sayıda öğrenciye yüksek standartlarda eğitim verilirken, toplumun geride kalan kesimine rekabetçi olmayan eğitim imkânının sunulması, öğrencilere yönelik kariyer danışmanlığı hizmetlerinin gelişmemiş olması gibi birçok faktör gençlerin işgücü piyasasına girişini zorlaştırmaktadır. İşgücü piyasasının talepleri ile eğitim sistemi arasındaki ‘büyük uyumsuzluk’, yüzbinlerce gencin işsiz kalmasına, sanayicinin ise kalifiye işgücü sıkıntısı yaşamasına neden olmaktadır (Yazar, 2013: 41).

İşgücünün talep ve arzı arasındaki bu uyumsuzluk işsizlik probleminin derinleşmesine neden olmaktadır. İşgücü piyasasında talep ve arz arasındaki dengesizliğe yol açan hem işsizliğe hem de boş iş pozisyonlarına neden olan en önemli iki etken, eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağın yeterince kurulamaması ve mesleki eğitimin işgücü ihtiyaçları doğrultusunda verilememesidir (Aysıt, 2012: 28).

Çalışmalar, nüfus artış hızının azaldığı döneme girildiğinde ek kaynakların insan sermayesi niteliğinin geliştirilmesine yönlendirmenin önemli olduğuna işaret etmektedir. Çalışma çağı nüfusu azalıp yaşlı nüfus artarken insan sermayesine daha

fazla yatırım yapılması, belirtilen demografik koşulların olumsuz etkilerinin giderilmesi açısından oldukça önemlidir (Aysıt, 2012: 13-140).

Yaşanmakta olan söz konusu sorunun önem farkındalığı ile birlikte pek çok ülkede eğitilmiş ve nitelikli işgücünün artırılması amacıyla devletler, üniversiteler, ticaret ve sanayi odaları, işletmeler, kısaca özel ve kamuya ait tüm kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği yapılmaktadır (Zaim, 2005: 602).

Artık kısa süreli sınırlı nitelik sağlayacak eğitim yerini, hayat boyu eğitim kavramına bırakmaktadır. Bilhassa işgücü piyasasında hızla büyüyen ve işgücünün büyük kısmını oluşturan, yeteri derecede nitelik sahibi olmayan ve istihdam imkânı bulunmayan çevresel işgücünün varlığı da dikkate alınarak, eğitim politikalarının günün şartlarına uygun olarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir (Uyanık, 2003: 548).

Ertürk'ün ifadesiyle (1978: 105), “Eğitim için eğitim değil, ihtiyaç için eğitim” anlayışının oluşturulması gerekmektedir.

1.4. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM YAPISI

Eğitim durumu işgücü niteliğinin göstergesi durumundadır. Eğitim düzeyindeki gelişmelerle işgücünün niteliksel gelişimi arasında yakın bir ilişki vardır (Kepenek ve Yentürk, 1999: 420).

Türk eğitim sistemi günün ihtiyaçlarını karşılayan eğitim sistemi olmaktan uzaktır ve zorlu rekabet koşullarında ülkemizde yerleşik firmaların rakipleri ile rekabet etmesini sağlayacak yeterliliğe sahip değildir. Özellikle sayısal ve bilimsel okur-yazarlık seviyeleri gelişmiş ülkelerin oldukça gerisindedir. Bu durumun temel nedenleri arasında eğitim sisteminde öğrencilerin yetenek ve becerilerine göre belirlenen eğitimi almamaları, önceden hedeflenen beceri ve yetenek düzeyine

gelmemiş neredeyse tüm öğrencilerin mezun edilmesine dayalı bir sistemin uygulamada olması sayılabilir (Aktan ve Vural, 2004a: 62).

1.4.1. Genel Olarak İşgücünün Eğitim Düzeyi

Türkiye’de işgücünün eğitim durumunu ortaya koyan istatistiklerde halen okuma yazma bilmeyen işgücüne ilişkin verilerin bulunması oldukça düşündürücüdür. Bu verilere göre Türkiye’de işgücünün yüzde 4,1’i okuma yazma bilmeyen bireylerden oluşmaktadır.

Diğer taraftan işgücünü oluşturan bireylerin arasında yükseköğretim eğitimi almış olanların oransal olarak yükselmesi olumlu bir gelişmedir. 2013 yılı verilerine göre (Tablo 5), işgücünün yüzde 66,9’u lise ve lise altı bir eğitime sahipken, yükseköğretim eğitimi almış olan işgücü oranı 2005 yılına göre artış göstererek yüzde 19,1’e yükselmiştir.

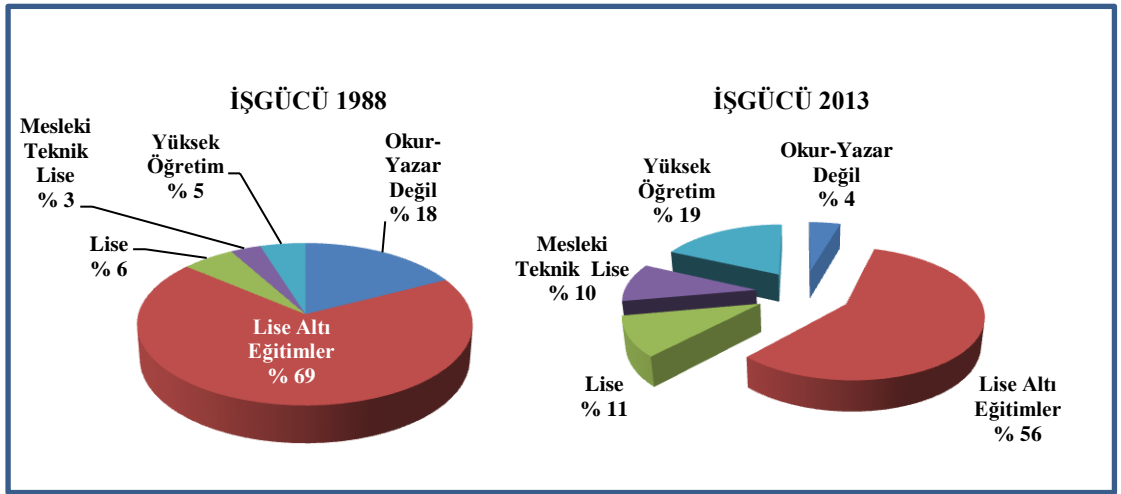
2005 yılında mesleki ve teknik lise mezunu olan işgücü oranı yüzde 9,6 olarak gerçekleşirken, sonraki yıllarda bu eğitimi almış olan işgücünde önemli bir artış olmamış ve 2013 yılında mesleki ve teknik lise eğitimi almış olan işgücü oranı yüzde 10 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 5 İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Yıllar	%					
	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise Altı Eğitimliler	Lise	Mesleki Veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim	Toplam
2005	5,2	60,8	12,1	9,6	12,3	100,0
2006	4,9	59,9	11,8	10,3	13,1	100,0
2007	4,5	59,2	11,9	10,6	13,8	100,0
2008	4,3	58,9	11,5	10,5	14,7	100,0
2009	4,4	59,0	11,2	10,2	15,3	100,0
2010	4,5	59,3	10,6	9,8	15,8	100,0
2011	4,5	58,7	10,4	9,7	16,7	100,0
2012	4,3	57,2	10,4	9,8	18,3	100,0
2013	4,1	56,4	10,5	10,0	19,1	100,0

Kaynak: TÜİK, 2014.

1988-2013 dönemine ilişkin bir karşılaştırma yapıldığında, yüzde 18 olan okuma yazma bilmeyenlerin yüzde 4'e, yüzde 69 olan lise altı eğitimlilerin yüzde 56'ya gerilediği görülmektedir. Aynı dönemde mesleki ve teknik eğitim almış işgücü oranının yüzde 3'ten yüzde 10'a, yüzde 6 olan lise mezunu oranının yüzde 11'e, yüzde 5 olan yükseköğretim mezunu oranının ise yüzde 19'a yükseldiği görülmektedir (Şekil 1).



Şekil 1 İstihdam Edilmiş İşgücünün Eğitimlerine Göre Dağılımı (1988 – 2012)

Kaynak: TÜİK, 2014, Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu Verileri Kullanılarak Oluşturulmuştur.

1988 yılından buyana işgücünün eğitim seviyesinde önemli bir gelişmenin yaşandığı açık bir gerçektir. Ancak çeyrek asırlık bir sürede, eğitim açısından işgücü yapısında meydana gelen bu ilerleme kesinlikle yeterli değildir.

Ayrıca bu veriler, Türkiye'nin işgücü niteliği açısından eğitim sistemi başta olmak üzere, ilgili alanlara ilişkin daha radikal eylem planlarının hazırlanmasını ve bir an önce hayata geçirilmesini gerektirmektedir. Aksi durumda Türkiye'nin sahip olduğu genç işgücü potansiyeli atıl kalmaya devam edecektir.

1.4.2. İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyi

Türkiye'de istihdam edilenlerin büyük kısmı lise seviyesinin altında eğitim almış kişilerden oluşmaktadır. Tablo 6'da görüldüğü üzere bu oran 2005 yılında

yüzde 61,1, 2013 yılında yüzde 56,6 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte 2013 yılı verilerine göre istihdam edilen işgücünün halen 4,3'ü okur-yazar olmayan bireylerden oluşmaktadır

Tablo 6 Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Yıllar	%					Toplam
	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya Teknik	Yüksek Öğretim	
2005	5,5	61,1	11,7	9,3	12,4	100,0
2006	5,2	60,2	11,3	10,1	13,2	100,0
2007	4,8	59,5	11,4	10,4	13,9	100,0
2008	4,5	59,1	11,1	10,4	14,8	100,0
2009	4,7	59,0	10,6	10,0	15,6	100,0
2010	4,8	59,4	10,2	9,6	16,0	100,0
2011	4,8	59,0	10,1	9,5	16,6	100,0
2012	4,5	57,5	10,1	9,7	18,1	100,0
2013	4,3	56,6	10,2	9,9	18,9	100,0

Kaynak: TÜİK, 2014, Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu Verileri Kullanılarak Oluşturulmuştur.

Buna karşın mesleki ve teknik eğitim almış olanların oranı 2005 yılında yüzde 9,3 olarak gerçekleşirken, 2013 yılında çok az bir artışla yüzde 9,9'a yükselmiştir. 2005 yılında istihdam edilmiş olan işgücünün yüzde 12,4'ünü yükseköğretim mezunları oluştururken, bu oran 2013 yılında 18,9'a yükselmiştir.

Bu veriler göstermektedir ki ülkemizde istihdam edilmiş olan işgücünün büyük bir kısmı niteliksiz ya da yarı nitelikli bireylerden oluşmaktadır.

Günümüzün ekonomik yapısı, eğitimi yüksek olan daha nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle ülkemizin insan kaynağına, dolayısıyla eğitime daha fazla yatırım yapması gerekmektedir (Sapancalı, 2000: 29).

1.4.3. İşsizlerin Eğitim Düzeyi

İşsizlik oranları bağlamında ele alındığında, eğitilmiş ve bir meslek sahibi olan işgücü ile eğitimsiz ve ne iş olsa yaparım yaklaşımına sahip olan işgücünü veya eğitim düzeyi aynı olmakla birlikte herhangi bir mesleği olmayan bireyleri

karşılaştığımızda mesleki eğitimin önemi daha iyi ortaya çıkmaktadır (Ersöz, 2011: 42).

Bu bağlamda meslek lisesi mezunları ile genel lise mezunlarının işsizlik oranları, mesleki eğitim almış olan işgücünün, almamış olan işgücüne göre daha kolay iş bulduğunu göstermektedir. Ayrıca, her iki lise türünden mezun olanların işsizlik oranları düşüş eğiliminde olsa da, yıllara göre genel lise mezunlarının işsizlik oranı, mesleki eğitim almış olan işgücünün işsizlik oranından sürekli olarak daha yüksek olmuştur. Diğer taraftan, Türkiye’de istihdam edilemeyen işgücünün çoğunluğunu lise düzeyinin altında eğitim almış olan işgücü oluşturmaktadır. 2013 yılı itibariyle yüzde 54 olan işsizlik oranı ile lise düzeyinin altında eğitim almış olan bireylerin oluşturduğu işsizler, Türkiye’de iş aramakta olanların yarısından fazlasını oluşturmaktadır (Tablo 7). Bu aynı zamanda mesleki eğitimin önemini gösteren başka bir veridir.

Yıllara göre bakıldığında, istihdam edilemeyen işgücü arasında, yükseköğretim düzeyinin altında herhangi bir eğitim almış olan işgücünün işsizliğinde bir düşüş eğilimi olduğu görülmektedir. Buna karşın yükseköğretim almış olan işgücü işsizliğinde ciddi bir artış söz konusudur.

Tablo 7 Türkiye’de İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Yıllar	%					Toplam
	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise Altı Eğitimliler	Lise	Mesleki Veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim	
2005	2,4	57,8	15,8	12,3	11,6	100,0
2006	2,3	57,5	16,2	11,8	12,2	100,0
2007	2,3	56,2	16,0	12,4	13,1	100,0
2008	2,5	57,7	14,8	11,2	13,9	100,0
2009	2,5	58,6	14,4	11,3	13,2	100,0
2010	2,3	58,0	14,2	10,9	14,6	100,0
2011	2,1	55,7	13,4	10,9	17,9	100,0
2012	1,8	54,1	13,3	10,8	20,0	100,0
2013	2,1	54,0	13,0	10,7	20,2	100,0

Kaynak: TÜİK, 2014.

Buna göre, 2005 yılında yüzde 11,6 olarak gerçekleşen yükseköğretim almış olan işsizlerin oranı yıllar geçtikçe artmış, 2013 yılında yüzde 20,2'ye yükselmiştir. Bu veriler ülkemizde lisans düzeyi öncelikli olmak üzere mesleki eğitim yerine akademik yükseköğretimin daha çok tercih edildiğini ve bu yönde bir eğilim olduğunu göstermektedir. Bu durum yüksek eğitime sahip olan işgücünün her geçen gün iş bulmakta daha çok zorlanacağı şeklinde anlaşılmalıdır. Bu sonuçlar aynı zamanda işgücü piyasasındaki işgücü talebi ile işgücü arzı arasında oluşan niteliksel uyumsuzluğun nedenlerini oluşturmaktadır.

Bu tablodan çıkartılacak sonuç, OECD'nin de PISA analizlerinde ortaya koyduğu üzere, üniversite mezunlarının kolay istihdamı için işgücü piyasasına yeterli donanımına sahip bir şekilde çıkmalarının sağlanmasıdır. Bu doğrultuda yapılacak kapsamlı bir mesleki eğitim reformu eşliğinde yükseköğrenim muhtevasının yeniden düzenlenerek küresel standartlara çıkartılması gerekmektedir. Böylece piyasa ile uyumlu ve mesleki donanımı tam olan üniversite mezunları piyasaya arz edilmiş olacaktır (Öztürk ve Tuzcu, 2012: 131).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞLETMELERİN REKABET GÜCÜNDE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ VE ÖNEMİ

2.1. REKABET VE REKABET GÜCÜ

2.1.1. Rekabet Kavramı

Rekabet, pazar ekonomisinin zorunlu bir şartıdır. Çünkü pazar ekonomisi rekabet ilkesine dayanır. Serbest rekabete dayalı bir ekonomi hem kaynakların etkin kullanımını sağlar, hem de rakip malların fiyatlarının düşmesine ve pazarda daha fazla söz sahibi olmak isteyen işletmelerin kalitelerinin artmasına neden olur (Sabır, 2010: 66).

Günlük hayatta, belirli bir menfaat elde edebilmek amacıyla başkalarını geçmeye çalışmak ya da benzer konumda olan kişilere karşı belirli yararları temin etmek için üstünlük sağlama amacıyla yarışmak anlamlarında kullanılan rekabet kavramı, iktisadi açıdan sınırlı olan kaynakların sınırsız ihtiyaçlar karşısında paylaşılması gereği ortaya çıkan bir olay olarak tanımlanırken (Aktan ve Vural, 2004b: 7), işletme biliminde; müşterilerin şirketin sunduğu mal ve hizmetleri alternatifleri karşısında tercih etmesini sürdürebilir bazda sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Zerenler vd., 2007: 654).

Genel olarak rekabet, birçok ürün ve hizmet arzının bulunduğu bir piyasada, daha fazla pay alabilmek adına her bir işletmenin kendisine olan talebi artırmak amacıyla, uygun fiyatla ürün ya da hizmet sunabilmek çabasıyla göstermiş olduğu

davranışları ifade eder (Aktan ve Vural, 2004b: 7). Bu davranışlar hedeflenen amaçları gerçekleştirmek için birbirinden farklı birçok argümanın belirlenen bir strateji içerisinde kullanılmasını gerektirir. Uygulanan bu stratejilerin etkinliği aynı zamanda işletmelerin de rekabet gücünü oluşturmaktadır.

Michael E. Porter'a göre (2010: 33) günümüzde yaşanan rekabet, mevcut rakipler arasında yaşanan bir durumun ötesindedir ve müşterilerin, tedarikçilerin, potansiyel girişimciler ile ikame ürünlerinde içinde bulunduğu zorlu bir süreci ifade etmektedir.

Bu açıklamalar doğrultusunda rekabet en basit haliyle, 'İnsan doğasında var olan ve çıkarını kollama eğilimi ile ilişkili bulunan bir davranışın belli bir piyasa modeli çerçevesinde düzenlenmiş biçimidir.' şeklinde ifade edilebilir (Sabır, 2010: 67).

2.1.2. Rekabet Gücü Kavramı

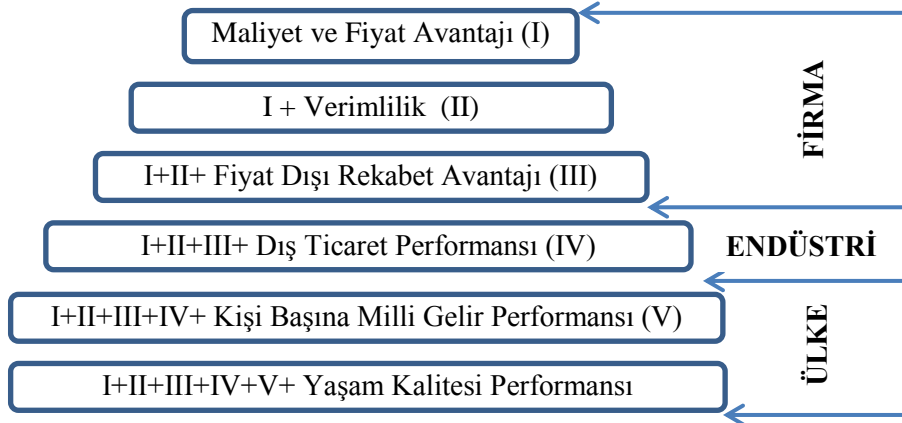
Rekabet gücü kavramı üzerine uzlaşmış bir tanım yoktur. OECD tarafından rekabet gücü 'Bir ülkenin, vatandaşlarının gelir düzeyini sürdürülebilir şekilde koruyarak ve arttırarak, ürettiği hizmet ve ürünlerle, serbest piyasa koşullarında, uluslararası pazarlarda satış yapabilme düzeyi' olarak tanımlanmaktadır. World Economic Forum (WEF) ise rekabet gücünü 'Bir ülkenin, yüksek kişi başına milli gelir büyüme oranlarının sürdürülebilirliğini sağlama yeteneği' olarak tanımlar. Bir başka tanımda ise rekabet gücü 'Herkes daha iyi yaşam standartları sağlamaya yönelik olarak, piyasalarda başarıya ulaşma yeteneği' olarak değerlendirilmektedir (Kösekahyaoğlu ve Özdamar, 2005: 76-77).

Rekabet gücü kavramı daha dar bir çerçevede ele alındığında, bir işletmenin zorlu rekabet ortamında karşılaştığı rekabet şartlarına dayanabilmesi şeklinde tanımlanabileceği gibi, bir işletmenin rekabet baskısı yaratabilmesini sağlayan güç

olarak da tanımlanabilir (Türkkan, 2001: 106.) Bu bakımdan rekabet gücünü tek başına ele almayı, rakiplere göre tanımlamak daha doğru olacaktır. Çünkü Mevcut veya potansiyel rakiplerin olmadığı bir ortamda rekabet gücü kavramı anlamsız kalmaktadır. Bundan dolayı rekabet gücü olgusu mevcut veya potansiyel rakiplerle birlikte var olan bir kavramdır (Altay, 2006).

Genel ve yaygın tanımlaması ile rekabet gücü, işletmelerin piyasalarda başarı sağlama yeteneğinin ekonomiyi üretken hale getirmesi ve ülke nüfusunun yaşam standartlarını geliştirmesi (Güneş, 2006: 4) şeklinde tanımlanırken, bir başka tanımda ise işletmelerin, endüstrilerin ve ülkelerin toplam verimliliği artırabilme gücüne sahip olmaları biçiminde ifade edilmektedir (Çivi, 2001: 24).

Düzgün'e göre (2007: 439) rekabet gücü, işletme düzeyinde, endüstri düzeyinde ve ulusal düzeyde tanımları yapılan bir kavramdır. Kavram hangi düzeyde tanımlanırsa tanımlansın, her bir tanımda ele alınan ekonomik birimin rakiplerine göre daha avantajlı konumda olmasını ifade etmektedir.



Şekil 2 Rekabet Gücü Kavramları

Kaynak: Aktan ve Vural, 2004c: 9.

Dar anlamda rekabet gücü işletme ve endüstri düzeyinde, geniş anlamda rekabet gücü ise ülke düzeyinde rekabet gücünü ifade etmektedir. İşletme düzeyinde rekabet gücü, bir işletmenin ulusal ya da uluslararası piyasalarda maliyet, kalite ve ürün algısı açısından rakiplerine üstünlük sağlama yeteneğidir. Endüstri düzeyinde ki

rekabet gücünü ise, endüstrinin bünyesinde barındırdığı işletmelerin sahip olduğu rekabet gücünün toplamı oluşturmaktadır (Aktan ve Vural, 2004c: 9-10).

2.1.2.1. İşletme Düzeyinde Rekabet Gücü

İşletme düzeyinde rekabet gücü işletmelerin ürünlerini rakiplerinin fiyatlarına eşit ya da daha düşük bir fiyatla üretme ve satma yeteneğidir (Atik, 2005: 14). Daha geniş bir ifadeyle işletme düzeyinde rekabet gücü; herhangi bir işletmenin ulusal ya da uluslararası piyasalarda rakiplerine kıyasla düşük maliyette ve yüksek kalitede üretim yapabilme, ürünlerin çekiciliği ve çeşitliliği gibi unsurlar açısından rakiplerine eşit ya da üstün bir durumda olma yeteneği olarak tanımlanabilir (Timurçin, 2010: 32).

Bir diğer ifadeyle, bir işletmenin rekabet gücü uluslararası düzeyde maliyet, fiyat, kalite ve hizmetin niteliği açısından en uygun koşullarda mal ve hizmet sunan işletmelerle yarışabilme yeteneğidir. Bu anlamda, uluslararası piyasalarda rekabet edenlerin esasında işletmeler olduğu söylenebilir. Dolayısıyla rekabetçi bir endüstri ya da ülke aynı zamanda, bölgesel veya uluslararası ölçekte rekabetçi firmalara sahip olan bir endüstri ya da ülkedir. Bunun için işletmeler, düşük maliyetle, daha kaliteli ürünleri piyasaya sunmak, daha hızlı ve kaliteli hizmet vermek ve rakiplerine kıyasla daha özgün ürünler ve hizmetler üretmek koşuluyla rekabet güçlerini artırabilirler. İşletmelerin sahip olduğu teknolojik düzey, işgücünün nitelik düzeyi ve işletmenin faaliyet gösterdiği koşulların uygunluğu, kısaca işletmenin sahip olduğu ‘beceri ve yetenekler’ aynı zamanda işletmenin rekabet gücünü de belirlemektedir (Aktan ve Vural 2004a: 6).

Diğer taraftan uluslararası rekabetin yapısında meydana gelen değişimler uzun vadede işletmelerin de yapısında değişikliklere neden olmaktadır. Bu nedenle, özellikle düşük teknolojiye dayalı ürünler ile elde edilen rekabet üstünlüğü gelecekte

sürdürülemeyen bir rekabet gücüne dönüşebilmektedir. Dolayısıyla sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne sahip olmak, piyasaya sunulacak katma değeri yüksek ürünlere ve böylece elde edilecek üstünlüğü sürdürebilecek yetenekleri muhafaza etmeye bağlı olmaktadır (Aktan ve Vural 2004a: 78).

Sonuç olarak işletmelerde rekabet gücünün sürdürülebilirliği büyük ölçüde işletmelerin rakiplerine göre üstün oldukları yeteneklere bağlıdır. İşletmelerin rakiplerine üstünlük kurmalarını sağlayan temel yetenekler ise ana başlıkları ile şu şekilde ifade edilebilir: *İşletme strateji*; işletmelere özel hedefleri ve bunların nasıl gerçekleştirileceğini gösteren uygulanabilir bir firma stratejisi; *işletme yapısı*; işletmelerin karar alma ve yönetim süreçlerinin açıkça belli olduğu bir organizasyon yapısı, işletmelerin sahip olduğu ar-ge, yenilik ve inovasyon kabiliyetlerini içeren temel *örgütsel yetenekler* (Wangwe, 1993: 12).

