

Uluslararası Ticaret, Ülke Riski ve Finansman Metodu Olarak Teyitli Akreditifler: Uygulamada Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

Yurdagül Meral

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İYBF, Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü, Kavacık / Beykoz / İstanbul /

E-Posta: ymeral@medipol.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9244-1994

Article Received: 2019-09-17

Article Accepted: 2019-10-21

Özet

Bu çalışmanın amacı, uluslararası ticaret finansmanında kullanılan uluslararası kurallara tabi olarak açılan teyitli akreditifler ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususların incelenmesidir. Kısaca bankalar tarafından düzenlenen, şartlı bir ödeme emri olarak tanımlanabilecek akreditifler, akreditif şartlarına uyulması ve şart koşulan uygun belgelerin ibraz edilmesi halinde, akreditifi açan banka ve teyit bankası tarafından ihracatçıya/satıcıya ödeme taahhüdü verilmektedir. Özellikle ihracatçı için en güvenli ödeme yöntemi olarak kabul edilen akreditifli ödeme yönteminde, olası ülke ve akreditifi açan banka riskini önlemek için genellikle ihracatçının ülkesindeki bir banka tarafından akreditife teyitini ekleyen teyit bankası, akreditifi açan bankanın yanı sıra, ikinci banka olarak akreditifte şart koşulan belgelerin ibrazı halinde ödeme yapacağını taahhüt etmektedir. Sonuç olarak, ihracatçı/satıcı için mal bedelinin ödenmemesi veya gecikmesi ve ithalatçı/satıcı için ise malların teslim edilmemesi veya geç teslim edilmesi gibi sorunların önlenmesi için öncelikle taşıma belgelerinin ve sigorta poliçesinin banka/teyit bankasına adına veya emrine düzenlenmeleri ve tüm takım taşıma belgelerinin mallarla ithalatçıya değil, bankalara teslim edilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İthalat İhracat Yönetimi, Uluslararası Ticaret Finansmanı, Teyitli Akreditif, ICC.

JEL Kodu: F3, F10, F13

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

International Trade Finance, Country Risk and Confirmed Letter of Credit as Financing Method: Key Points in Application

Abstract

The purpose of this study is to examine the confirmed letters of credit, which are used in international trade finance and are subject to the international rules. In short, letters of credit can be defined as a conditional payment order issued by a bank, and guarantees payment if the terms of the letter of credit are complied with and the required documents in compliance with are submitted. In this method if the letter of credit is confirmed there are two separate banks, issuing bank and the confirming bank which provide payment security to the exporter/seller. In order to avoid country risk and the issuing bank risk, a bank usually in exporter's country becomes the confirming bank by adding its confirmation to the letter of credit, in this case there are two banks providing payment security to the exporter/seller. This method is accepted as the safest payment method for the exporter. As a result, in order to prevent problems such as non-payment or delayed payment for the exporter / seller and avoiding non-delivery or late delivery of the goods for the importer / seller, first of all the transportation documents and insurance policy should be issued in the name of the bank and full set of transportation documents and insurance policy must be delivered to the banks and not sent the importer with the goods.

Keywords: Import Export Management, International Trade Finance, Confirmed Letter of Credit, ICC.

JEL Code: F3, F10, F13

Giriş

Uluslararası ticaretin finansmanında kullanılan ve en güvenli yöntem olarak kabul edilen akreditifler, standart kabul görmüş uluslararası kurallara göre düzenlenmektedir. Hem ithalatçıyı, hem de ihracatçıyı koruyan bu ödeme yönteminde, dikkat edilmesi gereken hususlar bu çalışmada ele alınacaktır. Akreditifler, bankalar tarafından düzenlenen, akreditif şartlarına uyulması ve şart koşulan uygun belgelerin ibrazı halinde ihracatçıya, ithalatçıdan bağımsız olarak, akreditifi açan bankanın ödeme taahhütü ya da ödeme güvencesi verdiği uluslararası ticaret finansman metodlarından birisidir. Öncelikle, ICC'nin akreditiflerle ilgili yayınları, akreditiflerle ilgili kılavuz yayınlarına göre akreditifler ve türlerine kısaca değinilecek, daha sonra teyitli ve teyitsiz akreditif farkları ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlar açıklanarak, literatürde konu ile ilgili yayınlar açıklanacaktır.