2.1.2.2. Endüstri Düzeyinde Rekabet Gücü

Endüstri, en basit ifadeyle bir malın veya hizmetin üretiminde birbirleriyle rekabet eden firmalar bütünüdür. Endüstri düzeyinde rekabet gücü, Bryan tarafından bir endüstrinin bütün olarak rakiplerine eşit ya da onlardan daha yüksek düzeyde bir verimliliğe ulaşması olarak tanımlanmaktadır. Bu konuda başka bir tanımlama Markusen tarafından yapılmıştır. Buna göre endüstriyel rekabet gücü; bir endüstrinin rakipleri ile aynı ya da daha ileri seviyede bir verimlilik düzeyine ulaşması, bu verimlilik düzeyini sürdürme yeteneği ya da rakipleri ile aynı ya da rakiplerinden daha düşük maliyette üretme ve satma yeteneği olarak tanımlanmıştır (Düzgün, 2007: 424).

Bu tanımlarda dikkat çeken nokta, endüstri düzeyindeki rekabet gücü kavramında verimlilik kavramının önemli bir yere sahip olmasıdır. Ayrıca, yapılan

tanımlar arasında farklı olarak vurgulanan nokta, ulaşılan verimlilik düzeyinin sürdürülmesi gereğidir (Atik, 2005: 19).

2.1.2.3. Ülke Düzeyinde Rekabet Gücü

Ülke düzeyinde rekabet gücü, ülkelerin işletmeleri için daha fazla değer yaratmasına fırsat veren ve insanları için daha fazla sürdürülebilir refahın gerçekleştiği bir ortamı oluşturma ve sürdürme yeteneğidir (IMD, 2013: 501).

Bu nedenle ülke düzeyinde rekabet gücü tanımlanırken herhangi bir ülkedeki firmaların rekabet yetenekleri ve bu firmaların faaliyetlerini sürdürdükleri ortamın (endüstri veya ülkenin tümü) firmaların rekabet yeteneklerine katkısı dikkate alınır. Ancak olumsuz rekabet şartlarının varlığı işletmelerin tek başlarına yürüttükleri çabaların global piyasalarda, her zaman, başarılı olmalarını sağlamasına yetmeyebilir. Firmaların içinde buldukları ortam ve koşullar rekabet gücü üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Devletin rekabetle mücadelede başarısızlıkları ortadan kaldırmadaki rolü ve rekabet gücünü artırmaya yönelik destekleri bazı durumlarda hayati bir öneme sahip olabilir. Bu açıdan bakıldığında rekabet gücü bir ülkenin teknolojik ve yönetsel yeteneklerini teşvik etmedeki etkinliği olarak tanımlanabilir. Öte yandan, bir ülkenin rekabet gücünü artırması tek başına yeterli değildir; sürdürebilmesi de gereklidir. Bu anlamda ülke düzeyinde rekabet gücü, bir ülkenin, yaşam kalitesini artırırken uluslararası piyasaların koşul ve standartlarına uygun mal ve hizmetleri üretebilme yeteneğidir (Aktan ve Vural 2004a: 6).

Tablo 8’de yapılan tanımlara bakıldığında ülke düzeyinde gerçekleşen rekabet gücü, ülke ekonomisini oluşturan işletmeler ile endüstriler tarafından üretim kaynakları ile sahip olunan doğal kaynaklar kullanılarak verimlilik ilkesi çerçevesinde üretilen mal ve hizmetlerin uluslararası pazarlara satılmasıyla elde edilen makro refah ve yüksek gelir düzeyi olarak ifade edilebilir. Çünkü işletmelerin

sahip olduğu rekabet gücü endüstrilerin, endüstrilerin sahip olduğu rekabet gücü ise ülkenin sahip olduğu rekabet gücünü oluşturmaktadır.

Tablo 8 Rekabet Gücü Tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanım
Scoot ve Lodge	1985	Ülkelerin kaynaklarından sağladıkları kazançlar artarken, uluslararası ticarete yönlendirebileceği ürün ve hizmetlerin üretilip, dağıtılmasıdır.
Hastasapoulos, Krugman ve Summers	1998	Yaşam standartlarında kabul edilebilir artışlar sağlanırken, ülkenin dış ticaret bilançosunu dengeye getirebilme özelliğidir.
Fagergerg	1988	Ülkenin temel ekonomik hedeflerini gerçekleştirmesi, özellikle dış ticaret bilançosunda problemler yaşamadan, gelir ve istihdam oranında büyümenin sağlanmasıdır.
Velloso	1991	Diğer dünya ülkelerinin sağlamış olduğu etkinlik standartlarının karşılanması, ülkenin uluslararası pazarlara olan katılım kapasitesinin artırılmasıdır.
Haque	1991	Ülkenin ihracat yeteneği, üretim kaynakları ve doğal kaynaklarının etkin kullanılmasını sağlayan verimlilik artışlarını kapsayan çok boyutlu bir kavramdır.
UNICE	1993	Dışsal pozisyonunda bir kötüleşme yaşamadan gelişmiş ülkelerin sağladığı göreceli yaşam standartlarında artışların sağlanması hatta artırılması rekabet gücünün yüksekliğini ifade etmektedir.
OECD	1992	Ülke içindeki reel gelir artışı sağlanırken, yabancı ülkelerdeki müşterilerin zevk ve beklentilerine uygun ürün üretebilme özelliğidir.
Avrupa Birliği Komisyonu	1994	Ülkelerin, işletmelerin, endüstrilerin, bölgelerin sıkı rekabet ortamında, üretim faktörlerinin getirilerini arttırmaları, yüksek işgücünü yaratabilmeleridir.

Kaynak: Çivi, 2001: 25.

2.2. REKABET GÜCÜNDE YAŞANAN DEĞİŞİM

Dünya üzerinde ekonomileri oluşturan tüm aktörlerin küresel bir anlayışla hareket etmeye başlaması ve aynı piyasalarda her geride bırakılan gün oldukça hazırlıklı ve donanımlı yeni katılımcıların varlık göstermeye başlamasıyla hemen her alanda önemli değişimler yaşanmıştır. Yaşanan bu değişimin bir neticesi olarak küreselleşme ve rekabet olguları sebep sonuç ilişkisi bakımından birbirine bağımlı bir döngüyü oluşturan iki etkin kavram olarak ortaya çıkmıştır.

2.2.1. Rekabet Gücü ve Küreselleşme

1970’li yıllarda gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan ekonomik durgunluğu aşmak için dünya ekonomisinde yeni arayışlar başlamıştır. Ülkeler, ulusal iktisadi argümanların yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan durgunluğun arz-talep dengesizliği açısından getirdiği sorunları aşmak üzere, talep açığının uluslararası pazarlardan kapatılması yoluna gitmiş ve bu süreçte temel iktisadi bakış açısı ulusal pazar olan devlet anlayışı yerini, bütün araçlarla dünya piyasasındaki payını artırmayı amaçlayan rekabetçi devletlere bırakmıştır (Demir, 2001: 85).

Bunun sonucu olarak, 1980’li yıllar ve sonrasında gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren şirketler, kârlarını maksimize etmek için sınırlar ötesinde faaliyetler yapmaya başlayarak çok uluslu şirketler haline dönüşmüştür (Doğan ve Yılmaz, 2013: 14). Dil, din, ırk, millet, kültür ve sınır tanımayan bu şirketler emeğin ve kaynağın ucuz olduğu ülkelere yönelerek daha ucuza, daha nitelikli işgücü bularak uluslararası konumlarını güçlendirme gayreti içinde olmuştur (Kocadoru, 2009: 253). Uluslararası şirketlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmek amacıyla işgücü maliyetlerini düşürmek için Çin, Vietnam, Malezya, Laos vb. ülkelere üretim tesislerini taşımaları veya yeni yatırımlar yapmaları bundan dolayıdır (Tunçalp, 2013: 3).

Küreselleşmeyi tetiklemek üzere bilhassa 1990’ların başından itibaren iletişim ve ulaşım teknolojilerindeki gelişmeler hızla devreye girmiş, bilgi ve enformasyonun uygulama alanlarının yaygınlaşması ile yeni ekonomi yükselişe geçmiştir. Her şeyden önce yeni bir küreselleşme dalgası başlamış, ekonomilerde verimlilik ve rekabet ilkeleri öne çıkmıştır (Öztürk ve Tuzcu, 2012: 36).

Dünyada yaşanan bu gelişmeleri açıklamak amacıyla ortaya atılan bir kavram olarak küreselleşme tartışılmaya başlamıştır. Ekonomik, siyasi, sosyal, teknolojik ve

kültürel olmak üzere birçok boyutu olan küreselleşmenin (Kürkçü, 2013: 1) literatürde farklı tanımları bulunmaktadır.

Bir olayın ya da malın dünyanın pek çok bölgesine ya da tümüne yayılması anlamı taşıyan küreselleşme, ülkelerin uyguladıkları kısıtlamaları kaldırarak açık ve sınırları olmayan bir pazarı oluşturmalarını ifade etmektedir (Kaymakçı, 2007: 3).

Küreselleşme insan, sermaye, teknoloji ve hizmetler bakımından entegrasyonun sağlanmasıdır. Küreselleşme; ticaretin, direkt yabancı sermaye yatırımlarının artması ve fikir haklarının uygulanmaya başlamasıyla üretim faktörlerinin mobilitesinin daha da yükselmesi sonucu dünyanın giderek daha fazla bütünleşmesini ifade etmektedir (Adams, 2008: 725).

Tekin ve Ömürbek'e göre (2004: 5) küreselleşme, belli fikirler, görüşler, pratikler, olaylar, teknolojiler, kurumlar vb. gibi unsurların küresel ölçekte bulunur hale gelmesini, Demir'e göre (2001: 74) ülke ve topluluk ilişkilerinin sıklaşması nedeniyle giderek artan ölçüde bir bütünleşme sürecinin yaşanmasını ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle pazarlar ve ürünler artık daha küreseldir ve kaynaklar dünyanın her yerinden alınabilmekte, ürünler her yerde satılabilmektedir (Barutçugil, 2004: 22).

Ekonomik boyutu ile üretim faktörlerinin, yatırım ve yönetim ile ilgili bilgilerin (Demir, 2001: 75), mal ve hizmetler ile tüketicilerin dünya ölçeğinde serbest dolaşımını ifade eden küreselleşme, bir yönüyle hayatı kolaylaştırırken diğer yönüyle işletmeler arası rekabeti artırmakta ve karmaşık bir hale getirmektedir (Torlak, 2012: 5).

Üretim, tüketim, ticaret ve istihdam boyutunu birleştirmek gerekirse küreselleşme, işletmelerin dünyanın çeşitli bölgelerinde bulunan üretim faktörlerinin en karlı bileşenlerini bir araya getirmek suretiyle üretimde bulunmasına, farklı işlerin farklı coğrafyalarda yapılmasına imkân tanımaktadır (Öztürk ve Tuzcu, 2012: 90).

Kürkçü'ye göre (2013: 3) küreselleşme, her alanda mesafenin daha az önemli hale gelmesi, siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda dünyanın daha çok bütünleşmesidir. Hamel (2000: 19) yaşanan bu gelişmeleri:

Küresel sermaye akışları köpürmüş bir sel halinde ulusal ekonomik egemenliği aşındırıp durmakta, internetin uçsuz bucaksız erişimi coğrafyayı anlamsız kılmakta. Eldivensiz dövüşen kapitalizm kendisine kafa tutan bütün ideolojileri yere sermekte; yasal düzenlemeleri kaldırma ve özelleştirme dalgası bir tsunami gibi yeryüzünü silip süpürmekte ifadesi ile betimlemektedir.

Kaymakçı'ya göre küreselleşme (2007: 6), aynı gezegen içerisinde yaşam süren ve aynı sorunlarla mücadele eden insanlığın, özellikle ekonomik açıdan yaşanan üstünlük mücadelesi nedeniyle oluşan kutuplaşmayı gizlemek amacıyla kullandığı ve çokta masum olmayan bir kavramdır.

Küreselleşme kavramına olan yaklaşımın farklılıklar göstermesi nedeniyle birbirinden farklı üç temel görüşün oluştuğu söylenebilir. Bu üç görüşten ilki ulus devlet anlayışının sona erdiğini, ülkelerin artık sınırsız olduğunu dolayısıyla refah devleti anlayışının artık yaşam şansının olmadığını, çünkü devletlerin kontrol mekanizmasının artık kendi kontrollerinde olmayıp, piyasa ekonomisine bırakılmış olduğunu savunan aşırı küreselleşmecilere aittir. Diğer görüş ise, ulus devlet anlayışının ve yerelliğin asla sona ermeyeceğini, toplumlararası farklılıklar devam ettikçe ülke sınırlarının olmaya devam edeceğini ve küreselleşmenin aslında silahsız yapılan bir savaş olduğunu savunan küreselleşme karşıtlarına aittir. Savunulan bir diğer görüş ise, küreselleşmenin modern dünyayı şekillendiren, hızlı sosyal ve ekonomik değişimlerin meydana gelmesini sağlayan siyasal bir güç olduğunu ve çoktan küreselleşmiş bir dünyada yaşanmaya başlandığını savunan dönüştürücülerdir (Kaymakçı, 2007: 7).

Küreselleşeme kavramına ilişkin yapılmış olan bütün tanımlamalara ve sergilenmiş olan farklı yaklaşımlara karşın dünyada bir değişimin ve bir dönüşümün gerçekleşmeye devam ettiği bir gerçektir.

Makro ölçekte ülkeler sınırları içerisinde, endüstrilerini oluşturan işletmelere gerekli ortamı hazırlayarak ekonomik refahı yükseltmeye çalışırken, mikro ölçekte işletmeler yaşanan bu dönüşüm sürecine entegre olmaya çalışmaktadır.

Küresel mal ve hizmet piyasalarında sayısı hızla artan işletmelerin hedef olarak belirledikleri pazarlardan daha fazla pay alma arzusu, dünya genelinde potansiyel olarak görünmekte olan pazarlara girme ve bu pazarlardan kendileri lehine kazanç elde edebilme uğraşlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu gayretler ise daha fazla iletişim, daha fazla ulaşım, daha nitelikli beşeri sermaye ile daha fazla mal ve sermayenin yer değiştirme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. 1970'lerde bir ürünü bir ülkede üretip, başka bir ülkede paketlemek, başka ülkelerde pazarlamak ve satmak hayal bile edilemezken, artık küresel düzeyde gerçekleşen tedarik, üretim, dağıtım ve pazarlama bugün dünyada sıradan bir uygulama haline gelmiştir (Akgemci, 2008: 162).

Ülkelerin sınırları içerisinde çözemediği ekonomik ve teknolojik problemleri dünya çapında çözme çabaları neticesinde ortaya çıkan (Kartal, 2008: 261) küreselleşme süreci durağan bir yapıdan, yerel, bölgesel ve evrensel olmak üzere tüm yönlerde doğru ilerleyen son derece dinamik ve değişken bir yapıya dönüştürmüştür (Bayar, 2008: 25).

Oluşan bu yeni yapıyla birlikte dünya ölçeğinde kendini gösteren kâr arayış süreci uluslararası sermaye hareketlerini kısıtlayan önlemlerin adım adım tasfiyesini getirmiştir (Demir, 2001: 87). Finansman kaynağı olan kuruluşlara ve finans araçlarına ilişkin yeni ekonomi düzenine uygun düzenlemeler yapılmış, ulusal finans

piyasaları küresel bir kimlik kazanmış, böylece sermaye dolaşımının engelleri tamamen ortadan kaldırılmıştır.

Ülke toplumları gerek coğrafi, gerek demografik, gerekse ekonomik yapı farklılıklarından dolayı birbirinden bağımsız olarak yaşayamaz hale geldiğinden, dünya kaynaklarından optimum düzeyde faydalanarak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kendilerini birbirleriyle ticari ilişkiler kurmaya zorunlu hissetmektedir (Akal, 2012: 103). Bu nedenle, etkin ve disiplinli ekonomi programları ile yönetilen ülkeler için kalkınmanın ve ekonomik refahın artırılmasına aracılık eden küreselleşme, keyfi bir şekilde yönetilen ülkeler için açık bir tehdit unsurudur (Çivi ve Erol, 2008: 113). Bu durum özellikle ulusal düzeyde gerçekleşen rekabet ortamında faaliyet göstermekte olan sanayi ve hizmet işletmelerini, küresel düzeyde gerçekleşen rekabetle mücadeleye zorlamaktadır (Tekin ve Ömürbek, 2004: 1).

Tüm bu gelişmeler milyarlarca insanın üzerinde yaşamaya devam etmekte olduğu dünyayı, ayakta kalabilme önceliği ile uluslararası rekabet savaşlarının verilmekte olduğu bir yerküre haline getirmiştir.

Bugün bulunduğu pazarın rakipsiz lideri olan işletmeler, son derece değişken ve dinamik olan iş dünyasında ertesi güne aşırı bir rekabet ortamında başlayabilmektedir (Ülgen ve Mirze, 2010: 33). Artık hiçbir şirket makro ya da mikro ölçekte sektörel, bölgesel ve küresel gelişmeler karşısında aldığı rekabet pozisyonunu uzun süre konumlandırmada çok rahat değildir (Torlak, 2012: 7).

2.2.2. Rekabet Gücü ve Teknolojik Değişim

Genelde çağımıza ait bir gerçek olarak görülse de insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan teknoloji, insanın doğayı anlama ve değiştirme ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik arayışlarının bir neticesidir (Akgemci ve Güleş, 2009: 159).

Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler ve kolaylaşan ulaşım ve iletişim olanakları, insanların ve temel girdi kaynağı insan olan işletmelerin uzak çevreleri ile olan ilişkilerinin daha yoğun hale gelmesine neden olmuştur. Bunun sonucu olarak rakipler arası mesafeler kısalmış ve ihtiyaç duyulan her türlü bilgi çok kısa sürede ulaşılabilir hale gelmiştir. Ülkelerin uzun vadeli, sürdürülebilir rekabet gücü; emek, sermaye ve doğal kaynaklardaki zenginliklerinden öte, işletmelerin ve endüstrilerin sahip olduğu kaynak ve yetenekler ile birlikte, ülke ekonomisinin sahip olduğu teknoloji-altyapı düzeyi ve teknoloji üretme kapasitesine bağlı hale gelmiştir (Adıgüzel, 2013: 1).

Üretilen mal ve hizmetlerin miktar ve çeşitlerinin artması, iş hayatında karşılaşılan birçok engelin ortadan kalkması, insanların kişisel zevk ve tercihlerine uygun daha ucuza, daha kaliteli mal ve hizmetlerin üretilmesi ve toplumsal tercihlerinde bu yönde evrilmesi büyük ölçüde teknolojik yeniliklerle oluşan değişimin bir sonucudur (Aktan ve Vural, 2004b: 31). Geçmişte fiyat bazında ucuz ve standart mal üreterek elde edilen rekabet avantajı, ürün fiyatı ile birlikte ilgi çekici sıra dışı tasarımlara, talep değişkenlerine hızlı cevap verebilme yeteneğine ve teknoloji temelli üretime kaymıştır (Demir, 2001: 97).

Ülkelerin ekonomik performanslarını artırması ve rekabet gücünün kazanılmasında ekonomik ve teknolojik altyapının eksiksiz tamamlanması gerekmektedir (Düzgün, 2007: 427). Üretim sürecinde, işgücünün niteliğinde, kullanılan teknolojilerde ve endüstriler arası ilişkilerde meydana gelen değişim ve dönüşüm, alt yapı eksikliği olan ülkelerin dünya ticaretindeki payları ile üretim ve yatırım oranlarının düşmesine neden olabilmektedir (Demir, 2001: 99).

Uluslararası deneyimler, yeni teknolojilere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilen işletmelerin ayakta kalabildiklerini ve hedeflenen pazarları ele

geçirdiklerini göstermektedir (Doğan, 1997: 3). Gelen her yeni günde şartlara hazırlıklı ve alt yapılarını oluşturmuş yeni rakiplerin küresel pazarlara girmesi, konumları gereği oldukça rahat hareket eden gelişmiş ülkelerin, rekabetçi konumlarını koruyabilmek amacıyla, bilimsel araştırmalar ile kendilerini yenileme gayreti içerisinde olmalarına neden olmuştur (Çivi, 2001: 1).

Küreselleşmenin tüm dünya üzerinde hızla yayılan etkisi ile birlikte, özellikle teknoloji yoğun sektörlerde hızlı değişimler yaşanmıştır. Teknolojik gelişmeler ile birlikte işletmelerin üretim süreçlerindeki bütün rutin işler makineler tarafından yapılmaya başlamıştır (Mortaş, 2011: 72). Yaşanan emek yoğun üretimden teknoloji yoğun üretime geçiş süreci ile birlikte kısa zamanda, seri ve hatasız üretim yapmak mümkün hale gelmiştir.

Teknolojik alanda yaşanan değişim, ekonomik alanda tarım, sanayi ve hizmet sektörleri, sosyal alanda insan faktörünün eğitim, sağlık ve iletişim imkânları olmak üzere beşeri verimliliği ve ülkelerin refah düzeyini etkileyen tüm sosyal yatırımları etkisi altına almıştır (Öztürk ve Tuzcu 2012: 105).

Tablo 9 Teknolojik Değişim

Sanayi Toplumu	Bilgi Toplumu
Mekanik teknoloji devrimi	Bilgi teknolojileri devrimi
İş gücünü ikame eden makineler	Beyin gücünü geliştiren bilgisayarlar
Montaj hattına dayalı üretim	Bilgi ve yönetim teknolojilerine dayalı üretim
Görsel ve yazılı basın-yayın araçlarına dayalı iletişim	İnternet ve dijital teknolojilere dayalı iletişim

Kaynak: Ögüt, 2001: 26.

Değişen ve gelişen teknoloji ile birlikte veri iletiminde mikro işlemcilerden ve uydu teknolojilerinden faydalanılması, bilginin saklanması, işlenmesi ve iletilmesinde dijital ortamlardan yararlanılması ve teknolojik araçların üretim ve kullanım maliyetlerinde büyük düşüşlerin olması devam etmekte olan teknolojik bir

devrimin yaşandığını göstermektedir. 1970 yılında bir milyon megabitlik bir veri, Boston'dan Los Angeles'a on binlerce dolarlık bir maliyet karşılığında ulaştırılırken, bugün aynı işlemin maliyeti centlerle ifade edilmektedir. 1993 yılında dünya genelinde 50 internet sitesi bulunurken, bundan sadece sekiz yıl sonra, 2001 yılında bu rakam 350 milyona ulaşmıştır (Bayar, 2008: 29).

Günümüzde özellikle enformasyon ve iletişime dayanan mikro elektronik alanda yaşanan bu gelişmeler endüstriyel üretimin doğasını da radikal bir değişime uğratmaktadır. Mühendislik sanayilerinde ürünlerin tasarımı ve üretimde kullanılan bilgisayar tabanlı otomasyon teknolojilerinin son yıllarda, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere hızla yayılması üretim sürecinde meydana gelen değişimi sürdürmektedir (Uyanık, 2003: 536).

Ancak uluslararası rekabet gücünün artırılmasında başarılı olmak isteyen ülkeler, sadece yeni teknolojiler geliştirmekle kalmamalı aynı zamanda bu teknolojileri etkin bir biçimde uygulamalıdır. Çünkü, teknolojik gelişimle beraber geleceğe yönelik yapılan planlamalarda üç temel girdinin olması artık büyük önem taşımaktadır. Bu üç temel girdi şu şekilde sıralanmaktadır (Luthria, 2002: 101-107):

- Yüksek kalitede beşeri sermaye ve vasıflar oluşturma,
- Teknolojik altyapı ve sanayi bağlantısını güçlendirme,
- Teknoloji gelişimi için finans girişlerini geliştirme.

List'e göre gelişmenin dinamik belirleyicisi yarışmadır ve yarışmada yarışan tarafların yarar sağlayabilmesi için yarışa eşit başlamaları gerekmektedir. Böyle bir yarışmada eşitliği belirleyen temel değişken ise teknolojidir (Şaylan, 1995: 39). Bir diğer ifadeyle "Şirketler açısından rekabetin iki temel boyutu; maliyetleri düşürmek ve teknolojik yeteneğini geliştirmektir" (Demir ve Demirel, 2011: 85).

Betz'e (2010: 153) göre, "rakiplerinden birinin diğerlerine üstünlük sağlayan bir teknolojiye geçmesi halinde tüm diğer rakipler, yeterli süre ayakta kalmaları şartıyla - teknolojiyi yakalayana dek - geçici olarak risk altındadır."

Bu nedenle teknolojik yenilik, faaliyet gösterilen sektöre bakılmaksızın tüm işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri açısından oldukça önemlidir ve işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri sınırlı sürelerle güncel kalabilen teknolojik yenilikleri takip etmeleri ile mümkün olabilecektir. Ancak sürekli takipçi konumunda kalmak işletmelerin zamanla küçülüp yok olmalarına neden olabilmektedir. Çünkü teknolojik değişim, işletmeler için büyük fırsatlar sunduğu gibi aynı zamanda büyük bir risk faktörü haline de gelebilmektedir (Akgemci ve Güleş, 2009: 31).

Rekabet üstü bir anlayışla araştırmaya ve teknolojiye gereken önemi veren ülkeler ve teknolojisi yüksek endüstrileri oluşturan şirketler uzun vadede olası tehlikelere ve fırsatlara hazırlıklı olmanın verdiği avantaj ile farklı alanlarda girişimlerde bulunabilme yeteneğine sahip olabilmektedir.