Akreditif Tanımı ve Türleri

Akreditif kısaca, bir banka tarafından düzenlenen şartlı bir ödeme emri olup, akreditif şartlarının yerine getirilmesi ve akreditifte şart koşulan, uygun belgelerin ibrazı halinde, akreditifi açan banka tarafından ödeme yapılacağına taahhüdü olarak tanımlanabilir. Akreditif tahtında ödeme yapılabilmesi için lehtarın, akreditifin kullanılacağı bankaya akreditif şartlarına uygun vesaik ibraz etmesi zorunludur. Akreditifler, uluslararası ticaret finansmanında yaygın olarak kullanılan bir araç olup, uluslararası kurallara tabi olarak düzenlenmektedir. Dönem dönem ICC tarafından güncellenen kuralların son versiyonu, 2007 yılında yürürlüğe giren, 600 sayılı kurallara tabi olarak düzenlenmektedir (ICC, 2007).

Akreditifler, uluslararası ticaret finansmanında yaygın olarak kullanılan bir araç olup, uluslararası kurallara tabi olarak düzenlenmektedir. Akreditifler, uluslararası ticarete hem ithalatçıyı, hem de ihracatçıyı korudukları, arada güven kurumu olarak bankaların kullanıldığı, her iki taraf için de diğer ödeme yöntemlerine göre en yüksek

güvenceyi sağlayan bir finansman metodudur. UCP 600, madde 2’de, ticari akreditif veya teminat (standby) akreditifi ayrımı yapılmaksızın yapılan akreditif tanımında, lehdarın, akreditifte şart koşulan uygun belgelerin ibrazı kaydıyla, bağımsız ve güvenilir bir üçüncü taraf olan bankanın ödemeyi yapacağını taahhüt ederek, lehdara güven sağlayarak, dış ticaretin finansmanını kolaylaştırmaktadır. Ticari akreditifler, UCP 600 ve uluslararası standart bankacılık uygulamalarında detayları verilen uluslararası kabul görmüş akreditif kurallarına göre; Bir başvuru sahibine (lehdara) eşzamanlı olarak rahatlık sunarken, bu ödemenin ancak bu şartları yerine getiren öngörülen belgelerin sunulması üzerine yapılmasını sağlayacaktır. Geleneksel bir ticari akreditifin kullanımı, teminat akreditifinkinden önemli ölçüde farklıdır. Ancak her iki akreditifinde, yani ticari akreditifinde, teminat akreditifinin de temel yükümlülüğü aslında aynıdır, yani akreditifte şart koşulan belge/belgelerin ibraz edilmesi karşılığında ödemenin yapılması, her iki durumda da akreditifi açan tarafın/bankanın, mallarla, hizmet veya performans ile ilgili değildir, akreditifi açan taraf için akreditif şartlarına uyulması ve akreditifte şart koşulan uygun belgelerin ibrazı halinde ödeme taahhüdünün yerine getirilmesi gerekmektedir.

Akreditif kısaca, bir banka tarafından düzenlenen şartlı bir ödeme emri olup (Meral, 2018), akreditif şartlarının yerine getirilmesi ve akreditifte şart koşulan, uygun belgelerin ibrazı halinde, akreditifi açan banka tarafından ödeme yapılacağına taahhüdü olarak tanımlanabilir. Akreditif tahtında ödeme yapılabilmesi için lehtarın, akreditifin kullanılacağı bankaya akreditif şartlarına uygun vesaik ibraz etmesi zorunludur.