Bundan dolayı işletmeler, yalnızca varlıklarını koruma gayreti göstermek yerine rekabet üstünlüğünü ele geçirmek doğrultusunda stratejiler oluşturmalıdır. Bunun gerçekleşmesi işletmelerde rekabet üstü olmayı hedefleyen ve bu yönde organize olan bir yönetim anlayışının oluşturulmasına bağlıdır. Bu gerçeğin farkındalığı ile hareket eden endüstrilerin rekabet üstü bir anlayış ile sürekli olarak kendi organizasyonları içinde yarış halinde olmaları gerekmektedir. Bunu sağlamanın tek yolu sürekli araştırma içerisinde olmayı ve ürün ya da hizmet geliştirmeye yönelik ar-ge yatırımı yapmayı gerektirmektedir. Çünkü doğru yönetilen ve kullanılan araştırma ve geliştirme faaliyeti, bir şirketi gelecekte ayakta kalmak üzere hazır hale getirecektir (Betz, 2010: 265).

Daha yüksek ar-ge yatırımlarına, daha fazla patente ve yeni ürünlere sahip olan, özetle daha yenilikçi olan işletmeler uluslararası piyasalarda daha fazla rekabet gücüne sahip olabilmektedir (Aktan ve Vural, 2004b: 5).

Küreselleşme ve bilgi ekonomisi çağında rekabet gücünün artırılmasında bilginin üretilmesi, dağıtılması ve kullanılması oldukça önemlidir. Teknolojik ilerleme ve yenilikçilik ise rekabet gücünün sürdürülebilir olması açısından oldukça önemli olan unsurlar arasında yer almaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler geleneksel olarak avantajlı oldukları alanların dışında verimliliği artıracak bilgi, yenilik ve teknolojik ilerlemeyi sağlamak zorundadır. Rekabet gücünün artırılması faaliyet gösterilen süreç içerisinde üretimi artırabilecektir, ancak bu rekabet gücünün sürdürülebilirliğini garanti altına almayacaktır. Bu nedenle sürdürülebilirliği sağlamak için eğitim, sağlık, çevre ve teknoloji alanlarında atılım yapmak gerekmektedir (Aktan ve Vural, 2004a: 3). Kısaca, rekabet avantajı sahip olunan teknolojik üstünlüğe ve bu üstünlüğü koruyabilmek için insan kaynaklarını oluşturan işgücünün nitelik yapısına bağlıdır.

“Gelecek ne getirirse getirsin, bir şey kesin. Rekabet gelişmeye devam ederken, hem refahımıza zarar verecek, hem de onun en büyük kaynağı olacaktır” (Porter, 2010: 28).

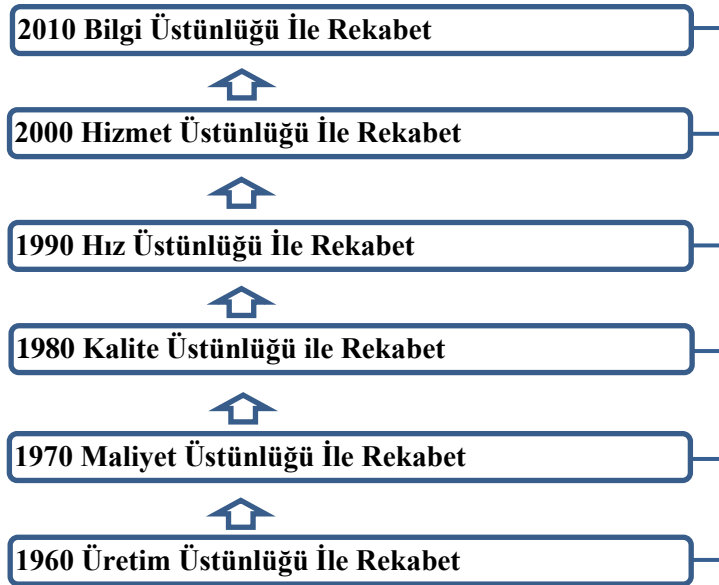
2.2.3. Değişen Rekabet Gücü Unsurları

Küreselleşme eğilimi sonucunda sınır kavramının anlamsız kaldığı pazarlardan oluşan rekabet ortamında, işletmelerin rakiplerine göre fark oluşturup avantaj sağlayabilme ihtiyacı (Demir ve Demirel, 2011: 84), sürekli olarak çeşitli arayışlar içerisinde olmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle rekabet üstünlüğünü elde etme amacı, her dönemde yeni rekabet araçlarının kullanımını ön plana çıkarmaktadır.

Sanayi devrimi sonrası dönemde rekabette oldukça önemli bir araç olarak kullanılan üretim, her geride bırakılan dönemde yerini sırasıyla önce maliyet, sonra kalite, devamında hız ve hizmet faktörlerinin kullanımına bırakmıştır. Son olarak bilgi çağı olarak adlandırılan günümüzde bilgi üstünlüğü işletmeler açısından vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir.

Çünkü bilinen geleneksel üretim faktörleri kullanıldıkça değer kaybına uğrarken, bilginin değeri kullanıldıkça ve paylaşıldıkça artmaktadır. Yani bilgiyle donatılmış insan kaynağı ve yeni teknolojilere sahip makine, teçhizat, bilgisayar, vb. yatırımlar ile üretim sürecinde üstün verimlilik fırsatı oluşturabilmektedir (Saygılı ve Cihan, 2006: 21).

Üretim, maliyet, kalite, hız ve hizmet faktörleri halen çok önemlidir ancak sürdürülebilir rekabet üstünlüğü açısından artık yetersizdir. Sosyal yapı olarak sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru bir geçiş sürecinin yaşandığı bu yüzyılda, her anlamda atılacak tüm adımlar bilgi faktörünün referansı ile kendine uygulama alanı bulabilmektedir.



Şekil 3 Değişen Rekabet Unsurları

Kaynak: Tekin vd. 2000: 12'den alınarak uyarlanmıştır.

Yaşanan bu değişim dışarıya kapalı ulusal ekonomilerin her birinin birer açık ekonomi haline gelmesine, ekonomik gelişmelerin ulusal değil, bölgesel ve küresel düzeyde izlenmesi ihtiyacının doğmasına neden olmuştur (Barutçugil, 2004: 81).

Günümüz rekabet şartlarında artık ülke ekonomilerinin gücü sahip oldukları endüstrilerin gücü ile ölçülmektedir. Diğer bir ifade ile bir ülkenin ekonomisini oluşturan işletmelerin sahip olduğu rekabet gücü, aynı zamanda o ülkenin uluslararası arenada kullanabileceği gücü oluşturmaktadır. Bu gerçek aynı zamanda işletmelerin rekabet üstü bir yaklaşımla kendi kendileri ile yapmış oldukları bir yarışın içine girmelerini gerektirmektedir. Çünkü küreselleşme süreci ile birlikte küresel pazarlar, küresel tüketiciler, küresel markalar, küresel işletmeler ve küresel endüstriler ortaya çıkmış ve buna bağlı olarak rekabette küreselleşmiştir (Tekin ve Ömürbek, 2004: 47).

Bu zorlu rekabet koşulları işletmeleri verimliliklerini artırabilecekleri bir çevrede faaliyet göstermeye zorlamış, bu çerçevede faaliyet gösterilen ülkenin teknolojik alt yapısı, beşeri sermayesi, vergi mevzuatı, ekonomiyi ilgilendiren diğer yasal düzenlemeler vb. faktörler büyük önem kazanmıştır (Demir, 2001: 90).

Gelişmiş olan ülkeler ile birlikte gelişmekte olan ülkelere de sürekli olarak yeni işletmelerin rekabet yarışına dâhil olmasıyla, dünya ekonomisi ve uluslararası ticaret hacmi hızlı bir şekilde büyümektedir. Aynı süreç dengesiz, riskli ve belirsiz bir yapıyı da beraberinde getirmektedir (Öztürk ve Tuzcu 2012: 37). Oluşan bu yapıyla birlikte özellikle yirminci yüzyılın son çeyreğine doğru dünyada yaşanan hızlı küreselleşme sürecine paralel olarak önemi artan rekabet gücü (Akal, 2012: 103), bilgi temelli rekabetlerin yaşanacağı yirmi birinci yüzyılda çok daha zor kazanılabilir olacaktır.

Bu nedenle ülkelerin, endüstrilerin ve işletmelerin dünyada meydana gelen değişimleri çok iyi okuyarak, mevcut ve gelecekteki durumlarına ilişkin sürekli olarak analiz içerisinde olmaları gerekmektedir. Yapılacak olan bu analizler ile elde edilecek verilere göre meydana gelen değişimlere karşı gerekli önlemlerin alınması halinde beklenen sonuçlar elde edilebilecektir. Dolayısıyla, uluslararası ticareti ve yatırımı genişletmek, istihdam oluşturmak, gelir seviyesini ve rekabet gücünü artırmak isteyen tüm ülkeler, makroekonomik reformlar planlamak ve bunları uygulamak zorundadır (Karaaslan ve Tuncer, 2010: 37).

2.3. REKABET GÜCÜ AÇISINDAN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN ÖNEMİ

Güçlü ve istikrarlı bir iş ve çalışma ortamının oluşturulmasında temel unsurlardan birisi sahip olunan işgücü yapısıdır. Rekabet gücünün artırılması ve sürdürülebilir olması için nitelikli işgücü önemli bir girdi konumundadır. Bu nedenle, işgücü kalitesinin artırılması ve etkin bir şekilde kullanılması oldukça önemlidir (Aktan ve Vural, 2004a: 49)

2.3.1. Nitelikli İşgücü ve Rekabet Gücü İlişkisi

Mal üretiminden hizmet üretimine doğru yaşanan değişimle birlikte eğitim, sağlık, finans, iletişim gibi hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, iş niteliklerinde meydana gelen değişim, işgücünde bilginin önem kazanması, yüksek teknolojilerin kullanımı, bilginin toplanıp yönetilmesini sağlayan küçük ve yetenekli makinelerin yayılması ve uzak noktalarla koordinasyonu sağlayan ileri düzey teknolojilerin kullanılması işletmeler açısından sürdürülebilir rekabet gücünün elde edilmesini daha da güçleştirmiştir. Bu zorlu rekabet koşullarında işletmelerin uygulayacakları yeni iş modellerinin, bütün dağıtım kanallarını en verimli şekilde kullanmalarına, istenilen

düzeyde bilgi paylaşımında bulunulmasına ve müşterilerin istediği kanallardan ulaşarak ürün-hizmet satın almasına imkân tanınması gerekmektedir (Duranlar, 2007: 124-126-127).

Yeni düzen işletmelerin daha optimum boyutlarda faaliyet göstermelerini ve esnek üretime daha kolay adapte olabilmelerini gerektirmektedir. Bu gerekliliğin bir sonucu olarak işletmelerde bilişim dünyasının imkânları üst düzeyde kullanılmaktadır.

Ancak “işletmelerin geçirdikleri bu yapısal değişiklikler yeterli olmamakta, bu değişimin işletmelerin organizasyon şemasında, insan kaynaklarında ve piyasa stratejilerinde yapılacak değişikliklerle desteklenmesi gerekmektedir” (Sarı, 2010: 112). Teknolojik yeniliklerin çok kısa bir sürede neredeyse demode olacak şekilde hızlı bir gelişme sürecinde oluşu, nitelikli işgücünün de sürekli olarak kendilerini yenilemesi gerektirmektedir. Çünkü sanayi sonrası toplumlarda işgücü, dördüncü sektör olarak adlandırılan bilgi temeline dayalı ve ileri teknoloji içerikli alanlara kaymaya başlamıştır (Öztürk ve Tuzcu 2012: 90-91).

Tablo 10 Rekabetçi Ekonomide İşgücü Özellikleri

Klasik Ekonomi	Rekabetçi Ekonomi
Kötü Eğitim Almış İşçiler	İyi Eğitim Almış İşçiler
Nitelik Düzeyleri Düşük İşçiler	Kurumsal Olarak Nitelikli İşçiler
Düzensiz İstihdam Kayıtları	Düzenli İstihdam Kayıtları
Yüksek İşgücü Devri	Düşük İşgücü Devri
İşe İlişkin Daha Az Sorumluluk	İşe İlişkin Önemli Sorumluluklar
Kötü Çalışma Koşulları	İyi Çalışma Koşulları
Düşük Ücret	İyi Ücret
İşletme Emekliliğe İlişkin Destek	İşletme Destekli Emeklilik ve Diğer Yardımlar
Kariyer Beklentisi Yoktur	Kariyer Beklentisi
Düşük Sendikalaşma	Sendikalı İşgücü
Düşük Düzeyde Mesleki Eğitim	Yüksek Düzeyde Mesleki Eğitim

Kaynak: Şimşek, 2000.

Rekabetçi ekonomiler çok sayıda, iyi ücretli, nitelikli işlerden oluşmaktadır. Bu işler, istihdam imkânı bulabilmek için gerekli beceri düzeyine sahip olmanın

yanında, geniş ve farklı alanlarda uzmanlık özelliği gerektirmektedir (Barışık ve Yirmibeşçik, 2006: 44).

Freeman ve Soete (2004: 4) göre, “yakın bir gelecekte çalışan insanların büyük bölümünü bilgiyi yaratmak ve dağıtmak amacıyla uzmanlaşmış sanayiler istihdam edecektir.” Özellikle son yıllarda rekabet üstünlüğünü elde eden işletmelerin başarılarının temelinde insan kaynağına verdikleri önemin bulunması bunun bir göstergesidir.

Yirmi birinci yüzyılın toplumları bilgi işçilerinden oluşacak ve sürekli kendilerini yenilemek zorunda kalacaklardır (Sabuncuoğlu, 2012: 124). Bu nedenle bilgi ekonomilerinde işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için sahip oldukları entelektüel sermayeyi bilmeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir (Alagöz ve Özpeynirci, 2007: 170).

Bilgi teknolojisinin yirminci yüzyılın sonlarında ticari girişimlerde yaygın olan etkilerinden birisi, pazar tepkisinde hız fikrini bir rekabet unsuru olarak eklemesidir (Betz, 2010: 321). Özellikle bu gelişimi sağlayan temel faktör ise nitelikli insan (emek/beşeri sermaye) faktörüdür. İktisadi büyümenin günümüzdeki en önemli nedeni, yapılan yatırımlar ve teknolojik gelişme yoluyla sağlanan kişi başına fiziki ve beşeri sermaye (eğitim) düzeyindeki verimlilik artışlarıdır (Öztürk ve Tuzcu 2012: 106). Bunlarla birlikte istihdam edilecek olan genç nüfusun, teknolojiye hızlı ilerlemelere uyum sağlayabilecek teknik becerilere sahip olması ve çalışmakta olan işgücünün sahip olduğu uzmanlık düzeyi giderek önem kazanmaktadır (Altıntaş, 2011: 27).

Çünkü günümüzün önemli üretim faktörlerinden olan işgücünün sayısal büyüklüğünden daha çok, sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyi verimliliği etkilemektedir. İşgücü, ancak katma değer oluşturabileceği alanlarda kullanabileceği

beceri ile donatıldığında rekabet sürecine katkı sağlayabilen bir girdi faktörüne dönüşebilmektedir. Dünya genelinde niteliksiz işgücünün işsiz nüfusun çoğunluğunu oluşturmasına karşın, nitelikli işgücü arzının işletmelerin nitelikli işgücü talebini karşılamaması, başka bir ifadeyle beceri gerektiren mesleklerde işgücü açığının bulunması, işgücü planlamasının ne denli bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Ercan, 2013).

Sürekli olarak yaşanmaya devam eden değişim sürecinde ülkelerin, endüstrilerin ve işletmelerin en güçlü rekabet silahı bilgiyle donatılmış insan sermayesidir. Sadece belirli bir ücret karşılığında kiralanabilen insan/işgücü işletmeler açısından en ilginç, en gizemli ve aynı zamanda oldukça tehlikeli olabilecek bir sermayedir. Bilgi ile donatılmış olan işgücü, işletmede elde ettiği tecrübe ve yeni bilgiler ile sağladığı kazanımları iş ilişkisini sonlandırarak kendisiyle birlikte götürebilmektedir. Bu anlamda işletmeler tam anlamıyla ölçülüp hesap edilemeyen entelektüel sermayelerini kaybetmiş olmaktadır. Bu kaybın işletmelere getirebileceği zararlar ise sonuçları çıktıkça fark edilebileceğinden oldukça tehlikeli olabilmektedir.

2.3.2. Nitelikli İşgücünün Rekabette Sağladığı Üstünlükler

Rekabet edebilme gücüne sahip olmak isteyen işletmelerin, ürün ve hizmeti coğrafi sınırları olmayan bir pazar yapısı içinde, zamanında ve istenen kalite standartlarına uygun bir şekilde üretmesi gerekmektedir. Bu gereklilik ise nitelikli işgücü ihtiyacına neden olmaktadır (Doğan, 1997: 4). Küreselleşme olgusu, rekabeti ülkeler düzeyinden işletmeler düzeyine indirgediğinden, diğer üretim faktörlerine aynı şartlarda ulaşabilen işletmeler için en önemli rekabet unsuru sahip oldukları nitelikli işgücüdür (Ersöz, 2011: 40).

İşletmelerin içinde buldukları günümüz koşullarında rekabet üstünlüğü elde etmelerini sağlayacak temel etken verimlilik faktörüdür. Verimlilik kavramı en net açıklaması ile girdilere oranla yüksek düzeyde kaliteli çıktılarının alınmasıdır. Konuya işgücü verimliliği açısından bakıldığında ise, başarılı şirketlerin arkasındaki en önemli faktörün üretken insan kaynağı olduğu görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2012: 19).

Her türlü üretim faktörünün aynı nitelikte olduğu, yatırımların ve fiziksel alt yapıların birbiri ile aynı olduğu bir dönemde, işletmeler arasında fark yaratan en önemli unsur, işgücünün sahip olduğu kapasite ve yetenektir (Ülgen ve Mirze, 2010: 291). İşgücü piyasasında istihdam imkânı bulan bireylerin birer insan gücü kaynağı olarak kendilerini farklı düzeylerde geliştirmiş olmalarından kaynaklanan farklılıklar, işgücü olarak içinde buldukları organizasyonunda verimliliğinde farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır (Ünal, 1991: 750). Bu nedenle ürün veya hizmet üretmek için bünyesinde kaynakları bir araya getiren işletmelerin güçlü bir rekabet yeteneği kazanabilmesi için, bu kaynaklar arasında en dinamik, en yaratıcı ve en değerli olan insan gücü kaynağına gerekli önemi vermeleri gerekmektedir. Bununla birlikte işletmeler, etkili bir insan gücü kaynağı oluşturmak, oluşturdukları bu etkili insan gücü kaynağını bünyelerinde tutmak ve sahip oldukları insan gücü kaynağını sürekli olarak geliştirmek amacıyla çalışmalar yapmak zorundadırlar. Bu amaçla bir organizasyon olarak işletmelerde (Barutçugil, 2004: 74):

- Belirlenen hedeflere ulaştırabilecek düzeyde bilgi ve beceriye sahip çalışanın olup olmadığı,
- Yeterli sayı ve nitelikte çalışanın bulunmaması durumunda ne kadar insan gücüne ihtiyaç duyulduğu, bunların bilgi, beceri ve deneyim düzeylerinin ne olması gerektiği,

- Çalışanlardan hangilerinin belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için gerekli olan bilgi ve beceri için eğitim alması gerektiği gibi soruların cevaplanarak, gereğinin yerine getirilmesi gerekmektedir.

Uluslararası rekabette en önemli unsurlardan birisi yeni teknolojilerin kullanımınıdır. Yeni teknoloji uygulamaları ise iyi eğitilmiş ve becerili işgücünü gerekli kılmaktadır (Aysıt, 2012: 139). Yeni üretim anlayışında, üretim sürecinin bütününe ilişkin bilgi sahibi olan, mikro elektronik teknolojileri kullanabilen, ürün yenileme, kalite artışı ve buluş sürecine aktif katkıda bulunabilecek kapasitede olan nitelikli işgücü, verimlilik artışı için en temel unsur konumundadır (Uyanık, 2003: 547). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücünün geliştirilmesi ve etkin kullanımı oldukça önemlidir. Çünkü niteliği düzeyi yüksek olan işgücü yeni teknolojilerin üretimine sunacağı katkıdan dolayı verimliliği ve ekonomik büyümeyi artırıcı bir özelliğe sahiptir (Koç, 2013: 256).

Tablo 11 Nitelikli İşgücü ve Ekonomik Büyüme İlişkisi (1960-1989)

%	İşgücü Kalitesinin İyileştirilmesi	Büyümeye Katkı	Çıktıdaki Artış (Kişi Başı)
Kanada	0,74	0,50	2,93
Fransa	0,73	0,49	3,04
Almanya	0,41	0,28	2,91
İtalya	0,19	0,12	3,74
Japonya	1,16	0,79	5,39
İngiltere	0,38	0,26	2,15
ABD	0,59	0,40	2,07

Kaynak: Stevens, 2004: 171.

Tablo 11’de görüldüğü üzere işgücü kalitesinde meydana gelen artış doğrudan ekonomik büyümeyi tetiklemektedir. Diğer taraftan nitelikli insan sermayesi, ekonomik büyümenin finansmanında kaynak olan ve ekonomilerde rekabet ortamının iyileşmesinde önem taşıyan, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarını da etkilemektedir (Saygılı ve Cihan, 2006: 24). Ekonomilerini sağlıklı bir şekilde büyütmek isteyen ülkelerin birçoğu, işgücünde sahip olunması gereken

nitelik olgusunun farkındalığıyla, politikalarını bu doğrultuda oluşturmaktadır. Sonuç olarak nitelikli işgücü, verimli bir ekonomi için vazgeçilmez bir unsurdur (Şahin ve Fındık, 2008: 65).

2.3.3. Nitelikli İşgücü Yetersizliğinin Ortaya Çıkardığı Sorunlar

Özellikle son yirmi yılda kullanımı bilgi ve yetenek gerektiren teknolojik ilerlemeler işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerileri değiştirmiştir. Uygulanmaya başlanan yeni üretim biçimleri ise nitelik düzeyi yüksek olan işgücüne olan talebi artırmaya devam etmektedir. Bu gelişmelere paralel olarak niteliksiz işgücüne olan talep ise azalmaktadır (Gürsel ve Uysal, 2012: 28). Çünkü eğitim düzeyi ya da teknik ve uzmanlık gerektiren bilginin yetersiz olması, işgücü verimliliğinin düşük olmasına neden olmaktadır (Aktan ve Vural, 2004b: 10)

İnsan kaynağının kalitesi ile verimlilik ve iktisadi büyüme arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. İşgücünün eğitim düzeyinin düşük olması, ekonomik büyümeyi geciktirerek yoksulluğun artmasına neden olmaktadır. Bu nedenlerden dolayı, işgücü niteliği düşük olan ülkelerde büyüme yavaşlamakta ve yoksulluk artmaktadır (Aktan ve Vural: 2004b: 128).

Verimlilik artışı ve ekonomik büyüme, teknolojik ilerleme ile sağlanabilir. Teknolojik gelişmelerin en önemli kaynağı ise nitelikli işgücüdür. Teknolojik ilerleme kaydedemeyen ülkeler ise yeni teknolojileri ithal etmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda dahi ithal edilen teknolojinin kullanılabilmesi için ülkede ki işgücü niteliğinin belirli bir seviyede olması gerekmektedir (Gürsel ve Uysal, 2012: 27).

Buna göre nitelikli insan sermayesi yetersiz olduğunda (Saygılı ve Cihan, 2006: 133):

- Teknolojik yenilik faaliyetlerini artırmaya yönelik ar-ge ve üniversite sanayi işbirliği gibi izlenen diğer politikalar etkisiz kalacak,
- Fiziki yatırımlar ve insan gücü kullanılmayacak,
- Doğrudan yabancı sermaye yatırımları yetersiz kalacak,
- Kaliteli mal ve hizmet üretimini tetikleyen iç talep yetersiz kalacak,
- Rekabet gücü istatistiklerinde beklenen sonuçlar alınamayacaktır.

Diğer taraftan nitelikli işgücü eksikliği teknik bilgi noksanlığına, yeni üretim teknolojilerinin kullanılmamasına ve ileri teknolojik malların üretilmemesine neden olarak gelişmenin önünü tıkamaktadır (Sağır, 2010:8).

Bu nedenle İşletmelerin işgücü tercihlerini nitelikli işgücü yönünde kullanması ve işgücünün sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerden üst düzeyde yararlanma isteği oldukça önemlidir. Bu tercih işletmelerin başarılı olmalarına ve rekabet üstünlüğü elde etmelerine büyük katkı sağlamaktadır (Demir ve Demirel, 2011: 98). Fakat ülkelerin işgücü yapısına nitelik eksikliğinin hakim olması nedeniyle, ülke endüstrilerini oluşturan tüm işletmeler rekabet mücadelesinde başarısızlık tehlikesiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Günümüz rekabet koşullarında başarının elde edilmesi sorumluluk alabilme, yaratıcılık, problem çözme, değişime açık olmak gibi işgücü niteliklerine verilen önem düzeyine göre değişmektedir (Aktan ve Vural: 2004b: 103).

Küresel anlamda rekabet eden organizasyonlar belirli ürün ve hizmet standardını elde edebilmek için, uluslararası düzeyde niteliklere sahip olan insan kaynakları ile çalışmak zorundadır (Barutçugil, 2004: 89). İşletmelerin başarılı olabilmeleri ve yeni teknolojilere erişip, bu teknolojilerden azami yarar elde edebilmeleri için mutlaka eğitilmiş ve nitelikli işgücüne sahip olmaları gerekmektedir (Aktan ve Vural, 2004c: 39).

Aksi takdirde küresel rekabette kendilerini çok iyi konumlandırarak dünya çapında söz sahibi olan işletmelere karşı üstünlük sağlamak mümkün olamayacaktır.

2.3.4. Rekabetçi İşletme Modeli

Bilgi çağı ve küreselleşme, klasik rekabet yöntemlerinin sorun çözmede yetersiz kalmasına neden olmaktadır (Demir Demirel, 2011: 84). Bilginin geleneksel üretim faktörlerinin önüne geçmesiyle birlikte işletmecilik adına kullanılan tüm alanlarda yaşanan değişim süreç içerisinde devam etmektedir. Değişen iş ortamı işletmeleri sadece ekonomik, ticari ve mekanik bir bakış açısıyla değerlendirmeye son vererek onlara sosyal, kültürel ve insani bir kimlik kazandırmıştır. “İşletmelerin yeni kimliği, işletmelerin canlı, yaşayan bir mekanizma olduğunun kabulü anlamına gelmektedir.” Sanayi çağının Taylorist değişkenleri, işletmelerin insani yönünün olmadığını varsayan ve maddi faktörleri öne çıkaran bir görüşe sahipti. İşletme yönetiminin başarısı, en az emek ve materyalle en çok verimi elde etmek üzerine kuruluydu. Bu anlayış, yöneten ve yönetilen ayrımını keskinleştirirken, hiyerarşiye dayalı, görünen ve maddesel değerlere önem veren bir yapı oluşturduğu için, küreselleşmenin getirdiği yeni değerler, yöntemler ve anlayışlara dayalı yeni işletme modeline uyum sağlama yeteneğinden yoksun kalmıştır (Altuntuğ, 2007: 105). Algılanan ve uygulanan işletme modelinde bu süreçte meydana gelen değişim Tablo 12’de açık bir şekilde görülebilmektedir.

Bireysel beceri ve bilgi zenginliğini içselleştirme ve şirket içine yayma geleneğine sahip olmadığı için, günümüzde ekonomik şirketin ömrü giderek kısalmaktadır. İşletmelerin yaşama sürelerinin uzaması ve başarılarının tatmin edici düzeylere ulaşması, değişimlerin ve yeniliklerin şekillendirdiği rekabet ortamına hazırlıklı ve uyumlu olmak ile yakından ilintilidir. Uyum yeteneğinin ve esnekliğin

insanlara has bir nitelik olması sebebiyle, işletmeler de tüm organizasyon ve yönetim süreçlerinin temel unsuru insan olmaktadır (Altuntuğ, 2007: 106).

Tablo 12 Klasik İşletme ve Üretim Modellerinden Post-Fordist Modellere Geçiş

Taylorist – Fordist Model	Yenilenen İşletme Modeli
Standart üretim	Ürün farklılaşması
Fiyat rekabeti	Kalite rekabeti
Hareketli montaj hattı	Modül üretimi
Tek amaçlı makineler	Genel amaçlı makineler
Niteliksiz işçiler	Nitelikli işçiler
Düşük iş motivasyonu	Yüksek iş motivasyonu
Çatışmacı iş ilişkileri	İşbirliğine dayalı ilişkiler
Hiyerarşik yönetim	Katılımcı yönetim
Dikey iş bölümü	Dikey iş entegrasyonu
Dışarıdan kontrol	İçeriden kontrol
Yatay iş bölümü	Yatay iş entegrasyonu
İşçileri işyerine bağlama	Rotasyon
Makine temposuna uygunluk	Montaj hattından bağımsızlık
Zaman standartları	Zaman egemenliği

Kaynak : Öztürk ve Tuzcu, 2012: 90.

İşletmelerin sadece yaşamlarını sürdürebilmek için faaliyetlerine devam etmeleri, olaylara genelde reaktif yaklaşması yeni işletme modeline ters düşmektedir. Bu bağlamda, öncelikle işletmenin içsel süreçlerinin değerlendirilmesi, değişimleri önceden görerek, kaynakları uygun yerlere dağıtma stratejilerini uygulayabilmesi ve bundan daha da önemlisi, değişime sürekli liderlik edebilecek rekabet gücünü elde tutabilmesi önem kazanmıştır. Rekabet üstünlüğünün sürdürülebilmesi ise rekabet gücüne odaklanmayı gerektirir. Rekabet gücünü artırmaya odaklanmak da ancak değer yaratan stratejiler sayesinde elde edilebilir (Senge, 1993: 79.)

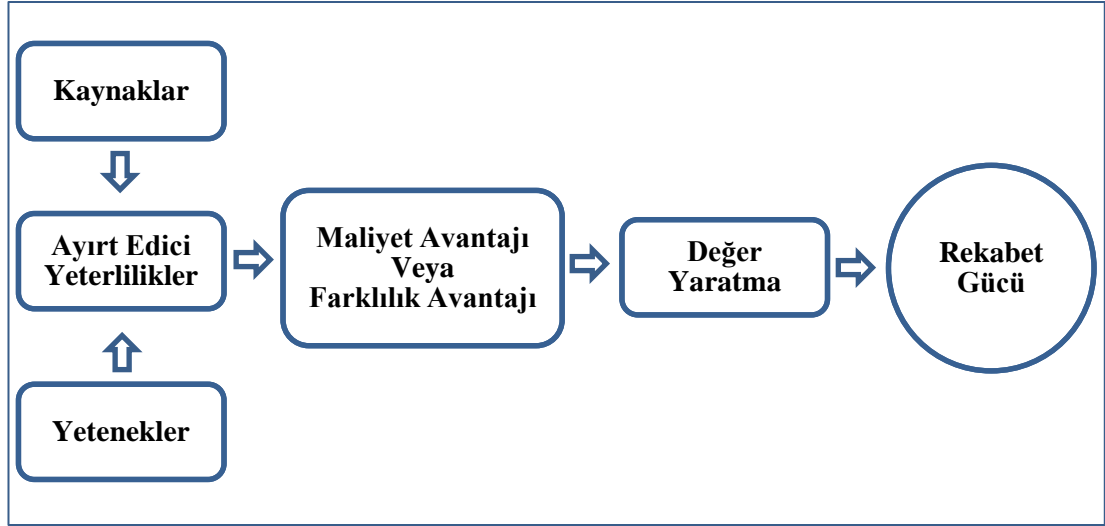
Çünkü, üretilen ürün ya da hizmet türleri çok kısa sürede taklit edilerek alternatif ürün pazarları oluşmakta, bunun sonucunda rekabet daha zorlu şartlar altında gerçekleşir hale gelebilmektedir. Ayrıca, dünya genelinde yaşanan değişim sürecini yönlendiren temel etkenler (küreselleşme, buluş sayısındaki artış, buluşların ticarileşme sürecinin kısılması, ürün tüketim sürelerinin kısılması, yatırımların rekabet edebilir sürelerindeki kısılma, ürün-üretim ve hammadde ilişkilerindeki

değişim, üretim-işgücü ilişkilerindeki değişim, üretim-ticaret ilişkilerindeki değişim) işletmeleri dinamik hale getirmiştir. Bugün, bulunduğu pazarın rakipsiz lideri konumunda bulunan işletmenin sahip olduğu rekabet gücü ertesi gün tehdit edilebilmektedir. Bundan dolayı, rekabet gücünü yüksek tutabilmek ya da mevcut düzeyde koruyabilmek ancak diğer işletmelerden daha fazla kar elde edebilmek, başka bir deyişle sektör ortalamasının üzerinde bir karlılık ile sağlanabilir. Sektör ortalamasının üzerinde karlılık ise, sektörde rekabet üstünlüğü olan işletmelerde gerçekleşir. Rekabet üstünlüğünün sürdürülebilmesi, rakipler tarafından taklit edilemeyen ve uygulama olanağı bulunmayan stratejiler üretmekle mümkündür (Elmacı, 2002: 209) .

Stratejik yönetim alanında rekabet gücü ve rekabet üstünlüğü konusu uzun yıllar, endüstri temelli bakış açısı olarak ifade edilen görüşler paralelinde ele alınmıştır. Ancak zamanla endüstri veya işletme dışı çevresel etmenlerin yanında işletmeye özgü kaynak ve yeteneklerin de rekabetçi üstünlükte en az diğer görüş kadar hatta daha fazla etkiye sahip olduğu görülmeye başlamıştır (Karacaoğlu, 2006: 2). ‘Kaynak Temelli Bakış Açısı’ olarak da adlandırılan bu bakış açısı, işletmeler tarafından kontrol edilebilen; kendine özgü ve taklidi oldukça maliyetli olan kaynaklar üzerinde durmaktadır. Sahip olunan bu kaynaklar, işletmeye rekabet üstünlüğü kazandırabilmektedirler (Karacaoğlu, 2006: 4).

Barney, işletme kaynaklarının temelde üç ana kategoriye ayrılabilceğini belirtmiştir. Buna göre kaynaklar; maddi kaynaklar, insan kaynakları ve organizasyonel kaynaklar olmak üzere üç ana başlıkta toplanmaktadır. **Maddi kaynakları;** işletmede kullanılan teknoloji, işletmenin sahip olduğu makine parkı, coğrafi yerleşimi ve ham maddelere ulaşımı oluşturmaktadır. **İnsan kaynaklarını;** işletme çalışanlarının eğitim, deneyim, zeka, ilişki, yargı kabiliyeti gibi faktörler

oluşturmaktadır. *Organizasyonel kaynakları ise*; işletmenin raporlama yapısı, planlama, kontrol ve koordinasyon sistemleri gibi faktörler oluşturmaktadır (Barney, 1991: 101).



Şekil 4 Rekabetçi İşletme Modeli

Kaynak: <http://www.workcube.com/rekabetcilik-kumelenme-ve-elmas-model-yaklasimlari> (Erişim Tarihi: 15.01.2015)

Ancak bu işletme kaynaklarının tümü, rekabet avantajı yaratma potansiyeline sahip olmayabilir. Bu potansiyele sahip olabilmesi için, işletme kaynaklarının aşağıda belirtilen dört özelliğe sahip olması gerekmektedir (Barney, 1991: 105-111) :

Değerli: İşletme kaynakları değerli olduklarında, bir işletmeye rekabet avantajı yaratabilirler. İşletmeye stratejilerini planlama veya uygulama imkânı veren kaynaklar değerli olarak görülmektedir.

Nadir: Sektördeki birçok mevcut veya potansiyel rakipler tarafından sahip olunan değerli kaynakların rekabet avantajı kaynağı olmaları mümkün değildir. Değerli bir kaynağın rekabet avantajı kazandırabilmesi için, işletmenin mevcut ve potansiyel rakipleri arasında nadir olarak bulunabilir olması gerekmektedir.

Taklit Edilemez: Değerli ve nadir olan kaynaklar ancak bu kaynaklara sahip olmayan işletmeler tarafından tamamen taklit edilemez olduklarında, rekabet avantajı kaynağı olabilmektedirler.

İkame Edilemez: Bir işletme kaynağının rekabet avantajı kaynağı olabilmesi için gereken son özellik ise, stratejik olarak bir ikamesinin bulunmamasıdır. Bir işletme kaynağı her ne kadar değerli olsa da, diğer işletmeler tarafından kolaylıkla ikame edilebilir bir özellikte ise rekabet avantajı kaynağı olması söz konusu değildir.

Teknoloji ve verimlilik gibi geleneksel rekabet avantajı kaynakları işletme için değer yaratırken, Kaynak Temelli Yaklaşım bu faktörlerin, nitelikli işgücüne kıyasla giderek artan bir şekilde kolaylıkla taklit edilebildiğini belirtmektedir. Bu tespitten hareketle, iyi geliştirilmiş insan kaynakları sistemi önemli bir rekabet avantajı kaynağı olabilmektedir. Çünkü insanlar sahip oldukları yetenek ve becerilerde, dolayısıyla da işletmelere olan katkılarında farklılıklar göstermektedir. *İnsan kaynağı nadirdir*, çünkü emek piyasasının birbirinden bağımsız nitelik farklılıklarına bağlı olarak, işletmeye yüksek performansı sağlayacak işgücünü bulmak oldukça zordur. *İnsan kaynağının taklit edilemezliği ise*, insanların bilgi, tecrübe ve niteliklerini en azından kısa sürede kopya etmenin zorluğundan kaynaklanmaktadır. *İnsanlar ikame edilmesi zor olan kaynaklardır*, çünkü herkes farklı çevreye, teknolojiye adapte olma konusunda aynı kapasiteye sahip değildir ve belirli bir alanda değer yaratan kişilerin her alanda değer yaratması da olası değildir (Bal, 2010: 275-276)

2.3.4.1. İşletmelerin Rekabet Gücünü Belirleyen Faktörler

Yeni küresel ekonomi anlayışında, küresel düşünüp küresel hareket etmek zorunda olan işletmelerin ve aynı zamanda içinde buldukları ülkelerin sahip oldukları ya da sahip olmaları gereken rekabet gücünün kazanılmasını ve elde tutulmasını zorlaştıran birçok faktör bulunmaktadır.

Değişim olgusunun işletmelere olan etkilerinin her gün daha fazla hissedildiği günümüzde, rekabetçi örgütsel yeteneklerin belirli düzeylere çıkartılması gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir (Demir ve Demirel, 2011: 84).

Öncelikle, rekabet gerçeği içerisinde yaşamını sürdürmek durumunda olan tüm işletmelerin, mevcut rakiplerine üstünlük sağlayabilmek ve potansiyel rakiplerine karşı hazırlıklı olabilmek adına üretim, kalite, hizmet, ulaşım ve bilgi unsurları çerçevesinde sahip oldukları yetenek ve özellikleri bilmeleri ve çalışmalarını bu yönde sürdürmeleri gerekmektedir. Her gün dünya ekonomilerine bir taraftan yeni işletmelerin katılması, diğer taraftan da zorlu pazar koşullarında yaptığı mücadeleyi kaybedip dünya ekonomisinden birçok işletmenin geri çekilmesi bu gerçeğin bir göstergesidir.

Ülkelerin rekabet güçlerini artırabilmeleri ise dış dünyada ne olursa olsun büyümeyi devam ettirmelerine, sosyal ve insani koşulları geliştirmelerine ve yoksulluğu azaltmalarına bağlıdır. Özellikle eğitim seviyesinde iyileşmenin sağlanması, yaşam kalitesinin artırılması bu anlamda ülkelerin rekabet gücünü pozitif yönde etkilemektedir (Çivi vd. 2008: 16). Ayrıca uluslararası rekabete açık olan ve bu rekabette avantajlı konumda olmak isteyen ülkelerde yasal, ekonomik, siyasal ve kurumsal anlamda istikrarlı, şeffaf bir makroekonomik ortamın tesis edilmesi gerekmektedir (Düzgün, 2007: 428). Uluslararası rekabet gücünün oluşturulması açısından, gelişmekte olan ülkelerde fiyatı etkileyen düşük maliyetli işgücü ve hammadde girdileri etkin faktör olurken, gelişmiş ülkelerde ileri teknolojiye dayalı ürün ve hizmet üretebilme yeteneği belirleyici olmaktadır (Bedir, 2012: 179).

Bu bağlamda, ülke sanayilerinin küresel nitelikte rekabet gücü kazanabilmesi bakımından uygulanacak politikalar, uluslararası rekabetin iki temel unsuru olan

kaliteye ve fiyata dayalı olarak ortaya çıkan rekabet ayrımı dikkate alınarak oluşturulmalıdır (Bedir, 2012: 192).

Genel olarak değerlendirildiğinde bir ülkenin yakaladığı ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği, o ülkenin sahip olduğu fiziksel sermaye ve emek stoku, müteşebbis kalitesi ve teknoloji düzeyi gibi üretim faktörleri tarafından belirlenmektedir (Öztürk ve Tuzcu 2012: 103-104). Tablo 13'te rekabet gücünü etkileyen faktörler sıralanmış olup, rekabet gücünü firma, endüstri ve ülke düzeyinde sahip olunan çeşitli faktörlerin belirlediği görülmektedir (Adıgüzel, 2013: 7).

Tablo 13 Rekabet Gücünü Belirleyen Faktörler

Altyapı ve Ulaşılabilirlik	İnsan Kaynakları	Üretken Çevre
Temel Altyapı	Demografik Eğilimler	Girişimcilik Kültürü
Otoyol	Kalifiye İşçilerin Göçü	Risk Alma Kültürü
Demiryolu	Çeşitlilik	Sektörel Yoğunlaşmalar
Havayolu	Kalifiye İşgücü	Denge/Bağımlılık
Mülkiyet	Bilgi-Yoğun	İstihdam Yoğunlaşması
Teknolojik Altyapı	Mesleki Yetenekler	Uluslararasılaşma
Bilişim Teknolojileri		İhracat/Küresel Satışlar
Telekom		Yatırım
İnternet		İşletme Kültürü
Bilgi Altyapısı		Doğrudan Yabancı Yatırımın Yapısı
Eğitim Tesisleri		Yenilik/Patentler/Ar-Ge Düzeyi
Yaşanan Yerin Kalitesi		Araştırma Kurumları ve Üniversiteler
Konut		Üniversite Sanayi İşbirliği
Doğal Çevre		Sermayenin Temin Edilebilirliği
Kültürel Çevre		Uzmanlaşma
Güvenlik		Rekabet Yapısı

Kaynak: Gardine, 2003:5-6.

Uzun vadede bir ülkenin rekabet gücü oluşturması, oluşturduğu bu rekabet gücünü artırması ve koruyabilmesi için eğitim, teknoloji, altyapı gibi faktörlerde rakiplerine göre iyi ve üstün bir konumda olması gerekmektedir (Adıgüzel, 2013: 10). Diğer taraftan rekabet gücü, bir ülkenin sürdürülebilir katma değer üretmesini sağlayan bir ortamı oluşturma yeteneği ile de yakından alakalıdır.

Bununla birlikte işletmeler gelecekte yaşamlarını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğü elde edebilmek için sürekli olarak yeteneklerini geliştirmek zorundadır.

Aksi takdirde uzun dönemde çeşitli çevresel fırsatlara cevap veremeyip, tehditlere karşı koyamayabilirler (Ülgen ve Mirze, 2010: 119).

Vernon tarafından öne sürülen Ürün Dönemleri Teorisi' nde, yeni bir ürünün takdimi için üretim sürecinde yetenekli işgücünün büyük bir öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır (Akal, 2012: 107). Bu bakımdan işletmeler, uzmanlaşmış becerileri olan insan kaynaklarına sahip oldukları zaman rekabet üstünlüğü kazanabilmektedirler (Tekin ve Ömürbek, 2004: 15).

Öte yandan ürün yaşam döngüsü üzerine yapılan araştırmalara göre rekabet üstünlüğü, bir ülkedeki yenilik yapma kapasitesi, nitelikli işgücü miktarı, çok uluslu işletmelerin faaliyetleri ve devletin ar-ge faaliyetlerine verdiği destekle açıklanmaktadır (Akal, 2012: 107).

Küreselleşme sonucu zorunlu bir değişime uğrayıp yeniden yapılanan günümüz ticaret ve üretim anlayışının vazgeçilmez bir gereği olarak artık işletmelerde, yeteneklerini bilgi ile donatmış vasıflı işgücünü organizasyonlarına çekebilmeye ve sonrasında da bu özellikleri taşıyan işgücünü bünyesinde tutabilmeye yönelik bir istihdam anlayışı oluşmuştur. Bunun en önemli nedeni ise işletmelerin kopyalanamayan tek rekabet avantajının sahip oldukları insan kaynağı olmasıdır (Zaim, 2005: 603).

Gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkeler ile aralarındaki farkı kapatabilmek, istikrarlı ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilmek için bilgiye, eğitime ve nitelikli işgücüne yatırım yapmalıdırlar. Böylece insan kaynağı belirli bir düzeyde nitelik kazanmış olan üst düzey işletme yöneticileri, yoğun rekabet ortamında mevcut ve olası rakiplere karşı oluşturmaları gereken farkındalığa ilişkin yeni fikirler üretmeye zaman ayırabileceklerdir.

Ülkelerin rekabet gücü, şirketlerinin sahip oldukları rekabet gücüyle ölçülür gerçeğinden hareketle işletmelerin rekabet gücünü etkileyen faktörler, faaliyet gösterilen ülkenin istikrarlı bir ekonomiye sahip olup olmadığı, yaşam ve eğitimin kalite düzeyi, eğitim sisteminin ihtiyaçlara cevap verebilirlik düzeyi, ar-ge harcamaları ve yeni teknolojiye ulaşımında sunulan fırsatlara göre şekillenmektedir.

Ulusal Rekabet Konseyi (NCC) (2004: 4-5)'ne göre uluslararası rekabet gücünü belirleyen makroekonomik faktörler:

- İş ve çalışma ortamı,
- Ekonomik ve teknolojik altyapı,
- Eğitim ve öğretim,
- Girişimcilik ve işletme gelişimi,
- Yenilikçilik ve yaratıcılık,
- Kamusal politikalar,
- Verimlilik, fiyatlar, maliyetler ve kalitedir.

Hızla gelişen ve değişen küresel ekonomide rekabet etmek isteyen işletmeler piyasalarda daha esnek hareket etmeli, kaliteli üretim yapmak için yüksek teknoloji kullanmalı ve verimlilik eksenli bir üretim anlayışı benimsemelidir. Bununla birlikte tüm işletmeler üretim ve teslimatları karşılıklı anlaşmalara uygun bir şekilde gerçekleştirmeli, tedarikçiler, müşteriler, finansörler gibi yakın ve uzak çevreyi oluşturan tüm kurum ve kuruluşlar ile güçlü bağlantılar kurarak piyasalarda etkinliklerini artırmalıdır (Rondinelli, 2002: 22; Rondinelli, 2001: 8).

İşletmelerin verimli çalışmaları, rekabetçi ortama ayak uydurabilecek değişime girebilmeleri, küreselleşme sürecine katılmaları ve yönetim kabiliyetini geliştirebilmeleri rekabet gücünü artırmaktadır. Mevcut teknolojilerin geliştirilmesine, bilgiye, araştırma ve geliştirme çalışmalarına, insan gücünün iyileştirilmesine gereken önemin verilmesi, çalışma hayatı ve endüstri ilişkileri alanında işletmelere yeterli esnekliğin kazandırılması rekabeti etkileyen önemli faktörlerdendir (Demir ve Demirel, 2011: 85).

Bu anlamda küreselleşme, hızlı fakat politik açıdan değişikliğe uğraması çok düşük olan bir süreç olarak belirmişken, makro ya da mikro rekabetin tüm aktörleri ya buna uyum gösterecekler, ya da başarısız bir uyumun, yani zayıf bir uluslararası rekabet yeteneğinin sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaklardır (Kartal, 2008: 256).

2.3.4.2. İşletmelerde Rekabet Gücünün Sağladığı Avantajlar

Rekabet gücü özelden genele doğru ele alınmak istendiğinde işletme, endüstri ve ülke bağlamında sinerji etkisi gösteren bir çok önemli avantajı beraberinde sunmaktadır.

Rekabet gücü aynı zamanda rekabet üstünlüğü anlamına geldiğinden, bu gücün sahibi olan işletme, endüstri ya da ülkeyi birçok konuda söz sahibi yapmaktadır. Rekabet gücü demek aynı zamanda teknoloji üstünlüğü, maliyet üstünlüğü, fiyat üstünlüğü ve işgücü üstünlüğü demektir. Aksi takdirde açık bir rekabet gücünden bahsetmek oldukça zor olacaktır.

Rekabet gücü bir ulusun zenginliğini yaratacak katalizatörleri içerir. Yüksek rekabet gücü “rekabet katalizörleri”nin harekete geçirilmesine bağlıdır. Rekabet gücünü belirleyen tüm faktörlerin her biri “rekabet katalizatörü”dür. Söz konusu rekabet katalizatörlerinde momentum sağlanması firma, endüstri ve uluslararası düzeyde rekabet gücünü artırıcı bir etki ortaya çıkarır (Aktan ve Vural, 2004b: 110).

Yüksek rekabet gücü ulusal ve uluslararası alanda elde edilecek başarıların kaynağıdır ve rekabet gücü yüksek bir ekonominin mikro ve makro düzeyde sağlayacağı tartışılmaz katkıları olacaktır.

Rekabet gücü verimlilik üzerinde olumlu sonuçlar doğurur ve ülkenin ekonomik performansını olumlu etkiler. Uluslararası ekonomik faaliyetlere katılımı sağlayarak dünya ile bütünleşmeyi, sürdürülebilir yüksek refah seviyelerine ulaşmayı kolaylaştırır (MESS, 1997: 31). Genel olarak verimlilikte, üretimde ve milli gelirdede

artıŖa yol açar. Yüksek rekabet gücüne sahip olan ülkeler, dünya çapında verimli alıŖan iŖletmeler için çekim merkezi haline gelir.

Rekabet gücüne sahip ülkelerin bu özelliği vatandaŖlarının hayat standartlarının yükselmesine, reel gelirlerin ve istihdam oranlarının artmasına katkı sağlar. Özellikle geliŖmekte olan ülkelerin artan dünya ticaretinden ekonomik kalkınma ihtiyaçlarına yönelik olmak üzere daha fazla pay almaları için gerekli olan Ŗartları hazırlar (Kaymakcı, 2007: 22). İŖletmelere rakiplerini geride bırakmaları için yeni yollar açarak rekabet üstünlüğü sağlar. Ŗirketlerin her yerden sermaye, mal ve teknoloji temin etmesine ve faaliyetlerini en uygun maliyetli yerde konumlandırmasına olanak tanır (Porter, 2010: 104-243).