Uluslararası ticaretin finansmanı için kullanılan akreditifler ICC’nin 600 sayılı yayını, (UCP 600, Madde 2) de, "Kredi" tanımı altında akreditif adı ve tanımlanması nasıl olursa olsun (ticari akreditif, teminat akreditifi, küşat mektubu vb.) akreditifi açan bankanın (amir banka), lehdarın akreditife uygun ibrazı karşılığında ödeme taahhüdünü yerine getireceği şeklinde tanımlanmaktadır. Ödeme taahhüdü, söz konusu maddeye göre, akreditifi açarak ödeme taahhüdü altına giren akreditifi açan

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

banka tarafından veya teyidini ekleyerek akreditifi açan banka ile aynı şekilde ödeme taahhüdü altına giren farklı bir ikinci banka tarafından aşağıdaki şekilde gerçekleştirilmektedir.

Görüldüğünde ödemeli (sight payment), akreditif belgelerinin ibrazı üzerine ödeme yapmak (maksimum 5 iş günü içinde incelemesini tamamlayarak),

Vadeli ödeme (deferred payment) vadeli ödeme yükümlülüğü altına girerek, ödeme vadesinde ödeme yapmak (uygulamada şifreli mesaj ile ihracatçıya vade tarihi ve tutarı şifreli swift mesajı ile taahhüt edilir),

Poliçe kabulü (acceptance) lehtar tarafından çekilen poliçeyi kabul ederek, poliçenin vadesinde ödemeyi gerçekleştirmek anlamına gelmektedir.

Aynı madde altında tanımlanan iştirah (Negotiation) yolu ile ödeme ise akreditifi açan veya teyit bankası dışında, lehtar/ihracatçı tarafından başka bir banka, üzerine çekilen poliçenin ve/veya belgelerin, görevli bankanın (amir banka, teyit bankası vb.) ödeme yapmasından önce lehtara avans ödeme veya avans ödeme yapılacağı kabul edilerek satın alınması anlamına gelmektedir. ramburse edilmesi gereken banka iş gününde veya daha önce görevli banka tarafından lehtara avans ödeme yapılarak veya avans ödeme yapılacağı kabul edilerek satın alınması anlamına gelmektedir.

ICC tarafından dönem dönem güncellenen uluslararası akreditif kuralları, ilk kez 1933'de yayınlanarak, daha sonra, 1951, 1962, 1974, 1983, 1994'te ve son olarak 1 Temmuz 2007'de yürürlüğe giren son versiyonu UCP 600 yayınlanmıştır. 2007'de yapılan revizyonuna göre, Temmuz 2007 tarihinden itibaren de UCP 600 (ICC,2007) sayılı kurallar dizisi ile “*Akreditiflere İlişkin Birörnek Usuller ve Uygulama*” çerçevesi yeniden tanımlanmıştır.

Söz konusu revizyonla, ICC akreditiflere ilişkin kurallarda genel olarak, red bildirimine ilişkin uygulama değiştirilmiş, vadeli veya kabul kredili bir akreditif açarak, bir bankayı görevlendirmekle amir bankanın o görevli bankaya aynı zamanda iskonto işlemi yapma yetkisi de vermiş olacağı, bankaların ibraz edilen belgeleri

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

inceleme süresi 7 iş gününden, azami 5 banka iş gününe düşürülmüş ve 21 günlük ibraz süresinin ise taşıma belgelerinin orijinalinin ibrazına bağlı olarak değiştirilmiştir. Belgelerin akreditifde belirtilen şartlar ile, bire bir aynı bir aynılık yerine ters düşmeme, daha esnek 'inconsistency' kuralının devreye girdiği, ve taşıma belgesi, taşımacıdan (carrier), araç sahibinden (owner), kaptandan (master) veya kiralayandan (charterer) başka herhangi bir tarafça düzenlenebileceği (lehdar dahil) değişiklikleri gerçekleştirilmiştir.

Bu kurallar ile dış ticaretin gerekleri ve rekabet koşulları çerçevesinde ortaya çıkan farklılıklar/standart dışı uygulamalar da açıklanmıştır. Söz konusu revizyonla, ICC akreditiflere ilişkin kurallarda genel olarak, red bildirimine ilişkin uygulama değiştirilmiş, vadeli veya kabul kredili bir akreditif açarak, bir bankayı görevlendirmekle amir bankanın o görevli bankaya aynı zamanda iskonto işlemi yapma yetkisi de vermiş olacağı, bankaların ibraz edilen belgeleri inceleme süresi 7 iş gününden, azami 5 banka iş gününe düşürülmüş ve 21 günlük ibraz süresinin ise taşıma belgelerinin orijinalinin ibrazına bağlı olarak değiştirilmiştir. Belgelerin akreditifte belirtilen şartlar ile bire bir aynılık yerine ters düşmeme, daha esnek 'inconsistency' kuralının devreye girdiği ve taşıma belgesi, taşımacıdan (carrier), araç sahibinden (owner), kaptandan (master) veya kiralayandan (charterer) başka herhangi bir tarafça düzenlenebileceği (lehdar dahil) değişiklikleri gerçekleştirilmiştir.

Akreditif Türleri

International Financial School'un, akreditiflerle ilgili kılavuzunda (IFS, 2013), akreditif türleri aşağıdaki gibi gruplandırılmaktadır.

Ticari Akreditifler ve Teminat Akreditifleri

Akreditif türleri ise temel olarak ticari akreditifler ve teminat akreditifleri olarak ikiye ayrılabilir.

Ticari akreditif, akreditif şartlarına uyulması ve talep edilen uygun belgelerin ibrazı halinde ödeme taahhüdünde bulunmaktadır. ICC'nin

InTradersInternationalTradeAcademicJournal Vol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

Akreditiflere ilişkin Birörnek Usuller ve Uygulama ile ilgili kurallarına tabi (bu yayın tarihinde geçerli olan son versiyon, 2007 Revizyonu 600 Sayılı ICC yayını) olarak açılmaktadır.

Teminat Akreditifleri: Teminat akreditiflerinde ise şartların yerine getirilmemesi halinde ödemenin yapılacağı taahhüt edilmektedir, her ne kadar ismi akreditif kelimesi kapsamakta ise de teminat mektupları statüsündedir (Meral, 2019). Teminat akreditifleri oldukça esnek olup, çeşitli (serbest konulu) ödeme senaryolarını güvence altına almak için kullanılmaktadır. Geçici, kati, avans, ödeme (vadesinde ödenmemesi halinde), kontrgaranti olarak kullanılmaktadır. Teminat akreditifleri, ISP98 ve UCP600'e göre açılabilir.

Diğer akreditif türleri ise karakteristik özelliklerine göre belirlenmekte olup, bazı temel özellikler tüm akreditifler için geçerli olmakla birlikte bazıları ise akreditif metnine özel olarak eklenen ibarelerle kazanılmaktadır.

Dönülebilir Akreditifler ve Dönülemez Akreditifler

Dönülebilir Akreditifler: Her ne kadar ICC'nin 600 sayılı yayını ile artık akreditifler yapıları itibari ile geri dönülemez olmakla birlikte, nitekim son versiyonda, dönülebilir veya dönülemez kaydı olmasına gerek kalmaksızın, başka bir deyişle hiçbir (dönülür veya dönülemez) ifadesini içermeyen akreditifler geri dönülemez olarak açılmış kabul edilmektedir (UCP600, Madde3). Ancak, ICC'nin diğer uluslararası kuralları içeren yayınlarında olduğu gibi akreditiflerle ilgili kuralları kapsayan 600 sayılı ICC Yayını da daha önceki yayınları geçersiz hale getirmemektedir. Örneğin 500 sayılı yayınında, akreditifler geri dönülebilir olarak açılabilirdiğinden, bir akreditif ICC'nin 500 sayılı yayınına tabi olarak açılabilirdiği gibi yine tüm ICC uluslararası kurallarında, "aksine bir hüküm" getirilmedikçe söz konusu kurallar geçerli olmaktadır, yani mevcut 600 sayılı yayınının herhangi bir maddesi çıkarılabilir veya aksine bir hüküm ile geçersiz hale getirilebilir. Bu nedenle, akreditifte 'geri dönülebilir' ibaresinin olmamasına, önceki yayınlara atıfta

bulunulmamasına dikkat edilmelidir.