Tablo 14 WEF Küresel Rekabetçilik Endeksi 2013-2014 Sıralaması

Ülke	2013-2014		2012-2013		Değişim	Ülke	2013-2014		2012-2013		Değişim
	Sıra	Puan	Sıra	Puan			Sıra	Puan	Sıra	Puan	
İsviçre	1	5,67	1		0	Hrvatistan	75	4,13	81		6
Singapur	2	5,61	2		0	Romanya	76	4,13	78		2
Finlandiya	3	5,54	3		0	Fas	77	4,11	70		-7
Almanya	4	5,51	6		2	Slovak Cumhuriyeti	78	4,10	71		-7
ABD	5	5,48	7		2	Ermenistan	79	4,10	82		3
İsveç	6	5,48	4		-2	Seyseller	80	4,10	76		-4
Hong Kong	7	5,47	9		2	Lao PDR	81	4,08	n/a		n/a
Hollanda	8	5,42	5		-3	İran	82	4,07	66		-16
Japonya	9	5,40	10		1	Tunus	83	4,06	n/a		n/a
İngiltere	10	5,37	8		-2	Ukrayna	84	4,05	73		-11
Norveç	11	5,33	15		4	Uruguay	85	4,05	74		-11
Tayvan, Çin	12	5,29	13		1	Guatemala	86	4,04	83		-3
Katar	13	5,24	11		-2	Bosna Hersek	87	4,02	88		1
Kanada	14	5,20	14		0	Kamboçya	88	4,01	85		-3
Danimarka	15	5,18	12		-3	Moldova	89	3,94	87		-2
Avusturya	16	5,15	16		0	Namibya	90	3,93	92		2
Belçika	17	5,13	17		0	Yunanistan	91	3,93	96		5
Yeni Zelanda	18	5,11	23		5	Trinidad ve Tobago	92	3,91	84		-8
Birleşik Arap Emirlikleri	19	5,11	24		5	Zambiya	93	3,86	102		9
Suudi Arabistan	20	5,10	18		-2	Jamaika	94	3,86	97		3
Avustralya	21	5,09	20		-1	Arnavutluk	95	3,85	89		-6
Lüksemburg	22	5,09	22		0	Kenya	96	3,85	106		10
Fransa	23	5,05	21		-2	El Salvador	97	3,84	101		4
Malezya	24	5,03	25		1	Bolivya	98	3,84	104		6
Kore Cumhuriyeti	25	5,01	19		-6	Nikaragua	99	3,84	108		9
Brunei Darussalam	26	4,95	28		2	Cezayir	100	3,79	110		10
İsrail	27	4,94	26		-1	Sırbistan	101	3,77	95		-6
İrlanda	28	4,92	27		-1	Guyana	102	3,77	109		7
Çin	29	4,84	29		0	Lübnan	103	3,77	91		-12
Portoriko	30	4,67	31		1	Arjantin	104	3,76	94		-10
İzlanda	31	4,66	30		-1	Dominik	105	3,76	105		0
Estonya	32	4,65	34		2	Surinam	106	3,75	114		8
Umman	33	4,64	32		-1	Moğolistan	107	3,75	93		-14
Şili	34	4,61	33		-1	Libya	108	3,73	113		5
İspanya	35	4,57	36		1	Bhutan	109	3,73	n/a		n/a
Kuveyt	36	4,56	37		1	Bangladeş	110	3,71	118		8
Tayland	37	4,54	38		1	Honduras	111	3,70	90		-21
Endonezya	38	4,53	50		12	Gabon	112	3,70	99		-13
Azerbaycan	39	4,51	46		7	Senegal	113	3,70	117		4
Panama	40	4,50	40		0	Gana	114	3,69	103		-11
Malta	41	4,50	47		6	Kamerun	115	3,68	112		-3
Polonya	42	4,46	41		-1	Gambiya	116	3,67	98		-18
Bahreyn	43	4,45	35		-8	Nepal	117	3,66	125		8
Türkiye	44	4,45	43		-1	Mısır	118	3,63	107		-11
Mauritius	45	4,45	54		9	Paraguay	119	3,61	116		-3
Çek Cumhuriyeti	46	4,43	39		-7	Nijerya	120	3,57	115		-5
Barbados	47	4,42	44		-3	Kırgız Cumhuriyeti	121	3,57	127		6
Litvanya	48	4,41	45		-3	Cape Verde	122	3,53	122		0
İtalya	49	4,41	42		-7	Lesotho	123	3,52	137		14
Kazakistan	50	4,41	51		1	Svaziland	124	3,52	135		11
Portekiz	51	4,40	49		-2	Tanzanya	125	3,50	120		-5
Letonya	52	4,40	55		3	Fildişi Sahili	126	3,50	131		5
Güney Afrika	53	4,37	52		-1	Etiyopya	127	3,50	121		-6
Kostarika	54	4,35	57		3	Liberya	128	3,45	111		-17
Meksika	55	4,34	53		-2	Uganda	129	3,45	123		-6
Brezilya	56	4,33	48		-8	Benin	130	3,45	119		-11
Bulgaristan	57	4,31	62		5	Zimbabve	131	3,44	132		1
Kıbrıs	58	4,30	58		0	Madagaskar	132	3,42	130		-2
Filipinler	59	4,29	65		6	Pakistan	133	3,41	124		-9
Hindistan	60	4,28	59		-1	Venezuela	134	3,35	126		-8
Peru	61	4,25	61		0	Mali	135	3,33	128		-7
Slovenya	62	4,25	56		-6	Malawi	136	3,32	129		-7
Macaristan	63	4,25	60		-3	Mozambik	137	3,30	138		1
Rusya Federasyonu	64	4,25	67		3	Doğu Timor	138	3,25	136		-2
Sri Lanka	65	4,22	68		3	Myanmar	139	3,23	n/a		n/a
Ruanda	66	4,21	63		-3	Burkina Faso	140	3,21	133		-7
Karadağ	67	4,20	72		5	Moritanya	141	3,19	134		-7
Ürdün	68	4,20	64		-4	Angora	142	3,15	n/a		n/a
Kolombiya	69	4,19	69		0	Haiti	143	3,11	142		-1
Vietnam	70	4,18	75		5	Sierra Leone	144	3,01	143		-1
Ekvator	71	4,18	86		15	Yemen	145	2,98	140		-5
Gürcistan	72	4,15	77		5	Burundi	146	2,92	144		-2
Makedonya	73	4,14	80		7	Gine	147	2,91	141		-6
Botsvana	74	4,13	79		5	Çad	148	2,85	139		-9

Kaynak: WEF(World Economic Forum), 2013b: 15

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN İŞLETMELERİN REKABET GÜCÜ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada, iş piyasasında istihdam edilmekte olan işgücünün sahip olduğu nitelik düzeyinin işletmelerin rekabet gücü üzerindeki etkisi ile işletmeler tarafından rekabet gücünün elde edilmesinde işgücü niteliğine verilen önem düzeyi ve iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte işgücü yapısının oluşturulmasına etkisi açısından, iş dünyasının mesleki eğitime bakış açısının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan ampirik araştırma neticesinde nitelikli işgücünün işletmelerin rekabet gücüne etkisi bağlamında yaşanmakta olan mevcut sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri dile getirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Dünyadaki en önemli endüstrilerden olan ve dünyanın en hızlı değişen sektörleri arasında yer alan otomotiv sektörü, genel olarak dünya ekonomisinin lokomotif sektörleri arasında yer almaktadır. Ayrıca yapısı gereği diğer sektörlerle olan yakın ilişkisi nedeniyle, sektördeki gelişmeler ekonominin tümünü yakından etkilemektedir. Bununla birlikte hammadde, yan sanayi, pazarlama, bayii, servis, akaryakıt, finans, sigorta gibi pek çok sektöre iş hacmi ve istihdam sağladığı için oldukça stratejik bir sektördür (Turan, 2006).

Genel olarak Konya ilinin de lokomotif sektörleri arasında olan otomotiv yan sanayinde birçok çeşitlilikte parçanın üretimini yaparak, bu ürünlerin yurt dışı pazarlara ihracatını gerçekleştiren işletmeler faaliyet göstermektedir. Büyük bir potansiyeli bünyesinde barındıran Konya otomotiv yan sanayisi güçlü yapısı ile gün geçtikçe gelişerek büyümeye devam etmektedir (KSO, 2013: 26). Konya Ticaret Odası (KTO, 2013) verilerine göre Konya otomotiv yan sanayi sektöründe imalatçı olarak faaliyet göstermekte olan 398 işletme bulunmaktadır. Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) verilerine göre 2013 yılında Konya taşıt araçları ve yan sanayi sektöründe 287 milyon 485 bin dolar ihracat yapılmıştır. Otomotiv yan sanayinde yapılan bu ihracat rakamı, Konya'da faaliyet göstermekte olan tüm işletmeler tarafından yapılan ihracatın % 21'ini oluşturmaktadır.

Gerek uluslararası gerekse bölgesel düzeyde sahip olduğu önem ve yüksek istihdam potansiyeli nedeniyle çalışma konusuna ilişkin araştırma bu sektörde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında Konya ili otomotiv yan sanayi sektöründe faaliyet göstermekte olan işletmeler ile mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Görüşme yapılan işletmeler tespit edilirken tescilli sermayelerine göre değerlendirme yapılmış ve sektörde faaliyet gösteren tüm işletmeleri kapsayacak bir örneklem alınmaya çalışılmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kısıtları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nitel veri toplama tekniği olan derinlemesine mülakat yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada nitel veri toplama yöntemine başvurulmasının nedeni, araştırmanın gerçekçi ve bütüncül bir biçimde gerçekleşmesini, katılımcıların düşünce, tahmin, yorum ve çözüm önerilerini herhangi bir sınırlama olmaksızın ortaya koymalarını sağlamak olmuştur.

Bu amaçla yapılan mülakatlarda kullanılmak üzere oluşturulması gereken soru formu, tezin teorik kısmında üzerinde durulan konular temel alınarak hazırlanmıştır. Ayrıca soru formu oluşturulurken araştırmanın yapılacağı sektörde faaliyet gösteren iki işletme yöneticisi ile ön mülakat yapılmıştır. Gerçekleştirilen ön görüşmelerde elde edilen sonuçlara göre soru formunun eksiklikleri tamamlanmaya çalışılmıştır. Yapılan bu çalışmalar neticesinde 13 sorudan oluşan mülakat soru formuna son şekli verilmiştir.

Mülakat soru formunun hazırlanması ile birlikte mülakatların gerçekleştirilmesi için işletmeler ile telefon görüşmesi yapılarak randevu talep edilmiştir. Bu esnada görüşmenin üst düzey yöneticiler ile gerçekleştirilmek istendiği özellikle belirtilmiştir. İşletmeler tarafından verilen randevular doğrultusunda oluşturulan bir program kapsamında işletme yöneticileri ile planlanan mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Mülakatlar Konya'da bulunan Konya Organize Sanayi Bölgesinde (KOS), Konya 1. Organize Sanayi Bölgesinde, Konsan Sanayi Sitesinde, Zafer Sanayi Sitesinde ve Vatan Sanayi Sitesinde faaliyet gösteren 23 işletme yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir.

Görüşmelerin, belirlenen işletmelerin üst düzey yöneticileri ile yapılması amaçlandığından, üst düzey yöneticilerin yoğun programları nedeniyle randevu alınması ve mülakatların gerçekleştirilmesi zorlaştırıcı bir kısıt olarak öne çıkmıştır. Bu nedenle anketlerin bir kısmı üst düzey yöneticiler, bir kısmı ise orta düzey yöneticiler ile gerçekleştirilebilmiştir. Bu kapsamda planlanan mülakatlar Tablo 15'te belirtilmiş olan 23 işletme yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir.

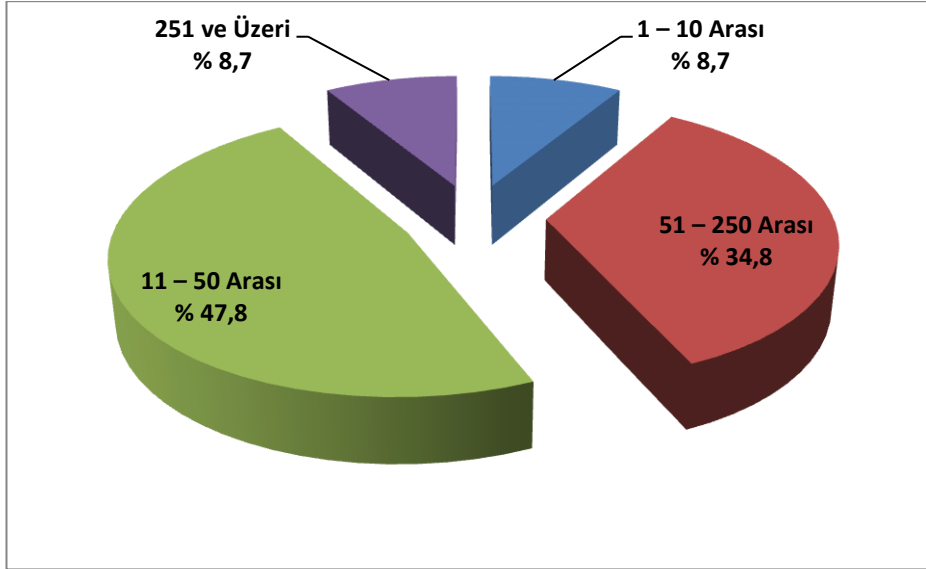
3.4. Mülakat Yapılan İşletme Profilleri

Tablo 15 Mülakat Yapılan İşletme Profilleri

Ünvanı	Kuruluş Yılı	Tescilli Sermayesi (TL)	Görüşülen Kişi
Çayırova Otomotiv Gıda Taşımacılık Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	2003	26.000.000	Dış Ticaret Müdürü
Serin Treyler Anonim Şirketi	1989	20.000.000	Satınalma Müdürü
Atiker Metal İthalat İhracat ve İmalat Sanayi Ticaret Anonim Şirketi	1996	11.000.000	İK Müdürü
Koneks Piston Gömlek İmalat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi	1993	6.100.000	Genel Müdür
Motus Otomotiv Makina ve Metalurji Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi	2003	6.000.000	Yurt Dışı ve Satış Müdürü
Kökenler Karasör Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	1994	5.000.000	Muhasebe Müdürü
Yenmak Piston ve Segman Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi	1994	3.500.000	Üretim Müdürü
Durmuş Özgül Otomotiv İthalat İhracat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi	2003	3.500.000	Muhasebe Müdürü
Mesa Makina Döküm Gıda Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi	1993	2.500.000	İdari ve Mali İşler Takım Lideri
Genmot Genel Motor Standart Grank Şaft Endüstri Sanayi ve Ticaret Ltd.Şti.	1990	2.500.000	İK Müdürü
Alim Otomotiv Nakliyat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	1992	2.500.000	Genel Müdür
Seçkinsan Dingil Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	2005	2.250.000	Kalite Güvence Müdürü
Muammer Pırlanta Dingil Döküm Oto Yedek Parça İmalat Sanayi ve Ticaret	2006	2.000.000	Genel Müdür
Beyzat Otomotiv Gıda Turizm Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	2005	1.500.000	Üretim Müdürü
Güneybağlılar Oto Yedek Parça İmalat Pazarlama Sanayi ve Ticaret Anonim	1980	1.500.000	Finans Müdürü
Yavuzsan Otomotiv Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	1997	1.500.000	Genel Müdür
İsfur Otomotiv Elektronik Boya İmalat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	2001	1.100.000	Satınalma Müdürü
Konya Jant Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi	1995	1.100.000	Yönetim Kurulu Başkanı
Kolben Motor Supap Gayd ve Otomotiv Sanayi Ticaret Limited Şirketi	2002	405.000	Şirket Ortağı ve Şirket Müdürü
Soyda Otomotiv Tekstil Gıda Nakliyat Turizm Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	1997	200.000	Genel Müdür Yardımcısı
Besco Otomotiv Makina Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	2008	100.000	Şirket Ortağı ve Şirket Müdürü
Türkon Makine Otomotiv Hırdavat Plastik Elektronik Sanayi ve Ticaret Limited	2012	100.000	Şirket Ortağı ve Şirket Müdürü
Şanlı Rulman Yatakları Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi	2004	50.000	Şirket Ortağı ve Şirket Müdürü

3.5. Verilerin Analizi

3.5.1. İşletmelerin İşgücü Sayısı



Şekil 5 İşletmelerde Çalışan Sayısı

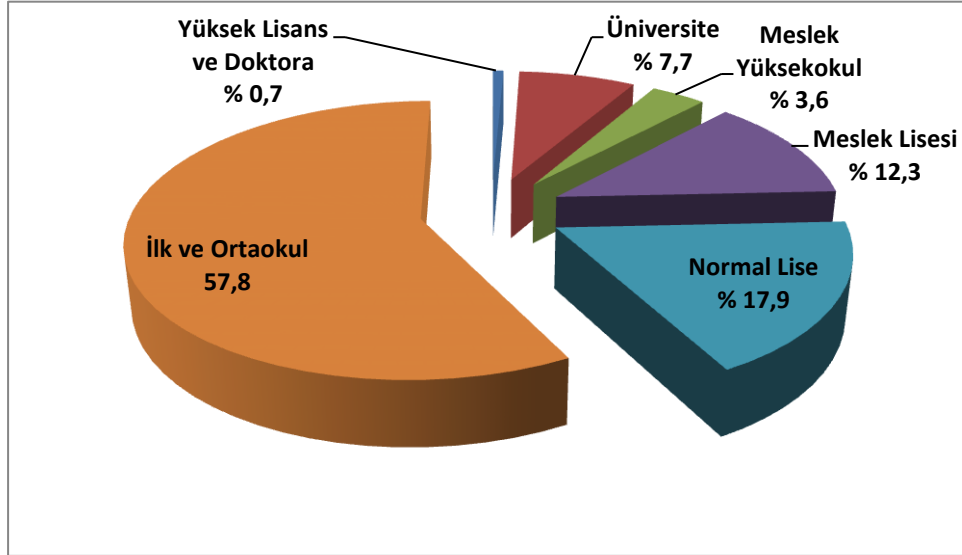
Mülakat yapılan işletmelerin işgücü istatistikleri grafik şeklinde incelendiğinde, işletmelerin büyük bir kısmında işgücü sayısının 250'nin altında olduğu görülmektedir. Buna göre Konya otomotiv yan sanayisinin yüzde 91,3'ü 250'den az işgücü istihdam etmekte olan küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ)'den oluşmaktadır.

Bu sektörde faaliyet göstermekte olan işletmelerin sadece yüzde 8,7'si büyük işletmeler sınıfında yer almaktadır.

Sektörde istihdam edilen işgücü istatistiklerine işletme ölçeği açısından bakıldığında ise Konya otomotiv yan sanayinin, yüzde 8,7'sini mikro ölçekli, yüzde 47,8'ini küçük ölçekli, yüzde 34,8'ini orta ölçekli, yüzde 8,7'sini ise büyük ölçekli işletmelerin oluşturduğu görülmektedir.

İşgücü istatistiklerine göre Konya otomotiv yan sanayisi işgücü istihdamında önemli bir yere sahiptir. Ayrıca taşıdığı sektörel özellikler nedeniyle, nitelikli işgücü problemini yoğun bir şekilde hisseden sektörler arasında yer almaktadır.

3.5.2. Çalışanların Eğitim Düzeyi



Şekil 6 Çalışanların Eğitim Düzeyi

Çalışanların eğitim dağılımına göre Konya otomotiv yan sanayinde çalışmakta olan işgücünün yüzde 57,8'i ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olan bireylerden oluşmaktadır. Diğer çalışanların yüzde 12,3'ü mesleki eğitim almış olan, yüzde 3,6'sı meslek yüksekokul mezunu olan bireylerden oluşmaktadır.

Normal lise mezunu olarak çalışan işgücü oranı yüzde 17,9, üniversite mezunu olarak çalışan işgücü oranı yüzde 7,7, yüksek lisans ya da doktora mezunu olarak çalışan işgücü oranı ise sadece yüzde 0,7'dir.

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında, Konya otomotiv yan sanayinde çalışmakta olan işgücünün yüzde 88'inin yüksekokul seviyesinin altında eğitime sahip olan bireylerden oluştuğu görülmektedir.

Bu veriden Konya otomotiv yan sanayinde eğitimli ve nitelikli işgücüne gerekli önemin verilmediği gibi bir sonuç çıkarılabileceği gibi, aynı zamanda bu

sonucun, yüksekokul ve üniversite eğitimi almış olan bireylerin sektörün istediği niteliklere sahip olmamasından kaynaklandığı da söylenebilir.

3.5.3. 'Rekabet gücü' Algısı

Rekabet gücü algısının tespitine yönelik olmak üzere sorulan "Rekabet Gücünden ne anlıyorsunuz ?" sorusuna işletme yöneticileri tarafından verilen cevaplara göre rekabet gücü, ileri teknoloji kullanılarak minimize edilen maliyetler ile pazara uygun fiyatlı ve kaliteli ürünlerin sunulması sonucunda rakiplere göre avantajlı bir konumun elde edilmesidir. Genel olarak sıralanmış olan bu alanlarda sağlanacak üstünlüğün aynı zamanda rekabet üstünlüğünü de kendiliğinden getireceği düşünülmektedir.

Bu faktörlerin dışında haksız rekabetle yapılan mücadelenin rekabet gücünü azımsanmayacak düzeyde olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Yasal zorunluluklar vb. nedenlerden dolayı oldukça maliyetli olan birçok sertifikalandırma ve belgelendirme prosedürlerini yerine getiren işletmeler, bu gereklilikleri yerine getirmeksizin faaliyet göstermekte olan diğer işletmeleri rekabet gücünü zayıflatan bir başka etken unsur olarak görmektedir.

Öte yandan rekabet gücü açısından bilgi birikimi yüksek nitelikli işgücüne verilen önem düzeyinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Mülakat yapılan işletme yöneticilerinin büyük bir kısmının rekabet gücü algısında nitelikli işgücünün kayda değer bir öneme sahip olmadığı görülmüştür.

Bunun dışında rekabet gücünü etkilediği ifade edilen diğer unsular şu şekilde sıralanmaktadır:

- Yüksek üretim kapasitesi,
- Güçlü öz sermaye,
- Satış sonrası hizmet

- Bilgi toplama ve pazar araştırması,
- Seri üretim,
- İşletmenin sektör içindeki devamlılığı,
- Tasarım farklılığı,
- Güçlü tedarikçi ilişkileri,
- Ürün çeşitliliği,
- Verimlilik.

Kısaca özetlemek gerekirse işletmeler açısından rekabet gücü, yüksek üretim teknolojisi ile düşük maliyette ve sürdürülebilir kalitede ürünler üretmeyi, rakip işletmeler ile fiyat ve kalite açısından rekabet edebilme yeteneğine ve yüksek üretim kapasitesine sahip olmayı ve rakip işletmeleri mücadele edilen pazardan saf dışı edebilecek güce sahip olmayı ifade etmektedir.

Ayrıca rakiplerin stratejilerine karşı stratejiler üretebilmek ve rakip işletmelere kıyasla tercih edilen bir işletme olmak oldukça önemsenmektedir.

3.5.4. Yüksek Rekabet Gücü

Bu konuda işletme yöneticilerinin düşüncelerini almak için "Rakiplerinize göre daha güçlü olabilmeniz için ne yapmanız gerekiyor ?" sorusu ile işletmeler tarafından yüksek rekabet gücü için yeterli çabanın gösterilip gösterilmediğini öğrenmek için "Rakiplerinizi Takip Ediyor musunuz ?" sorusu yöneltilmiştir.

Bu sorulara alınan cevaplara göre, yüksek rekabet gücünün elde edilebilmesinde teknolojiye ve ar-ge'ye yatırım yapılması, ürün çeşitliliğinin artırılması, üretim maliyetlerin düşürülmesi, ürün kalitesinin artırılması, nakliye ve teslim sürelerinin kısaltılması ve taleplere daha hızlı üretimle daha hızlı bir şekilde cevap verilmesi başlıca etkin faktörler olarak sıralanmıştır. Buna göre işletmeler

kendilerini gerek teknolojik düzey ve ar-ge yatırımı, gerekse maliyet düzeyi ve ürün kalitesi açısından yeterli görmemektedir.

Diğer taraftan işletmelerin büyük çoğunluğunda, rakip işletmelere göre daha üstün bir rekabet gücünün elde edilmesinde nitelikli işgücü faktörüne veya nitelikli işgücü istihdamına öncelik verilmemektedir. Bununla birlikte işletme yöneticileri tarafından nitelikli işgücünün istihdam edilmesi sürekliliği olan önemli bir maliyet unsuru olarak görülmekte, buna alternatif olarak ise teknolojiye yatırım yapılarak otomasyon sisteme geçilmesi daha çok tercih edilen bir seçenek olarak öne çıkmaktadır.

İşletmelerin faaliyet gösterdiği pazarlarda daha yüksek rekabet gücüne sahip olabilmesi ve rakiplerine göre daha güçlü olabilmesi için işletme yöneticileri tarafından yapılması gerekenler noktasında ifade edilen diğer faktörler ise şu şekilde sıralanmaktadır:

- Proaktif (agresif) bir yönetim anlayışına sahip olmak,
- Esnek üretim modellerine geçiş yapmak,
- Güçlü öz sermayeye sahip olmak,
- Haksız rekabetle mücadelede başarılı olabilmek,
- Satış sonrası hizmette izlenebilirliği sağlamak,
- Tam kapasitede çalışabilmek,
- Toplam kalite yönetimin uygulanmasını sağlamak,
- Uluslararası alanda pazar payını artırmak,
- Uluslararası standart belgelerine sahip olmak.