Geri dönülebilir akreditifler, lehdara ödeme güvencesi sağlamamaktadır. Ayrıca geri dönülebilir bir akreditif, açan banka tarafından heran değiştirilebilmektedir. Hatta lehdara dahi haber verilmeksizin heran iptal edilebilmektedir. Akreditif kapsamında belgelerin ibrazı durumunda iptal edilememekle birlikte, tüm bu nedenlerin göz önünde tutularak ‘geri dönülebilir’ ibaresi veya 500 sayılı yayına atıfta bulunulan bir akreditife hiçbir şekilde teyit eklenmemeli ve transferable (yani devredilebilir) olması halinde dahi devredilmesine onay verilmelidir.

Dönülemez Akreditifler: Dönülebilir akreditifler gibi iptal edilemezler ve değiştirilemezler. Akreditifi açan bankanın ve lehdarın mutabakatı olmaksızın değiştirilmesi mümkün değildir ve ICC 600 sayılı yayını ile bu durum daha da güçlendirilmektedir. Bu nedenle, lehdar, akreditif amirinden (örneğin ithalatçı) bağımsız olarak, akreditif açan bankanın, akreditif şartlarına uyması ve şart koşulan uygun belgeleri ibraz etmesi halinde, ödeme taahhüdü olduğunun güvencesine sahiptir.

Devredilebilir (Transferable) ve Karşılıklı (Back-to-back) Akreditifler

Devredilebilir akreditifler ve karşılıklı (back-to-back) akreditifleri uygulamaları genellikle aynı amaçla açılmaktadır. Operasyonel risk açısından, devredilebilir akreditiflerin, karşılıklı (back-to-back) akreditiflere göre daha kolay yönetilebildiği için tercih edilmesi gerektiği öne sürülmektedir (Meral, 2019). İhracatçılar lehine açılan akreditif, malların gönderilmesinden sonra ihracatçının akreditif tahtında mal bedelini talep etmesidir. İhracatçının malları kendisinin üretmesi durumunda uygun olup ancak bazı durumlarda alıcı, malları başka bir üreticiden temin etmektedir. Bu durumda, aracı yatırımcının malları önce üreticiden satın alması gerekeceğinden, üreticiye yani 2.lehdara akreditifin devredilmesine izin veren devredilebilir akreditif açılmasını talep edecektir. Devredilebilir akreditiflerin temel amacı, aracıya açılan akreditifin, aracının malları satın aldığı üreticiye (2.lehdar) devredilmesine izin

vererek, aracının (1.lehdar) akreditifin ödeme taahhüdünü güvence olarak kullanılabilmesidir.

Karşılıklı (Back-to-back) akreditiflerin farkı ise benzer bir durumda devredilebilir akreditiflerde aracı lehine açılan tek bir akreditif varken, aynı akreditif altında üreticiye (2.lehdar) devir mümkün olup, karşılıklı akreditiflerde ise aracı lehine açılan 1.akreditif teminat olarak kabul edilerek, üretici (2.lehdar) lehine ikinci tamamen birbirinden bağımsız, 2.bir akreditif açılmaktadır. Başka bir deyişle karşılıklı akreditiflerde iki farklı, birbirinden bağımsız akreditif söz konusu olup, devredilebilir akreditiflerde ise tek bir akreditif tahtında işlemler devir yoluyla yürütülmektedir.

Belgesiz (Temiz) Akreditifler

Belgesiz/temiz akreditiflerin en temel özelliği, açan bankanın ödeme yapmak için kendi üzerine çekilen bir polise dışında hiç bir belgeye gerek olmamasıdır. Eskiden ödeme bankasının, lehdara sadece seyahat çeki imzalaması karşılığı, seyahat çeki bedelini öderken, aynı zamanda seyahat çekini düzenleyen bankadan, seyahat çeki bedelini talep etmekdeydi, benzer şekilde, bu akreditif türü de mal hareketini veya hatta ödenmeyen bir borcun ödenmesi için değil, çeşitli ticari amaçlar için örneğin ödeme direk ödeme teminat mektubu gibi kullanılabilmektedir.