İşletmelerin faaliyet gösterilen pazarlarda daha başarılı olabilmeleri ve bu amaçla stratejiler geliştirebilmeleri için rakip işletmelerin izlenmesine verdikleri önem sorgulandığında ise, bu konuda gösterilen çabaların oldukça zayıf kaldığı

görülmektedir. Öyle ki işletmelerin çok küçük bir kısmı istatistiksel araç ve gereçler kullanarak pazar analizleri yapmakta olup, büyük bir kısmı ihtisas fuarlarından ve müşterilerden alınan geribildirimler ile yol haritalarını oluşturmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde daha üstün bir rekabet gücüne sahip olmak için işletmeler tarafından gerekli istatistiksel araç ve teknikler kullanılarak pazar analizleri yapılmalıdır. Bununla birlikte rakiplerin satış koşulları ve piyasaya sundukları ürünler yakından takip edilerek, elde edilen bilgiler ar-ge çalışmalarında değerlendirilmelidir.

Ayrıca günün koşullarına göre ortaya çıkan ihtiyaçlar zamanında tespit edilerek gerekli teknolojik yatırımlar yapılmalıdır. Özellikle uluslararası pazarlarda daha büyük bir paya sahip olabilmek amacıyla yoğun çalışmalar yapılmalı, ISO/TS 16949 Otomotiv Kalite Belgesi vb. türde kalite ve standart belgelerinin alınmasına önem verilmelidir. Satış sonrası hizmette izlenebilirliği sağlayan bir sistem oluşturularak, rekabet mücadelesinde savunma pozisyonundan çıkılarak agresif bir yönetim anlayışı sergilenmeye başlanmalıdır.

3.5.5. Rekabet Avantajı

İşletme yöneticilerine, rekabet içerisinde oldukları rakiplerine göre sahip oldukları avantajların neler olduğunu ve bu avantajların içerisinde nitelikli işgücünün yerinin ne olduğunu öğrenmeye yönelik olarak "Rekabet açısından firmanızın rakiplerinize göre üstün olan özellikleri nelerdir ?" sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplarda işletmeler rakiplerine göre kendilerine avantaj ve üstünlük sağlayan en önemli faktörün hatasız ve kaliteli üretim yapmak olduğunu belirtmişlerdir. Rekabet avantajı sağlayan ikinci önemli faktörün ise entelektüel sermaye özelliğine sahip, bilgi birikimi yüksek nitelikli işgücü olduğu ifade edilmiştir.

İşletmelerin rekabet avantajı sağlayan en önemli ikinci faktörün nitelikli işgücü olduğunu ifade etmesi oldukça dikkat çekicidir. Çünkü mülakat esnasında işletme yöneticilerine rekabet gücü algısı ve yüksek rekabet gücü başlıklarında yöneltilen sorulara alınan cevaplara göre, nitelikli işgücüne verilen önem düzeyi oldukça düşüktür. Bu durum aynı zamanda bir çelişkinin de göstergesidir. Çünkü çalışanların eğitim istatistiklerine göre işgücünü oluşturan bireylerin büyük çoğunluğu ilköğretim düzeyinde eğitim almış olan kişilerden oluşmaktadır. Buna karşın nitelikli işgücünün rekabet üstünlüğü sağlama açısından en önemli ikinci etken faktör olarak gösterilmesi oldukça önemlidir.

İşletmeler açısından rekabet avantajı sağlayan başlıca faktörler olarak belirtilen kaliteli üretim ve nitelikli işgücünün ardından, rakiplere göre ileri teknolojiye sahip makine parkının ve talep edilen ürün çeşitliliğine hızlı cevap verebilme kabiliyeti sağlayan esnek üretim hattının kullanılması ve rakiplere göre pazara daha uygun fiyatlarda ürünlerin sunulması gelmektedir. Sıralanan bu faktörler dışında, rakiplere göre rekabet avantajı sağlayan ancak görece olarak daha az önemde görülen diğer faktörler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Entegre üretim tesislerine sahip olmak,
- Güçlü müşteri ilişkileri kurmak,
- Uluslararası kalite ve standart belgelerine sahip olmak,
- Yeniliklere açık olan ve yenilikleri yakından takip eden bir yönetim anlayışına sahip olmak,
- Üretimi yapılan ürün ya da ürünler açısından alanında tek işletme olmak,
- Ar-ge çalışmaları yapmak,
- Güçlü öz sermaye yapısına sahip olmak.

İşletmeler ürün çeşitliliği ve kalite açısından alanında sayılı işletmeler arasında olma hedefiyle çalışmalar yapmanın, teknik özellikler açısından pazara hitap eden ürünler üretmenin, güçlü sermaye yapısı ile üretim için gerekli olan hammadde teminini kaynağından sağlayabilmenin ve ileri teknoloji kullanarak esnek ve entegre üretim hattı ile düşük maliyetli üretim yapabilmenin oldukça önemli olduğunu düşünmektedir.

Bunlarla birlikte üretim süreci açısından gerekli olan tecrübeye sahip iş gücü ve entelektüel sermaye sahibi yöneticilerle çalışmanın, deneyimli ve tecrübeli personele önem veren istihdam politikası izlemenin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için etkin unsurlar olduğunu düşünülmektedir.

3.5.6. 'Nitelikli İşgücü' Algısı

Genel olarak işletmelerde hakim olan nitelik işgücü algısını tespit etmeye yönelik işletme yöneticilerine "Nitelikli İşgücü Denilince Aklınıza Ne Geliyor ?" sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplarda işletme yöneticilerinin büyük çoğunluğu nitelikli işgücünü, teorik eğitim ile birlikte uygulamalı eğitim alarak yetişmiş ve alanında uzmanlaşmış, deneyimli kalifiye işgücü olarak tanımlamıştır.

Buna göre işletmeler açısından işgücünün pratik yaparak ve çalışarak edindiği deneyimin, sahip olduğu örgün eğitim düzeyinden daha önemli olduğu görülmektedir. Kaldı ki, işletmelerde istihdam edilmiş olan işgücünün büyük çoğunluğunun ilköğretim düzeyinde eğitim almış bireylerden oluşması bunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte işletmeler işgücünün niteliğinde karakteristik, kişisel ve ahlaki özelliklerin oldukça önemli olduğunu düşünmektedir. Çünkü işletmelere göre özverili, dürüst, çalışkan, öğrenmeye açık ve istekli olmak gibi kişisel özelliklere

sahip olan işgücü, aynı zamanda işi benimseyip sahiplenebilen ve ihtiyaç olduğunda gerekli fedakârlığı gösterebilen işgücüdür.

Bunların dışında işletmelere göre nitelikli işgücünün sahip olması gereken nitelikler ise şu şekilde sıralanmaktadır:

- Hatasız ve kaliteli üretim yapabilmek,
- Gerektiğinde inisiyatif alabilmek,
- Verilen işi tam ve zamanında yapma sorumluluğuna sahip olmak.

Kısaca, işletmelere göre nitelikli işgücü kaliteli ve sorunsuz ürün üretebilen, faaliyet gösterilen sektöre ve üretim yapılan alana uygun eğitimi almış ve bu alan için gerekli bilgi ve beceriye sahip olan, kişisel özellikleri ile işletmeye uyum sağlayabilen, yaptığı işi benimseyen ve sahiplenen, gerektiğinde inisiyatif alabilen ve fedakarlık gösterebilen işgücüdür.

Bu bağlamda işletmeler açısından işgücünün çıraklık döneminden itibaren sanayi ortamında çalışarak edineceği deneyimin, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında almış olacağı örgün eğitimden daha önemli olduğunu vurgulamak doğru olacaktır.

3.5.7. İşgücünün Nitelik Düzeyi

İşletmelerde çalışmakta olan işgücünün nitelik düzeyine ilişkin işletme yöneticilerine "Çalışanlarımızın yeterli nitelikte olduklarını düşünüyor musunuz ?" sorusu ile işgücü niteliğinin artırılmasına yönelik herhangi bir çalışmanın yapıp yapılmadığına ilişkin "Niteliklerini artırmak için ne yapıyorsunuz ?" sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplara göre işletme yöneticilerinin çalışmakta olan işgücünün nitelik düzeyine ilişkin birbirinden farklı düşüncelere sahip olduğu görülmüştür.

İşletmelerin bir kısmı çalışanlarının istenen ve ihtiyaç duyulan nitelik düzeyinde olduğunu düşünmektedir. Bu işletmelerde mevcut nitelik düzeyinin daha iyi seviyelere çıkartılması ve yaşanan teknolojik ve yönetsel gelişmelere olan uyumun sürdürülebilmesi için, çalışanlara yasal olarak zorunlu olan eğitimlerle birlikte hata türleri ve etkileri analizi proses eğitimi (FMEA), hızlı kalıp değiştirme ve ayar zamanı kısaltma eğitimi (SMED), sürekli iyileştirme eğitimi (KAIZEN) gibi kişisel yetkinlik ve teknik bilgi içerikli eğitimler planlı bir şekilde verilmektedir. Bu eğitimlerle birlikte özellikle yeni bir teknoloji kullanılmaya başlandığında yurt dışından eğitimciler davet edilerek, çalışanların gerekli eğitimleri alması sağlanmaktadır. Bununla birlikte gerektiğinde alanında uzmanlaşmış kurum ya da kuruluşlardan danışmanlık hizmetleri alınmaktadır.

İşletmelerin bir kısmı ise mevcut koşullara göre çalışanlarının yeterli nitelik düzeyine sahip olduklarını ancak 'bir adım ilerisi için' şeklinde ifade edilen tedrici gelişmelerin olması halinde bu nitelik düzeyinin yetersiz kalacağını düşünmektedir. Bu nedenle işletmelere göre çalışanların niteliksel açıdan daha donanımlı olmaları gerekmektedir. Bu farkındalıkla işletmeler, yaşanacak benzeri durumların üstesinden gelinebilmesi için çalışanlarına üretim planlaması, zaman planlaması, kurumsallaşma, kişisel motivasyon vb. eğitimlerin verilmesini sağlamaktadır.

Son olarak mülakat yapılan işletmelerin bir kısmında çalışan işgücünün istenen ve ihtiyaç duyulan nitelik düzeyinde olmadığı açık bir şekilde ifade edilmektedir. Bu duruma neden olarak gösterilen etkenlerin başında ise faaliyet gösterilen üretim alanı için öncelikli olarak beden gücüne ihtiyaç duyulması, bunun dışında çok fazla teknik ve zihinsel niteliğe gerek olmaması gelmektedir. Bununla birlikte aynı işletmelerde çalışanların nitelik düzeyini artırmaya yönelik kayda değer bir çalışma bulunmamaktadır. Sadece yasal zorunluluklar nedeniyle çalışanların iş

sağlığı güvenliği eğitimi alması ve yaşı uygun olan işgücünün, yine yasal zorunluluklar nedeniyle ıraklık eğitim merkezlerinde eğitim almaları sağlanmaktadır. Bunun dışında ticaret ve sanayi odaları tarafından organize edilen eğitim ve seminer programları takip edilerek gerektiğinde bu programlardan faydalanılmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde işletmelerde çalışanların önemli bir kısmı nitelik düzeyi düşük ya da yetersiz çalışanlardan oluşmaktadır. Buna karşın genel olarak işletmelerde bunun önüne geçmek için kayda değer bir gayretin olduğunu söylemek ise oldukça zor.

Diğer taraftan işgücü niteliği istenen düzeyde olan sayılı işletmede ise sahip olunan işgücü nitelik düzeyinin korunması ve daha iyi seviyelere taşınması amacıyla insan merkezli politikalar oluşturularak uygulanmaktadır. Bu anlayış ile hareket eden işletmelerde, hedefler doğrultusunda uygulanmak üzere planlı bir hareket alanı oluşturulabilmekte ve özellikle iş yapılan sektörde ortaya çıkan ihtiyaçlara hızlı bir şekilde cevap verilebilmektedir. Aynı zamanda sektör içinden veya sektör dışından gelecek işgücü transferi tehditlerine karşı, çok öncesinden gerekli önlemler alınmış olmaktadır.

3.5.8. İşgücü İstihdam Kriterleri

İşletmelerin işgücü istihdam sürecinde öncelik verdikleri kriterleri tespit etmek amacıyla işletme yöneticilerine yöneltilen "İşletmenizde iş gücü istihdam ederken hangi kriterlere önem veriyorsunuz ?" sorusuna alınan cevaplara göre, işletmeler işgücü istihdam ederken bireylerin diğer işletmelerdeki çalışma sürelerini, bir başka ifadeyle bireylerin işyerlerindeki çalışma devamlılığını öncelikli kriterler arasında değerlendirmektedir. Bu nedenle işletmeler tarafından işe alım süreçlerinde adaylara ait özgeçmiş ve referans bilgilerine büyük önem verilmektedir.

İşgücü alımlarında aranan bir diğer önemli özellik ise işgücü adaylarının sahip oldukları tecrübe ile birlikte edinilmiş yüksek mesleki ve teknik bilgi düzeyidir. Ayrıca işletmeler tarafından bireylerin sahip oldukları ahlaki ve kişisel özelliklere yine büyük önem verilmektedir. Aranan bu özellikler ile işletmeler iş değişikliği yapmaksızın iş yerine bağlılık duygusu ile çalışacak işgücü istihdamını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.

Diğer taraftan işletmelerin faaliyet alanı için gerekli olan nitelikte işgücü bulmakta zorlanmaları, hatta çalıştırmak için sıradan özelliklere sahip işgücü dahi bulamamaları sanayi bölgelerinde oldukça önemli bir problem olarak kendini göstermektedir. Birçok işletme mevcut işgücü arzının ihtiyaçları karşılamaması nedeniyle nitelikli işgücünü kendi bünyelerinde yetiştirmeye yönelmiş durumdadır. Mevcut bu durumdan dolayı azımsanmayacak sayıdaki işletme yöneticisi, işgücünde eğitim düzeyinin çok önemli olmadığı görüşündedir.

Bu kriterlerin dışında işe alımlarda işgücü adaylarında aranan diğer özellikler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Disiplinli ve eğitilmiş olmalıdır,
- Sektörü tanıyor olması gerekmektedir,
- Sektörde faaliyet gösteren diğer işletmelerde çalışır halde olmaması gerekmektedir,
- Üretimle alakalı bilgisayar programlarını bilmesi ve bunu sertifikalandırılmış olması gerekmektedir.

Kısaca istihdam edilecek olan işgücünün sektörü tanıyan, dürüst, çalışkan, iş yapma isteği olan, disiplinli, deneyimli ve genç olan bireylerden oluşması tercih edilmektedir.

3.5.9. Nitelikli İşgücünün Rekabet Gücü Üzerindeki Etkisi

İşgücü nitelik düzeyinin işletmelerin rekabet gücü üzerindeki etkisine ilişkin işletme yöneticilerine "İşgücünün nitelik düzeyi rekabet gücünüzü nasıl etkilemektedir ?" sorusu yöneltilmiştir. İşletmelerin büyük bir kısmına göre işgücünün sahip olduğu nitelik ile mesleki ve teknik bilgi düzeyi günümüz rekabet şartlarında oldukça önemlidir. Ayrıca işletmelere göre işgücünün nitelik düzeyi bir işletmenin rekabet gücünü doğrudan ve/veya olumlu etkileyen unsurlar arasındadır.

İşletmelere göre nitelikli işgücü verimlilik ilkelerine uygun, düşük maliyette kaliteli ürünlerin ortaya çıkmasına büyük katkı sağlamaktadır. Çünkü nitelikli işgücü sorumluluk alma yetisine sahip olduğundan, anlık verilmesi gereken kararlarda inisiyatif kullanarak zaman kaybını önlemektedir. Böylece hızlı ve problemsiz bir üretim süreci gerçekleşmektedir. Ancak yöneticileri bu düşüncelere sahip olan işletmelerde çalışanların eğitim düzeyi, nitelikli işgücünün önemine ilişkin ifade edilen düşüncelerin yeterince uygulamaya yansımadığını göstermektedir.

Diğer taraftan oldukça az sayıda olsa da, nitelikli işgücünün rekabet gücü üzerinde etkisi olmadığını düşünen ve nitelikli işgücünü gereksiz bir maliyet unsuru olarak gören işletmelerde bulunmaktadır. Öyle ki bu tip işletmeler kanuni çalışma sürelerinin uzatılması ile işgücü verimliliğinin artabileceğini, böylece verimli üretimin gerçekleşebileceğini düşünmektedir. Ancak bu anlayışta olan işletmeler oldukça sınırlı sayıdadır. Bu düşünceye sahip işletmelerin bulunması, söz konusu işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörde ya serbest piyasa rekabet şartlarının oluşmamış olmasıyla, ya da rekabet gücü elde etmek gibi bir hedef kaygısının olmaması ile açıklanabilir.

Sonuç olarak nitelikli işgücü işletmelerin rekabet gücünü doğrudan etkilemektedir. Çünkü işgücünün sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyi maliyet, verimlilik ve teslimat süresi gibi faktörleri doğrudan etkilemektedir.

3.5.10. Nitelikli İşgücü Probleminin Sebepleri

Günümüzde, Türkiye geneline hakim olan bir sorun olarak tartışılan nitelikli işgücü yetersizliğinin nedenlerini tespit etmeye yönelik olmak üzere işletme yöneticilerine "Türkiye’de yüz binlerce kişi işsizken, işletmelerin çalıştıracak nitelikli işgücü bulamamasının sebepleri nelerdir ?" sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplara göre nitelikli işgücü eksikliği sorununun üçlü bir sac ayağından oluştuğu ortaya çıkmıştır. ‘Değişen çalışan profili’, ‘Yetersiz mesleki eğitim sistemi’ ve ‘İşgücünün niteliği ile beklentiler arasındaki dengesizlik’ tespit edilen en önemli üç problemidir.

İşletmelere göre, nitelikli işgücü çalıştırılmak istendiğinde karşılaşılan problemin en büyük kaynağı mevcut işgücü profilidir. İşletmelere göre iş arayan bireyler klasik çalışan psikolojisiyle hareket etmekte ve genellikle masa başı olarak ifade edilen az zamanlı ve yorucu olmayan daha rahat işlerde çalışmak istemektedir.

Nitelikli işgücü probleminin ikinci büyük nedeni ise gerekli yönlendirme ve bilgilendirme yapılmaksızın uygulanan ve ihtiyaçlara cevap vermekte yetersiz kalan mevcut mesleki eğitim sistemi nedeniyle ‘mesleksiz’ olarak ifade edilen bireylerin oluşturduğu işgücü yapısıdır.

Üçüncü en büyük problem ise özellikle iş aramakta olan işgücünün sahip olduğu mesleki ve teknik bilgi düzeyi ile beklenti içerisine girdiği maddi ve sosyal haklar arasında ki tutarsızlıktır.

Bir şekilde çözüme kavuşturulması gereken bu üç önemli probleme göre, ileride nasıl bir mesleğe sahip olacağının bilincinde olmaksızın mesleki ve teknik

eğitim sistemine dahil olan bireyler, mezuniyet sonrası beklenen ve istenen sosyoekonomik Şartların gerisinde bir yaşam standardı ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum sahip olunan mesleki ve teknik bilgi dőzeyi ile beklenen ya da talep edilen maddi ve sosyal haklar arasında doğal bir tutarsızlığa neden olmaktadır.

Mőlakat esnasında işletmeler tarafından dile getirilen bu ũç önemli unsur dışında işletmelerin önemli bir kısmı ise, genel olarak birÇok işletme tarafından benimsenmiŐ olan dőŐuk ũcret politikalarının evre illere yapılan iŐgőcő transferlerini artırdığını, bunun ise nitelikli iŐgőcő bulunmasını zorlaştıran önemli bir faktör olarak ortaya çıktığını ifade etmiştir. Çünkü iş arayıŐında olan bireyler, özel ve kamu sektörleri arasındaki gelir, çalışma koşulları ve sosyal hak farklılıkları nedeniyle özel sektörü ikinci planda dőŐünmektedir. Buna karşın kamu sektöründe istihdam Őansı bulamayan ve genele göre nitelik sahibi olan bireyler daha yőksek beklenti içerisinde iş arayıŐına girmektedir. Buna karşın beklentileri bulunduğu bőlgede karŐılanmayan bireyler ise, daha ũst dőzeyde yaşam standardı elde edebilecekleri diğer illerde ya da bölgelerde çalışmayı tercih etmektedir.

Bunların dışında mevcut probleme neden olarak gösterilen diğer faktörler ise Şu Şekilde sıralanmaktadır:

- Yasaların alıŐan lehine olmasından dolayı iŐgőcőde ‘bu işyeri olmazsa başka işyeri olur’ anlayışının oluşması ve bundan dolayı iŐten ayrılmaların oldukça çoğalması,
- Bőlgede birÇok işletmenin kurumsallaŐmamıŐ kőcők aile Şirketlerinden oluşması nedeniyle nitelikli iŐgőcőne gerekli önemin verilmemesi.

3.5.11. Mesleki Eğitimin İşgücünde Oluşturduğu Farkındalık Düzeyi

İş dünyasının teknik işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla faaliyetlerini sürdürmekte olan mesleki ve teknik eğitim kurumlarının, istihdam edilmiş olan işgücü içerisinde bir eğitim farkındalığı oluşturup oluşturmadığını öğrenmek amacıyla işletme yöneticilerine "Firmanız açısından mesleki ve teknik eğitim almış personel ile almamış olan personel arasındaki farklılıklar nelerdir ?" sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplara göre işletme yöneticilerinin birbirinden farklı iki ayrı görüşe sahip olduğu görülmüştür.

İlk görüşe göre işletmelerin büyük bir kısmı uygulanmakta olan mesleki ve teknik eğitim sisteminin işgücü yapısına katılan bireyler arasında niteliksel açıdan herhangi bir farkındalık oluşturmadığını düşünmektedir. Öyle ki bu düşünceye sahip işletme yöneticilerinin bir kısmı, teknik eğitim almış olan personelin sadece yasal zorunluluklar nedeniyle istihdam edildiğini ifade etmiştir.

Bu işletmelere göre özellikle 2000'li yıllardan sonra mesleki eğitim sisteminden işgücüne katılan bireylerde gözle görünür bir nitelik kaybı meydana gelmiştir. Söz konusu dönemde bilinçsizce ve meslek edinme amacı güdülmeksizin yapılan mesleki ve teknik eğitim tercihleri, mesleki eğitim kurumlarının yüksekokul veya üniversite için bir geçiş aşaması olarak görülmesine neden olmuştur. Bundan dolayı mesleki ve teknik eğitim sürecinde özellikle lise aşamasında kalan bireylerde, eğitimini aldıkları alana ilişkin bir isteksizliğin olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan işletmeler tarafından işgücü değerlendirmelerinde kişisel beceri ve yetenekler daha ön planda tutulmakta, nitelikli işgücü işletme içi eğitimler ile yetiştirilmeye çalışılmaktadır.

Diğer görüş ise, mevcut mesleki eğitim sisteminin yetersiz olmasına karşın, bu eğitimi almış olan işgücünün almamış olan işgücüne göre temel teknik bilgi ve

beceri düzeyi açısından önemli farklılıkları bulunmaktadır. Bu düşünceye sahip işletme yöneticilerine göre mesleki ve teknik eğitim almış olan işgücü, herhangi bir işletmede işe başladığı gün işyerine katma değer sağlamaya başlar. Karşılaştığı sorunlara hızlı ve rasyonel çözümler üreterek düşük maliyetli ve kaliteli ürünlerin üretilmesine katkı sağlar.

Diğer taraftan mesleki eğitim almış olan işgücü diğer çalışanlara göre kendisini çok daha kısa zamanda geliştirebilmektedir. Ancak bu düşüncelere sahip işletmelere göre de, mesleki eğitim sistemi kaynaklı olmak üzere mesleki ve teknik eğitim almış personel ile almamış personel arasında olması gereken fark istenen düzeyde değildir.

3.5.12. Nitelikli İşgücü ve Mesleki Eğitimin Önemi

Nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitimin katkısına ve önemine ilişkin işletmelerin düşüncelerini tespit etmek amacıyla, işletme yöneticilerine "Nitelikli işgücünün yetiştirilebilmesi için mesleki eğitim ne kadar önemlidir ?" sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplara göre işletmelerde nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde mesleki eğitimin önemine ilişkin iki ayrı görüşün hâkim olduğu görülmüştür.

Buna göre işletmelerin bir kısmı nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde mevcut haliyle mesleki ve teknik eğitimin kayda değer bir öneminin ve katkısının olmadığını düşünmektedir. Öyle ki bu işletmeler çıraklıktan itibaren sanayi ortamında yetişmiş olan işgücünün mesleki eğitim almış olan bireylerden daha verimli olduğunu ve işletmelere daha büyük katkılar sağladığını ifade etmiştir. Bu görüşe sahip işletme yöneticilerine göre mesleki ve teknik eğitim sisteminin baştan aşağıya reforme edilmesi gerekmektedir.

İşletmelere göre mesleki ve teknik eğitim sistemi; reform niteliğinde değişikliklerin yapılması, uygulama ve teori birlikteliğinin sağlanması, eğitime belirli bir standardın kazandırılması halinde nitelikli işgücü yetiştirebilecek düzeye gelecektir.

İşletmelerin bir kısmı ise, yetersiz bir mesleki eğitim sistemi olmasına karşın nitelikli işgücünün yetiştirilmesi açısından mesleki ve teknik eğitimin oldukça önemli olduğunu düşünmektedir. Bu düşünceye sahip işletmelere göre mesleki eğitim, işgücünün kendini geliştirme ve adaptasyon sürecini oldukça kısaltmaktadır. Ancak işgücünün mesleki öğrenme sürecinin büyük bir bölümünün işletmelerin kendi çabaları ile gerçekleşmekte olduğu ayrıca dile getirilmektedir. Başka bir ifadeyle nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitim oldukça önemlidir. Ancak mesleki eğitim sistemi, mevcut durumu nedeniyle nitelikli işgücünün yetiştirilmesine önemli bir katkı sağlamamaktadır.

3.5.13. Mesleki Eğitim Sistemine İlişkin Öneriler

Mülakat esnasında sorulan diğer sorulara alınan cevaplar göstermektedir ki, uygulamada olan mesleki ve teknik eğitim sistemi nitelikli işgücü yetiştirilmesine kayda değer bir katkı sağlamamaktadır. Sistem içerisinde verilen eğitim ise, büyük ölçüde sembolik bir şekilde gerçekleşmektedir. İşletmelere göre mesleki eğitim sisteminin oldukça verimsiz olan bu yapısının devam etmesi halinde, önümüzdeki yıllarda daha büyük işgücü problemleri ile karşı karşıya kalınması kaçınılmaz bir sonuç olacaktır. Çünkü işletmelerin büyük kısmı bu eğitim sistemini oldukça verimsiz ve yetersiz gördüğünden, sadece yasal zorunluluklar nedeniyle teknik personel istihdam etmekte ve yine sadece yasal zorunluluklar nedeniyle çalışanlarını eğitim merkezlerine göndermektedir. Bu nedenle kronikleşmiş hale gelen

problemlerin bir an önce çözümlenerek sisteminin işlevsel bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.

Bu problemler arasında ilk sırada, mesleki ve teknik eğitim kurumlarına katılan bireylerin gelecek hedefleri olmaksızın, amaçsız ve bilinçsiz bir şekilde eğitim görmeleri gelmektedir. Çünkü bu şekilde eğitim gören bireyler, mezuniyet sonrasında mesleksizlik olarak ifade edilen büyük bir problemle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle bireylerin ilköğretim düzeyinde kişisel özelliklerine ve yeteneklerine göre zamanında ve doğru bir şekilde yönlendirilmeleri gerekmektedir.

Yönlendirme çalışmaları yapılırken mesleki eğitim sürecine ve eğitim sonrasına ilişkin gerekli bilinçlendirmenin yapılmasına büyük önem verilmelidir. Yapılacak olan bilinçlendirme çalışmalarında özellikle ebeveynlerde olan mesleki ve teknik eğitimin son eğitim seçeneği olduğu algısının değiştirilmesi amaçlanmalıdır.

Doğru bireylerin mesleki ve teknik eğitim sistemine yönlendirilmesinin ardından, bireylerin sanayinin ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte eğitim almalarının sağlanması için uygulamalı eğitim programlarına büyük önem verilmelidir. Bu yapılırken, uygulamalı eğitim sürecinde yoğun bir şekilde kullanılan makine ve ekipman teknolojisinin eşzamanlı olarak güncellenmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan görece olarak hantal bir yapıya neden olduğundan devletin mesleki ve teknik eğitim sisteminden büyük oranda çekilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte devlet, mesleki eğitime ayrılan bütçeyi artırmalı ve sistemin sağlıklı işlemesi için sadece denetim fonksiyonunu üstlenmelidir. Devletin boşalttığı icra fonksiyonunu ise hemen hemen bütün platformlarda işletmeleri temsil etmekte olan ve işletmeleri yakından tanıyan ticaret ve sanayi odaları yerine getirmelidir. Böylece yıllardır mesleki ve teknik eğitim sistemine ilişkin yapılan öneriler arasında ifade edilmekte olan eğitim kurumları ile sanayi işbirliği kendiliğinden gerçekleşmiş

olacaktır. Ayrıca ticaret ve sanayi odalarının sisteme dahil olmasıyla, mesleki eğitim programları bölgesel ihtiyaçlara göre oluşturulup, uygulanabilecektir.

İşletmelere göre söz konusu problemlerin çözüme kavuşturulması için atılması gereken diğer adımlar ise şu şekilde sıralanmaktadır:

- Mesleki ve teknik liselerin organize sanayi bölgelerinin içinde veya yakınında eğitim vermesi gerekmektedir,
- Mesleki ve teknik eğitim sistemine profesyonel yönetim anlayışının yerleştirilmesi gerekmektedir,
- Mesleki eğitim sisteminde görev yapmakta olan eğitimcilerin rutin bir şekilde denetlenmesi gerekmektedir,
- Mesleki ve teknik eğitim sisteminde görev yapmakta olan eğitimcilerin periyodik olarak eğitim almaları sağlanmalıdır,
- Mesleki ve teknik eğitim olabildiğince usta öğreticiler nezaretinde gerçekleştirilmelidir,
- Mesleki ve teknik eğitim almış mezunlar ile işverenler arasında iletişimi sağlayacak bir sistem oluşturulmalıdır,
- Mesleki eğitimin başlangıcından itibaren, staj dönemlerini de kapsayacak şekilde sistemli bir izlenebilirlik sistemi oluşturulmalıdır.

Sonuç olarak mesleki eğitim sisteminin baştan aşağıya gözden geçirilmesi ve reforme edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda temel eğitimden başlayacak bir yol haritası belirlenmelidir.

Bireylerin yetenekleri göz önünde bulundurularak mesleki ve teknik eğitim sistemine daha kapasiteli bireylerin katılımı sağlanmalı ve mesleki eğitim özendirilmelidir.

Sanayi ile eğitim sistemi arasında yüksek düzeyde gerçekleşecek bir işbirliği modeli oluşturulmalıdır. Mesleki eğitim, alanına göre sanayide çalışmakta olan uzman usta öğretmenler nezaretinde gerçekleştirilmeli ve eğitim programları ihtiyaç olan alanlara göre şekillendirilmelidir. Mesleki ve teknik eğitimde teorik ve pratik eğitim birbirini tamamlar bir şekilde verilerek, uygulama ve teori birlikteliğinin oluşturulması gerekmektedir. Öyle ki eğitimi tamamlayan bireyler alanının uzmanı olacak bir seviyede mezun edilmelidir.

3.6. Araştırmanın Bulguları

3.6.1. İşletmelerin Rekabet Gücü Faktörleri

İşletmeler rekabet gücünü yüksek üretim teknolojisi ile düşük maliyette ve sürdürülebilir kalitede ürünler üreterek fiyat ve kalite açısından sağlanacak avantaj ile rakipleri rekabet yarışının sürdüğü pazardan saf dışı edebilecek düzeyde güce sahip olmak şeklinde tanımlamaktadırlar.

Üstünlük sağlayacak düzeyde rekabet gücünün oluşturulabilmesi yüksek üretim kapasitesi, güçlü öz sermaye yapısı, faaliyet gösterilen pazara ilişkin bilgi sağlayan bir sistemin varlığı, tüm müşteri tipine cevap verebilecek ürün çeşitliliği ve tasarım farklılığı, güçlü tedarikçi ilişkileri, tüm süreçlerde verimliliğin bir ilke olarak benimsenmesi gibi faktörlerin varlığına ya da oluşturulmasına bağlanmaktadır.

İşletmelerde rekabet gücünün önemine ilişkin sahip olunan farkındalık ve bu farkındalığı oluşturacak faktörler konusunda sahip olunan bilgi düzeyi oldukça önemli. Ancak bu farkındalık faktörleri ile birlikte nitelikli işgücü doğrudan bir rekabet gücü faktörü olarak ifade edilmemektedir. Başka bir ifadeyle işletmelerin rekabet gücü algısında nitelikli işgücü doğrudan avantaj sağlayan bir rekabet faktörü olarak görülmemektedir. Bu durum işletmelerde mevcut olan rekabet gücü algısının en zayıf yönünü oluşturmaktadır. Çünkü sıralanan diğer avantaj unsurları nitelikli

işgücü ile birlikte düşünüldüğünde rekabet gücüne dönüşebilir. Aksi durumda diğer rekabet gücü faktörlerinden beklenen katkı hiçbir süreçte elde edilemeyebilir.

3.6.2. Nitelikli İşgücüne Verilen Önem Düzeyi

İşletmeler tarafından, bir rekabet avantajı faktörü olarak nitelikli işgücüne verilen önem olması gereken düzeyde değildir. İşletmelerin çalışan profiline bakıldığında bu açık bir şekilde görülebilmektedir. İşletmelerde çalışan işgücünün yaklaşık yüzde 60'ı ilköğretim düzeyinde eğitime sahiptir. Buna karşın mesleki eğitim almış olan çalışan oranı ise sadece yüzde 12'dir.

Rekabet gücü çerçevesinde düşünüldüğünde işletmelerin geneli çalışanlarının istenilen nitelik düzeyinde olmadığını ve işgücü yapısının istenen nitelik düzeyine çıkarılması halinde daha etkin bir rekabet gücüne sahip olacaklarını düşünmektedir. Buna karşın birçok işletmenin çalışanlarına nitelik kazandırılması yönünde bir eylem planı bulunmamaktadır. İşletmelerin genelinde sadece yasal zorunluluklar nedeniyle prosedürün yerine getirilmesi amacıyla yapılan eğitim faaliyetleri söz konusudur.

Bu durum, işletmeler tarafından bir yatırım olarak algılanması gereken nitelikli işgücü harcamalarının gerekli olmayan bir maliyet unsuru olarak görülmesi ile açıklanabilir. Bu bakış açısı nedeniyle nitelikli işgücü harcamaları aynı zamanda işletmeler tarafından bir risk unsuru olarak görülmektedir. Bu bakış açısı yetersiz eğitim sistemi ve mevcut niteliksiz işgücü yapısı ile birlikte değerlendirildiğinde problemin daha kautik bir hal almasına neden olmaktadır.

3.6.3. Nitelikli İşgücü Yapısının İhtiyacı Karşılama Düzeyi

İş piyasasına arz edilen işgücü niteliği ile işletmelerin işgücü ihtiyacı arasında derin bir uyum sorunu bulunmaktadır. Bu sorunun ana nedeni olarak, sanayinin ihtiyaçlarından kopuk ve pratikten yoksun programlardan oluşan eğitim sistemi gösterilmektedir. Genel olarak eğitim sisteminin işletmelerin ihtiyaçlarına cevap

verebilecek nitelikte işgücü yetiştirememesi nedeniyle, özellikle teknik eğitim almış olan işgücü ile normal eğitim almış olan işgücü arasında çok önemli bir farkın olmadığı düşüncesi hâkimdir. Bu nedenle işletmeler ihtiyaçları olan işgücünü işletme içi eğitimlerle yetiştirmeye çalışmaktadır. Bu durum işletmeleri işgücü istihdamında kişisel özellikleri, tecrübeyi ve referansları öncelikli kriterler olarak değerlendirmek zorunda bırakmaktadır.

Nitelikli İşgücü problemi üç ana nedene bağlanmaktadır. ***‘Değişen çalışan profili’***; işgücünde, işyeri ile olan ilişkilerini formel ve profesyonel bir zemin üzerinde sürdürmek isteyen işgücü profiline doğru oluşan eğilim, ***‘Yetersiz eğitim sistemi’***; iş piyasasının ihtiyaçlarından uzak ve güncel olmayan bilgi ve pratik içerikli eğitim anlayışı ve ***‘İşgücünün niteliği ile beklentileri arasındaki dengesizlik’***; işgücünün sahip olduğu mesleki ve teknik bilgi düzeyi ile beklenti içerisine girdiği maddi ve sosyal haklar arasında ki tutarsızlık, tespit edilen en önemli üç problemdir. Diğer taraftan nitelik düzeyi yüksek olan işgücünün yüksek gelir fırsatlarını değerlendirerek, yurt dışında veya diğer illerde iş imkânı bulması var olan nitelikli işgücü sorununu tetiklemektedir.

3.6.4. Kişisel Özellikler Etrafında Şekillenen Nitelikli İşgücü Algısı

Genel olarak nitelikli işgücü tanımlamalarında ahlaki ve kişisel özellikler, bilgi, yetenek, eğitim, inisiyatif alabilme gibi özelliklerden daha önemli görülmektedir. Ahlaki ve kişisel özellikleri nitelikli olan çalışanların işletmeye olan sadakatinin de daha kuvvetli olacağı düşünülmektedir. Bu düşünce, işyeri ortamında mesleki ve teknik niteliklerinin karşılığını tam olarak alamayan işgücünün sahip olduğu sadakat özelliği nedeniyle işletme çıkarlarını ön planda tutacağı beklentisiyle ortaya çıkmaktadır.

Nitelikli işgücüne yönelik sahip olunan bu algı günümüz rekabet koşulları dikkate alınarak değerlendirildiğinde, geleceğini düşünen işletmeler açısından insan kaynağı yönetim anlayışında radikal değişimlerin yapılması gerektiğinin en önemli göstergelerindendir. Bu alanda yapılan araştırmalar rekabet yarışında işgücünün niteliksel özelliklerinin belirleyici olacağını göstermektedir.

Oxford Economics'in Towers ve Watson işbirliği ile (2012: 10) yayınlanan 2021 Global Yetenek Araştırması sonuçları; artan teknoloji kullanımı, globalleşme, işgücü demografisindeki değişimler ve rekabet gibi unsurlar, işletmelerin 'yetenek' ihtiyaçları üzerinde ciddi değişimlere sebep olacağına işaret etmektedir. Bu hızlı değişim, işletmelerin global stratejilerini, organizasyonel yaklaşımlarını gözden geçirmelerini gerektirecektir.

Buna göre önümüzde ki yıllarda sürdürülebilir rekabeti yakalayanlar, yetenek özelliklerini bilen, çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayabilen ve buna göre farklı yatırımları yapan ve insan kaynaklarında risk yönetimi uygulayan işletmeler olacaktır.

3.6.5. İşgücü Niteliği Açısından Yetersiz Eğitim Sistemi

İşletmeler nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitimin oldukça önemli olduğunu düşünmekte, ancak mevcut eğitim sisteminin bu önemin gerekliliklerini yerine getirmekten uzak olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle iş piyasasında mesleki ve teknik eğitim almış olan işgücüne gereken değer verilmemektedir. İstihdam edilen işgücünün büyük bir bölümünün işletmeye artı değer sağlayabilir bir seviyeye gelebilmesi için işletme içi eğitime ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu durum işletmeler tarafından özellikle işgücünün sahip olduğu eğitim düzeyinin ikinci planda, kişisel özellikler ile birlikte deneyimin ilk planda değerlendirilmesine neden olmaktadır. Eğitim sürecinin ise deneyim süreci ile

birlikte gerekleŖebileceęi dűŖűnűlmektedir. Yani, alıŖanların daha çok ıraklık, kalfalık ve ustalık dűnemlerini sanayi ortamında geçirerek deneyim kazanmıŖ olması arzu edilmektedir. Formel eęitim ise bu sűre içerisinde imkanlar dahilinde gerekleŖmesi gereken bir sűre olarak gűrűlmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm dünyayı etkisi altına alarak devam etmekte olan küreselleşme süreci ve yaşanan teknolojik gelişmeler nedeniyle meydana gelen değişim süreci tüm ülkelerin ekonomik yapısını ve endüstrileri oluşturan işletmeleri etkilemeye devam etmektedir. Bu değişim sürecini, mikro açıdan işletmelerin, makro açıdan ülke endüstrilerinin fırsata çevirebilmesinde en önemli faktör sürdürülebilir rekabet gücünün elde edilmesidir. Bu gerçeğin farkındalık düzeyi ise ülkelerin endüstrilerini oluşturan işletmeler için başarı ya da başarısızlık olarak kendini göstermektedir.

Diğer taraftan günümüzde işletmeler teknolojik yatırımlara ve ar-ge araştırmalarına daha fazla önem vermek zorundadır. Esnek üretim yöntemlerini kullanarak verimlilik esasına dayalı üretimin gerçekleştirilebilmesi için teknolojik gelişmelerin yakından takip edilmesi ve gerekli yatırımların yapılması gerekmektedir. Yapılacak teknolojik yatırımlarla birlikte işletmeler piyasaya sundukları ürünlerle oluşturulacakları kalite, tasarım, sunum ve yenilik gibi farklılıklar ile, sektörde bulunan rakipleri arasından tercih edilen olabilmek için araştırma ve geliştirme faaliyetlerine gerekli bütçeleri ayırmak zorundadır. Gerek teknolojik yatırımlardan beklenen verimin alınabilmesi, gerekse ar-ge çalışmalarının başarıya ulaşabilmesi nitelik düzeyi yüksek işgücünü gerektirmektedir.

Genel olarak işletmelerde rekabet gücünün elde edilebilmesi için yapılması gerekenlerin farkındalık düzeyi oldukça önemlidir. Bu bağlamda işgücü niteliğinin sağlayacağı verimlilik düzeyi rekabet gücü üzerinde oldukça etkili olmaktadır.

Çünkü nitelikli işgücü aynı zamanda hatasız ve yüksek miktarda gerçekleşen düşük maliyetli üretimi ifade etmektedir.

Ancak gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’de ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü eğitim sisteminden alınamamaktadır. Bu nedenle işletme içinde çalışanlara belirli sürelerle eğitim verilerek nitelik kazandırılmaya çalışılmaktadır. İşletme içinde yapılan bu çalışmalara ayrılan zaman dilimi işletmeler tarafından bir çeşit yatırım maliyeti olarak görülmektedir. Bünyelerinde nitelikli işgücünün yetiştirilmesi işletmeler açısından artı bir maliyet oluşturduğundan, nitelikli işgücü rekabet gücü gereklilikleri sıralamasında son sıralarda yer almaktadır.

Oysaki Türkiye sahip olduğu nüfus yapısı ile oldukça önemli bir avantaja sahiptir. Ancak bu avantajın kullanılabilmesi için özellikle gelişmiş ülkelere göre oldukça genç olan bu nüfusun nitelikli işgücü olarak iş piyasalarında istihdam edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde yapılan nüfus projeksiyonlarına göre Türkiye nüfusu hızla yaşlanmaya ve bağımlı nüfus artmaya başlayacak, bugün ekonomik büyüme için bir fırsat olarak görülen nüfus yapısı bir süre sonra dezavantaja dönüşecektir.

- **İhtiyaçları Karşılaman Nitelikli İşgücü Yapısı Oluşturulmalıdır**

İşletmeler nitelik işgücü sorunu ile karşı karşıya kalmış durumdadırlar ve işgücü ihtiyacı problemini kendi bünyelerinde çözmeye çalışmaktadırlar. Mesleki ve teknik eğitim sisteminin verimsiz olan mevcut durumu nedeniyle ise işletmelerin mesleki eğitimden beklentileri oldukça düşüktür.

Bu nedenlerden dolayı Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim sisteminde reform niteliğinde yeniliklerin yapılması, mesleki ve teknik eğitimin en son seçenek olarak görülen bir eğitim kapısı olmaktan çıkarılması ve mesleki eğitimi olumsuz etkileyen yanlış yönlendirmelerin önüne geçilmesi gerekmektedir. Yönlendirme ve

bilgilendirme eksikliği giderilerek mesleki eğitim sistemine gerçekten bu eğitimi almak isteyen bireylerin girmesi sağlanmalı ve böylelikle mesleklerini yapmakta istekli olan işgücü yapısının oluşturulması gerekmektedir. Bu aynı zamanda işletmeler tarafından ihtiyaç duyulan nitelik profiline sahip işgücü profilinin kendiliğinden oluşmasını sağlayacaktır.

Genel olarak iş piyasasında hakim olan nitelikli işgücü algısının değiştirilebilmesi için öncelikli olarak formel yada informal yapısıyla mevcut eğitim sisteminin iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte işgücü yetiştirebilir bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.

- **İşletmelerin Etkinliğini Artıracak Politikalar Geliştirilmelidir**

Özellikle mesleki-teknik eğitim sisteminde özel sektör etkinliğini artıracak politikalar geliştirilmelidir. Hayata geçirilecek bu politikalarla işletmelerin birçok platformda en önemli temsilcisi konumunda olan Ticaret ve Sanayi Odaları ile birlikte özel sektör mesleki ve teknik eğitim sisteminde aktif bir rol üstlenmelidir.

Neden olduğu hantal yapıdan dolayı devletin mesleki ve teknik eğitim sisteminden büyük oranda çekilmesi gerekmektedir. Devlet mesleki eğitim sistemini sübvans eden, teşvik eden ve denetleyen bir rol üstlenmelidir. Devletin boşalttığı icra fonksiyonunu ise hemen hemen bütün platformlarda işletmeleri temsil etmekte olan ve işletmeleri yakından tanıyan ticaret ve sanayi odaları yerine getirmelidir. Bu uygulama dünyanın gelişmiş ülkelerinde uygulanmış ve ülkelerin gelişmişlik düzeyi göstermektedir ki bu sistem başarıya ulaşmıştır.

Örneğin Almaya'da, Türkiye'de uygulanmakta olan ikili (dual) eğitim sistemi uygulanmaktadır. Almanya dual sistemin merkezinde, Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca 'yetkili merci' olarak belirlenmiş olan kurumlar yer almaktadır. Ancak genel itibarıyla bu yetkin kurumlar, Ticaret ve Sanayi Odası veya Esnaf ve

Zanaatkârlar Odası olmaktadır. Odalarda danışmanlık ve sınav hizmetini yerine getirmek için danışmanlar istihdam edilmektedir. Mesleğe dayalı sınav ve belgelendirme işlemleri yine Odalarda gerçekleştirilmektedir. Aynı zamanda Ticaret ve Sanayi Odaları okul ve işletmeler arasında koordinatörlük görevini yerine getirmektedir. Almanya’da meslek okulları işletmelerin partneri durumundadırlar. Sınavlar Ticaret ve Sanayi Odalarının koordinatörlüğünde şirket, Oda ve okul temsilcilerinden oluşan komisyonlar tarafından gerçekleştirilmektedir (Altay ve Üstün, 2011: 8).

Bu modelin daha modernize edilmiş hali Türkiye’de de uygulanmalıdır. İşletmeler verilen eğitimler neticesinde yapılan belgelendirmelerde ve ihtiyaç duydukları nitelikli işgücü düzeyinin yeterliliğinin belirlenmesinde söz sahibi olabilmelidirler. Aksi takdirde bu gereklilik özellikle büyük ölçekli işletmeler ile kurumların girişimiyle kendiliğinden gerçekleşecektir.

Bu sistemselsel eksikliğin giderilmesine yönelik olmak üzere Türkiye’de BOSCH TÜRKİYE Mesleki Eğitim Merkezi, BUTGEM Bursa TSO Mesleki Eğitim Merkezi, MEKSA Mesleki Eğitim Merkezi ve BSH Ev Aletleri (Bosch-Siemens) Mesleki Eğitim Merkezi gibi uygulamalar bulunmaktadır. Önemli olan ise kamudan özele doğru kaymakta olan meslekçi eğitim anlayışının kanuni düzenlemeler ile kümülatif bir şekilde gerçekleşmesinin sağlanmasıdır.

Bu modelin uygulanması ile Ticaret ve Sanayi Odaları sisteme dahil olacağından eğitim kurumları ile sanayi işbirliği kendiliğinden gerçekleşmiş olacak, eğitim programları bölgesel ihtiyaçlara göre oluşturulup, uygulanabilecek ve mesleki-teknik eğitimin verileceği kurumlar sanayi bölgelerinde kurulabilecek ve böylece işletmeler ile yapılacak bilgi alışverişi süreklilik kazanabilecektir. Sürekliliği

sağlanacak olan bilgi alışverişi ile oluşturulan işbirliği modeli ortaya çıkacak ihtiyaçlara göre sürekli olarak güncellenebilecektir.

- **Nitelikli İşgücüne Olan Bakış Açısı Değişmelidir**

İşletmeler tarafından nitelikli işgücünün sürdürülebilir rekabet gücünün elde edilmesinde özellikle kalite, verimlilik ya da standartlara uygunluk noktasında rekabet avantajı yaratmada dolaylı da olsa önemli olduğu düşünülmektedir. Ancak bu düşünceyle birlikte nitelikli işgücü istihdamı işletmeler tarafından büyük oranda açık bir maliyet unsuru olarak görülmektedir.

Bu nedenle işletmelerde, sahip olmaları gereken ve bir değer oluşturarak rekabet avantajı elde etmelerini sağlayacak olan faktörler arasında kopyalanması, taklit edilmesi ve ikame edilmesi en zor olan nitelikli işgücü konusunda mental bir değişimin gerçekleştirilmesi ve işletmelerin bu konuda daha fazla bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmalar rekabet gücü bakımından firmaların rakiplerine karşı duruş ve mücadele güçlerini artıracak şekilde planlanmalıdır. Çünkü bir firma, ne kadar büyük makine, teçhizat ya da teknolojik donanıma sahip olursa olsun, nitelikli işgücü yoksunluğu uzun vadede başarısızlığa neden olabilecektir.

Bu nedenle gerek işletme düzeyinde, gerek endüstri düzeyinde gerekse ulusal düzeyde uzun vadeli rekabet üstünlüğünün elde edilebilmesi için bu bakış açısının değişmesi ve gerek mevcut işgücüne nitelik kazandırılması amacıyla, gerekse nitelikli işgücü istihdamı amacıyla yapılacak harcamalara rekabet gücü faktörlerinin elde edilmesi amacıyla yapılmış olan yatırım olarak bakılması gerekmektedir.

- **İşletmelerde Yetenek Yönetimi Anlayışı Benimsenmelidir**

İçinde bulunduğumuz yüzyılda işletmelerin rekabetçi üstünlükler elde etmek veya mevcut üstünlüklerini koruyabilmeleri için, yetenekli işgücüne sahip olmaları, onları işletmede tutabilmeleri ve etkin bir şekilde kullanabilmeleri oldukça stratejik

hale gelmiştir. Önemli girişimcilik faktörleri arasında sayılan sermaye ile teknoloji temininin daha kolay olduğu günümüzde en önemli sorun nitelikli işgücüne sahip olabilmektir (Fettahlıoğlu ve Demir, 2014: 175).

Alanında otorite olarak kabul edilmiş olan tüm tarafların rekabet üstünlüğü bileşenlerinde sürdürülebilirliği sağlayan kriterlerin; farklılık, taklit edilemezlik, ikame edilemezlik gibi özellikler olduğu noktasında uzlaştıkları kabul edilmektedir. Sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan tüm faktör bileşenlerine taklit edilemezlik gücünü veren ortak özellik ise, avantaj bileşenlerinin dışardan gözlemlenerek çözümlenmesinin oldukça zor olmasıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde her insanın niteliksel özellikler bakımından birbirinden farklı donanımda olması, en önemli taklit edilemezlik faktörünü oluşturmaktadır. Bu nedenle en önemli sürdürülebilir rekabet kaynağını, işletmelerin sahip olduğu insan kaynağının zihinsel ve duygusal yeteneklerinin toplamı oluşturmaktadır (Altuntuğ: 2009: 446).

İşletmelerin, en önemli rekabet avantajı kaynağı olarak ifade edilen nitelikli işgücü faktöründen üst düzeyde yararlanabilmeleri için mutlaka yetenek yönetim anlayışını benimsemeleri gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda işletmeler, organizasyonlarında bir yetenek yönetim modeli oluşturarak, bu modeli taviz vermeksizin uygulamalıdır.

Oluşturulacak yetenek yönetim modelinin uygulanmasıyla, yetenek ihtiyacı doğru zamanda tahmin edilerek, en kısa zamanda karşılanabilecek, işletmede bulunan nitelikli çalışanların işletmede kalmaları sağlanabilecek ve işletme dışarda bulunan donanımlı işgücü için bir çekim merkezi olabilecektir. Bu anlayış çerçevesinde işletme yönetimi ihtiyaç duyması halinde gerekli yetenekleri ya kendi bünyesinde yetiştirecek, ya da dışardan karşılayabilecek ve bunu yaparken hiç zorlanmayacaktır. (Altuntuğ: 2009: 455). Böylelikle rekabette önemli bir avantaj

unsuru olan nitelikli işgücü aracılığıyla elde edilen sürdürülebilir rekabet üstünlüğü işletmeler için artı değer yaratmaya devam edecektir.

Sonuç olarak işletmelerin rekabet gücü kazanmasında oldukça önemli olan nitelikli işgücünün mikro ve makro çerçevede en yüksek değer sağlar seviyeye getirilebilmesi için, işletmelerin mevcut nitelikli işgücü algısında değişimi sağlayacak ve ihtiyaçlara cevap verebilecek donanımına sahip işgücü yapısı oluşturulmalı ve bu amaçla köklü sistemsel değişimleri getirecek politikalar geliştirilerek uygulanmalıdır. Böylelikle, Türkiye ekonomisi için büyük bir fırsat olan genç nüfus yapısı ekonomiye kazandırılacak ve söz konusu demografik avantaj en iyi şekilde değerlendirilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Adams, Samuel. 2008. "Globalization and Income Inequality: Implications for Intellectual Property Rights," *Journal of Policy Modeling*, Vol. 30(1): 725-735.
- Adıgüzel, Muhittin. 2013. "Küresel Rekabet Gücünün Ölçülmesi ve Türkiye Bağlamında Bir Değerlendirme," *Akademik Bakış E-Dergisi* (37): 1 - 21.
- Akal, Mustafa, Seyit Muharrem Gökmenoğlu. 2012. "OECD Ülkelerinde Rekabet Gücünün Nedensellik İlişkisi: Ampirik Bir Analiz," *TİSK Akademi Dergisi*, 7(13): 103 - 128.
- Akgemci, Tahir ve Hasan Kürşat Güleş. 2009. *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. Ankara: Gazi Kitapevi Yayınları.
- Akgemci, Tahir. 2008. *Stratejik Yönetim*. Ankara: Gazi Kitapevi Yayınları.
- Aktan, Coşgun Can ve İstiklal Y. Vural. 2004a. *Rekabet Gücü ve Türkiye*. Ankara: TİSK Yayınları.
- Aktan, Coşgun Can ve İstiklal Y. Vural. 2004b. *Yeni Ekonomi ve Yeni Rekabet*. Ankara: TİSK Yayınları.
- Aktan, Coşgun Can ve İstiklal Y. Vural. 2004c. *Rekabet Gücü ve Rekabet Stratejileri*. Ankara: TİSK Yayınları.
- Aktaşlı, İrem ve Işık Tüzün. 2012. *Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite Strateji Belgesi*, İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi.
- Alagöz, Ali ve Rabia Özpeynirci. 2007. "Bilgi Toplumunda Entelektüel Varlıklar ve Raporlanması," *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi* 9(2): 167-184.
- Altay, Bülent. 2006. "Avrupa Birliği'nde Rekabet Politikaları, Türkiye ve Avrupa Birliği'nin İhracatta Rekabet Gücünün Ölçülmesi", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Afyonkarahisar.
- Altay, Feyzullah ve Nazlı Üstün. 2011. "Mesleki Eğitim Sistemi", *Konya Ticaret Odası Araştırma Raporu*, No: 2011-46-118.
- Altıntaş, Kerim. 2011. "Çalıştay Açılış Konuşması," İ. Hakan Karataş ve Melike Günyüz (Der.) *Mesleki Eğitim Çalıştayı*, İstanbul: MÜSİAD Yayınları, 27-31.

- Altuntuğ, Nevriye. 2007. "Küresel Rekabet Ortamında Ayırt Edici ve Sürdürülebilir Üstünlükler Bağlamında Temel Yetenek Tabanlı Stratejiler ve Bir Uygulama", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.
- Altuntuğ, Nevriye. 2009. "Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı ", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (14)3: 445-460.
- Appleton, Simon ve Francis Teal. 1998. "Human Capital and Economic Development,"<http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/00157612-FR-ERP-39.PDF> (Erişim Tarihi: 28.12.2014)
- Atik, Hayriye. 2005. Yenilik ve Ulusal Rekabet Gücü. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aysıt, Tansel. 2012. 2050'ye Doğru Nüfus Bilimi ve Yönetimi: İş Gücü Piyasasına Bakış, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Bal, Oğuz. 2011. "Beşeri Sermaye ve Ekonomik Gelişme", Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/oguz.bal/bildiri/oguz.bal21.09.2011_19.09.22bildiri.pdf (Erişim Tarihi: 28.12.2014)
- Bal, Yasemin. 2010. "Rekabet Avantajı Yaratmada Kaynak Temelli Yaklaşım Bağlamında İnsan Kaynaklarının Rolü," Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 14(20): 267 - 278.
- Barışık, Salih ve Oya Yirmibeşçik. 2006. "Türkiye’de Yeni Ekonominin Oluşum Sürecini Hızlandırmaya Yönelik Uyum Çabaları," Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İİBF Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 2(4): 39 - 62.
- Barney, Jay. 1991. "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", Journal of Management Vol. 17. No.1. 99-120.
- Barutçugil, İsmet. 2004. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayar, Fırat. 2008 "Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye," Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi, (32): 25-33.
- Bayraç, H. Naci. 2003. "Yeni Ekonominin Toplumsal, Ekonomik ve Teknolojik Boyutları," Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1): 41 - 62.
- Bedir, Atila. 2012. "Uluslararası Rekabet Gücü Kavramsal Çerçevesinde Türkiye İmalat Sanayii Sektörlerinin Rekabet Etme Biçimleri ve Uygun Politika Önerisi," Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi 14(1): 171 - 212.
- Betz, Frederick. 2010. Teknolojik Yenilik Yönetimi Değişimle Gelen Rekabet Avantajı. Ankara: TÜBİTAK Yayınları.

- Çelik, Şahin. 2011. "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim," İ. Hakan Karataş ve Melike Günyüz (Der.) Mesleki Eğitim Çalıştayı, İstanbul: MÜSİAD Yayınları, 74-80.
- Çivi, Emin ve Ece Demiray Erol. 2008. "Ulusal Rekabet Gücünü Artırma Yolları: Literatür Araştırması," Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi 15(1): 99 - 114.
- Çivi, Emin. 2001. "Rekabet Gücü: Literatür Araştırması," Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi 8(2): 21 - 38.
- Çivi, Emin, İbrahim Erol, Turgay İnanlı ve Ece D. Erol. 2008. "Uluslararası Rekabet Gücüne Farklı Bakışlar," Abant İzzet Baysal Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi 4(1): 1 - 22.
- Demir, Gülten. 2001. "Küreselleşme Üzerine," Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 56(1): 73-104.
- Demir, Yeter ve Erkan T. Demirel. 2011. "Rekabet Avantajı Yaratmada Entelektüel Sermayenin Önemi," İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi (13)1: 81-104.
- Dennis A., Rondinelli. 2001. "Making Metropolitan Areas Competitive and Sustainable in the New Economy", Journal of Urban Technology 8(1): 1-21.
- Dennis A., Rondinelli. 2002. "Promoting National Competitiveness in a Globalizing Economy: The State's Changing Roles", <http://www.unpan.org/Events/Conferences/tabid/94/mctl/EventDetails/ModuleID/1532/ItemID/6/Default.aspx> (Erişim Tarihi: 06.04.2014).
- Dilek, Serkan. 2010. "Türkiye de Yeni Ekonominin Tüketicilere Enformasyon Sağlama Olanakları," Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İİBF Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 6(11): 63 - 78.
- Doğan, Hıfzı. 1997. "Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi 30(1): 1 - 26.
- Dumanlı Kürkçü, Duygu. 2013. "Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmeye Yönelik Yaklaşımlar," The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication-TOJDAC 3(2): 1 - 11.
- Duranlar, Selçuk. 2007. "Küreselleşme Sürecinde Yeni Ekonomi", Kaymakçı Oğuz (Der.) Küreselleşme Üzerine Notlar, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 123 - 135.
- Düzgün, Recep. 2007. "Türkiye'nin Uluslararası Rekabet Gücü: Çok Değişkenli İstatistiksel Bir Analiz," Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 23(2): 421 - 440.
- Elmacı, Orhan. 2002. Stratejik Yönetim Açısından Yönetim Muhasebesi. Kütahya: Ekspres Matbaası.

- Emirgil, Burak Faik. 2009. "Yeni Meslekçi Eğitim Yaklaşımı ve Yeni Meslekçi Paradigmaların Türkiye'deki Yansıması Olarak 'MEGEP'," İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 56(1): 576 - 600.
- Enderoğlu, Y. Temel (Der.). 2004. Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Sorunları. İstanbul: İKV Yayınları.
- Ercan, Metin. 2013. "Beceri Rekabeti," Radikal, 30 Kasım.
- Ersöz, H. Yunus. 2011. "Çalıştay Açılış Konuşması," İ. Hakan Karataş ve Melike Günyüz (Der.) Mesleki Eğitim Çalıştayı, İstanbul: MÜSİAD Yayınları, 40-45.
- Fettahlıoğlu Ö.Okan ve Sevda Demir. 2014. "İşletme Yönetiminde Yönetmelik Pandora: Meritokrasi ve Yetenek Yönetimi," KSÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1(1): 175 - 186.
- Freeman, Chris ve Luc Soete. 2004. Yenilik İktisadi. TÜBİTAK Yayınları.
- Gökmenoğlu, Muharrem, Mustafa Akoğlu ve Remzi Altunışık. 2012. "Ulusal Rekabet Gücünü Belirleyen Faktörler Üzerine Değerlendirmeler," Rekabet Dergisi, 13(4): 3 - 43.
- Güneş, M. Özlem 2006. "Nitelikli İşgücü ve Uluslararası Rekabet Gücü: Türkiye Uygulaması", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Gürak, Hasan. 2004(a). Emek, Teknolojik Yenilik ve Büyüme. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Gürak, Hasan. 2004(b). "Teknolojik Verimlilik Artışı ve Gelir Dağılımı," http://www.academia.edu/2404582/Teknolojik_Verimlilik_Artisi (Erişim Tarihi: 27.12.2014)
- Gürsel, Seyfettin ve Gökçe Uysal. 2012. "Türkiye'de İşgücü Piyasası Dinamikleri ve Yapısal Sorunlar," TİSK Akademi Dergisi, 14(7): 7 - 33.
- Hamel, Gary. 2000. Devrimin Başına Geçin. İstanbul: MESS Yayınları
- IMD. 2013. IMD World Competitiveness Yearbook 2013, Lausanne, Switzerland: IMD World Competitiveness Center.
- Kalkınma Bakanlığı. 2013. Onuncu kalkınma Planı. http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf (Erişim Tarihi: 18.04.2014)
- Karaaslan, Ahmet ve Güner Tuncer. 2010. "Uluslararası Rekabet Gücünün Artırılmasında Temel Devlet Politikaları," Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 26(1): 23 - 45.
- Karacaoğlu, Korhan. 2006. " İşletmelerin Rekabet Üstünlüğü Anlayışlarını Etkileyen Ögelerin Endüstri Temelli ve Kaynak Temelli Bakış Açısına Göre

- Belirlenmesi: Kayseri İlinde Bir Araştırma," Çukurova Üniversitesi Dergisi, 10(2): 1 - 22.
- Karataş, Hakan ve Melike Günyüz. (Der.) 2011. "Mesleki Eğitim Çalıştayı". İstanbul: MÜSİAD Yayınları.
- Kartal, Zeki. 2008. "Kavramsal ve Tarihsel Yönleri İle Küreselleşme," Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 8(2): 251-264.
- Kaymakçı, Oğuz. 2007. "Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açından Küreselleşmeye Giriş", Kaymakçı Oğuz (Der.) Küreselleşme Üzerine Notlar, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 3 - 47.
- Kepek, Yakup ve Nurhan Yentürk. 1999. Türkiye Ekonomisi. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Keskin, Abdullah. 2011. "Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye," Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 25(3): 125-153.
- Kocadoru, Hamide. 2009. "Küresel Bir Şirketin Üst Düzey Yöneticileri İle Türkiye'nin İş Yapmayı Tercih Etme ve Etmeme Nedenlerini Ortaya Çıkarmaya Yönelik Bir Görüşme," Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 9(2): 252 - 258.
- Koç, Aylin. 2013. "Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Yatay Kesit Analizi ile AB Ülkeleri Üzerine Bir Değerlendirme," Maliye Bakanlığı Maliye Dergisi, 165(2): 241-258.
- Kösekahyaoglu, Levent ve Gökhan Özdamar. 2005. " Türkiye, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya Ve Estonya'nın Sektörel Rekabet Gücü Ve Dış Ticaret Yapısı Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz," Sosyoekonomi Dergisi, 2: 73 - 102.
- KSO. 2013. "Konya Otomotiv Sanayi Sektör Raporu," Dış Ekonomik İlişkiler ve Projeler Koordinatörlüğü, Konya: Konya Sanayi Odası.
- KTO. 2013. "Konya Otomotiv Sanayinde Faaliyet Gösteren Firma Sayısı," Oda Sicil Müdürlüğü, Konya: Konya Ticaret Odası.
- Lanvin, Bruno ve Paul Evans (Der.). 2013. The Global Talent Competitiveness Index 2013. Singapore: The Business School for the World(INSEAD).
- ManpowerGroup. 2013. "Talent Shortage Survey Research Results 2013", Milwaukee, USA: ManpowerGroup.
- MESS. 1997. Dünyada ve Türkiye'de Rekabet. İstanbul: MESS Yayınları.
- Mortaş, Ezgi. 2011. "Küreselleşme Sürecinde İşgücü Yapısında Meydana Gelen Değişimler ve Endüstri İlişkileri Üzerine Etkileri", Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

- NCC, 2004. Annual Competitiveness Report. Dublin, İrlanda: Forfas and National Competitiveness Council.
- Oktay, Nüvit. 2009. Dış Ticarete Giriş. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öğüt, Adem. 2001. Bilgi Çağı'nda Yönetim. Ankara: Nobel Yayınları
- Özdemir, Süleyman, Halis Yunus Ersöz ve İbrahim Sarıoğlu. 2006. İşsizlik Sorunun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi. İstanbul: İTO Yayınları.
- Öztürk, İbrahim ve Bahadır Tuzcu. 2012. "Küresel Kriz ve İstihdam," Araştırma Raporları No:80, İstanbul: MÜSİAD Yayınları.
- Özyakışır, Deniz. 2011. "Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme," Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 6(1): 46 - 71.
- Porter, Michael. 2010. Rekabet Üzerine. (Çev.) Kıvanç Tanrıyar. İstanbul: Optimist Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. 2012. İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sağır, Hasan. 2010. Az Gelişmiş Ülkelerde Rekabet ve Kalkınma. İstanbul: Derin Yayınları.
- Sapancalı, Faruk. 2000. "Yeni Bin Yıla Girerken Türkiye'de İşgücü Piyasası", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 6(1): 21 - 47.
- Sarı, Yaşar. 2010. "Enflasyonsuz Büyüme ve Yeni Ekonomi Üzerine Bir Analiz," Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9(32): 106 - 116.
- Saygılı, Şeref ve Cengiz Cihan. 2006. Eğitim ve Sürdürülebilir Büyüme, İstanbul: TUSİAD Yayınları.
- Senge, M.Peter. 1993. Beşinci Disiplin. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Stevens Philip ve Martin Weale. 2004. "Education and Economic Growth," Geraint Johnes ve Jill Johnes (Der.), International Handbook on the Economics of Education, Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc., 164 - 188.
- Şahin, İsmail ve Tayfun Fındık. 2008."Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri," Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12(3): 65 - 86.
- Şaylan, Gençay. 1995. Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi. Ankara: İmge Kitabevi Yayıncılık.
- Şencan, Hüner. 2008. Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar-Öneriler. İstanbul: MÜSİAD Yayınları.
- Şenel Ahmet ve Serhat Gençoğlu. 2003. "Küreselleşen Dünyada Teknoloji Eğitimi," Rekabet Dergisi, 11(12): 45 - 65.

- Şimşek, Birgül. 2000. "İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi Ve Küresel İşgücü Piyasasında Ulusal İşgücü Piyasalarının Yeri," İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2(1).
- Teixeira Aurora. 2002. "On The Link Between Human Capital And Firm Performance:A Theoretical and Empirical Survey," Faculdade de Economia do Porto, Working Papers.
- Tekin, Mahmut ve Nuri Ömürbek. 2004. Küresel Rekabet Ortamında Teknolojik İşbirliği ve Otomotiv Sektörü Uygulamaları. Ankara.
- Tekin, Mahmut, Hasan K.Güleş ve Tom Burgess. 2000. Değişen Dünyada Teknoloji Yönetimi. Konya: Damla Ofset.
- Tikici, Mehmet, Erkan T. Demirel ve Neslihan Derin. 2005. "Bilgi Toplumu'nda Toplam Kalite Liderliği," Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 15(2): 229 - 245.
- TİM. 2013. "İl Bazında Sektör Rakamları," http://www.tim.org.tr/files/downloads/rakamlar/2013/kasim/il_sektor_ihr_11_2013.xls (Erişim Tarihi: 28.02.2014).
- Timurçin, Deniz. 2010. "Türkiye'de Kobilerin Rekabet Gücü ve Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Kümelenenin Etkisi", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Towers Watson, 2012. "Türkiye 2012 İşgücü Araştırması Raporu." <http://www.towerswatson.com/DownloadMedia.aspx?media={0B73381E-3F13-4406-B398-14AE8171CA78}>(Erişim Tarihi: 11.01.2015)
- Torlak, Ömer. 2012. "Pazar Dinamiklerindeki Değişim, Stratejik Düşünme ve Pazarlama Düşüncesinin Gelişimi," Ömer Torlak ve Remzi Altunışık (Der.), Pazarlama Stratejileri Yönetimsel Bir Yaklaşım, İstanbul: Beta Yayınları, 3-24.
- Tunçalp, B. Koray. (Der.) 2013. Mesleki Eğitimin Ulusal - Uluslararası Rekabete Açılması ve Sertifikasyon ile Mesleki İş Gücü Dolaşımı. İstanbul: TASAM Yayınları.
- Turan, Seyida. 2006. "Otomotiv Sanayi Sektör Raporu," Etüd Araştırma Servisi Rapor No:462/422, Konya: Konya Ticaret Odası.
- TÜİK. 2014, Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1182, (Erişim Tarihi: 27.02.2014).
- Türkkan, Erdal. 2001. Rekabet Teorisi ve Endüstri İktisadı. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Uyanık, Yücel. 2000. "Türkiye'de Eğitim – İş piyasası İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme," Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 5(4): 1 - 6 .
- Uyanık, Yücel. 2003. "İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme," Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7(2): 535 - 550.

- Ülgen, Hayri ve S. Kadri Mirze. 2010. İşletmelerde Stratejik Yönetim. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ünal, Işıl. 1991. "İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü," Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 24(2): 747 - 767.
- Waite, Duncan. 2011. "Yaşam, İnsani Sağlık ve Sosyal Adalet Konularında Dünyadaki Değişimin Yansımaları: Eğitim ve Çalışma Üzerine Etkileri," İ. Hakan Karataş ve Melike Günyüz (Der.) Mesleki Eğitim Çalıştayı, İstanbul: MÜSİAD Yayınları, 56-59.
- Wangwe, Samuel. 1993. "New Trade Theories and Developing Countries: Policy and Technological Implications," UNU/INTECH Working Paper No:7.
- New Targets and Innovative Approaches. Geneva, Switzerland: Published by World Economic Forum, 92-96."
- WEF, 2013a. The Human Capital Report. http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf (Erişim Tarihi: 12.05.2014).
- WEF, 2013b. The Global Competitiveness Index 2013-2014 rankings. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf (Erişim Tarihi: 07.09.2014).
- Yazar, İsa. 2013. "Eğitim İş'e Yaramıyor," Ekonomi Muhabirleri Derneği Ekonomi Dergisi, Sayı: 40, 40 - 44.
- Yıldız, Osman. 2007. "Mesleki Gelişim", Yerel İş Barışı Kongresi, Kocaeli, 08-09 Eylül 2007.
- Yumuşak, İbrahim Güran ve Mahmut Bilen. 2000. "Gelir Dağılımı - Beşeri Sermaye İlişkisi ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme," K.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1): 77 - 96.
- Zaim, Halil. 2005. "Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşçi ve Bilgi İşçisi" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1(49): 589 - 609.
- Zerenler, Muammer, Necdet Türker ve Esen Şahin. 2007. "Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (ar-ge) ve Yenilik İlişkisi," Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1): 653 - 667.
- Zorlu, Kürşad. 2012. "Türkiye'de Ara Elaman İhtiyacına Yönelik Tespitler ve Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Araştırma," TİSK Akademi Dergisi, 7(13): 53 - 75.

EK – 1 MÜLAKAT SORU FORMU

NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN REKABET GÜCÜ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE MESLEKİ EĞİTİM ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İşletme Adı :
Görüşülen Kişi :
Ünvanı :
Tarih :

İşletmenizin Çalışan Sayısı ?			
1	1 – 10 Arası		11 – 50
	51 – 250 Arası		251 ve Üzeri

- Çalışanlarınızın eğitim düzeyi nedir? (Eğitim Durumuna Göre Personel Sayısını Belirtiniz.)
 - Yüksek lisans ve Doktora (.....)
 - Üniversite (Lisans) (.....)
 - Yüksekokul(Önlisans) (.....)
 - Meslek Lisesi (.....)
 - Normal Lise (.....)
 - İlk ve Orta Okul (.....)
- 'Rekabet gücü'nden ne anlıyorsunuz?
- Rakiplerinize göre daha güçlü olabilmeniz için ne yapmanız gerekiyor? Rakiplerinizi takip ediyor musunuz? Hangi yöntemleri kullanıyorsunuz?
- Rekabet açısından firmanızın rakiplerinize göre üstün olan özellikleri nelerdir?
- 'Nitelikli işgücü' denince aklınıza ne geliyor?
- Çalışanlarınızın yeterli nitelikte olduklarını düşünüyor musunuz? Niteliklerini artırmak için ne yapıyorsunuz?

8. İşletmenizde iş gücü istihdam ederken hangi kriterlere önem veriyorsunuz ?
9. Size göre işgücünün nitelik düzeyi rekabet gücünüzü nasıl etkiler?
10. Türkiye’de yüz binlerce kişi işsizken, işletmelerin çalıştıracak nitelikli işgücü bulamamasının sebepleri nelerdir ?
11. Firmanız açısından mesleki ve teknik eğitim almış personel ile almamış olan personel arasındaki farklılıklar nelerdir?
12. Nitelikli işgücünün yetiştirilebilmesi için mesleki eğitim ne kadar önemlidir ?
13. Mesleki eğitim sistemine ilişkin önerileriniz nelerdir?