Peşin Ödemeli Akreditifler (Red Clause)

İhracatçıya, sevkiyat öncesi mal bedelinin bir kısmının avans olarak açılan akreditif içinden ödemesi yapılması ithalatçı tarafından kabul edilirse, ihracatçıya ödenen avans mallar yüklendikten sonra akreditif tahtında ödemenin yapılabilmesi için istenen belgelerin ibrazı karşılığı ödemedden ihracatçıya ödenecek tutardan avans tutarı düşülerek, avansın ödenmesi sağlanır.

Rotatif Akreditifler

Yenilenebilen/dönen/rotatif akreditifler, uzun süre devam eden bir ticari ilişkiye sahip alıcılar ve satıcılar arasında kullanılmaktadır. Yenilenen akreditifler, özel bir

değişiklik yapılmaksızın, otomatik olarak yenilenmesini yani aynı şartlarla yeniden geçerli olmasını sağlayacak şekilde açılmaktadır. Bu düzenleme, alıcılar ve satıcılar açısından sadece banka masraflarından tasarruf etmekle kalmayıp, aynı zamanda her bir değişiklikle ilgili kayıtların tutulmasında ve gönderilerin bu değişikliklere uyup uymadığının izlenmesinde ortaya çıkan genel masrafları da azaltabilir. Akreditifin yenilenmesi/devam edebilmesi belirli bir değişiklik yapıldığında değil belgelerin nakliyesi veya sunulması üzerine veya belirli bir zamanda, yani her ayın 1'i gibi olabilir, akreditif otomatik olarak yenilenebilir, bu tip akreditiflere yenilenen/dönen/rotatif akreditifler olarak tanımlanmaktadır. Yenilenen akreditiflerinin düzenlenmesinde, UCP 600 sayılı yayının 32. maddesini (kısımlar ve partiler halinde yüklemeler ve kullanımlar) konulu maddenin geçerli olmadığı notu düşülmelidir. Akreditifte bir kullanımın veya yüklemenin verilmiş olan süreler içinde kısımlar/partiler halinde yapılması şarta bağlandığı ve herhangi bir kısım/parti o kısım/parti için izin verilen süre içinde kullanılmadığı veya yüklenmediği takdirde geçersiz olacaktır maddesi hariç tutulmalıdır.

Süresiz ve Yenilenebilen (Yılda Bir) Akreditif

İşlem kapsamı yükümlülüğün kolay belirlenemediği işlemlerde ve bu işlemin niteliği gereği (örneğin, belirli sigorta risklerinin üstlenilmesi durumunda), yükümlülüğün kapsamı ölçülemez nitelikte (genellikle sorumluluğa neden olan olaydan birkaç yıl sonra), bankalar süresiz veya yıllık olarak yenilenebilir akreditifler açılabilmektedir. Diğer akreditiflerden daha uzun bir süre için kullanılabilir ve sadece akreditif lehdarı tarafından mevcut vade tarihinden önceden belirlenmiş bir süre için veya daha önce belirlenmiş bir süre önceden bildirilmiş olması kaydıyla iptal edilebilir veya değiştirilebilir. Bu akreditifler genellikle süresiz veya yıllık yenilenebilir olarak, uzun vadeli genellikle teminat akreditiflerinde görülmektedir. Yıllık yenilenebilir olarak açılan süresiz akreditifler genellikle 'işbu akreditif her yıl sonunda, hiçbir yazılı değişikliğe gerek kalmaksızın otomatik olarak bir yıl uzatılacaktır.' gibi bir ibare içerirler.

Yardıml Sözlşmeleri Altında Açılan Akreditifler

Yardıml koşullarının bir parçası olarak, yardıml kuruluşları (Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu, Asya Kalkınma Bankası ve Uluslararası Yeniden Yapılanma ve Kalkınma Bankası gibi), belirli yetkili bankalar lehine geri ödeme niyeti veya taahhüt mektupları düzenleyebilirler. Bu geri ödeme niyet veya taahhüt mektupları, bu tür yardıml sözleşmeleri kapsamında akreditif açma, onaylama veya ihbar etmeyi kabul eden yetkili bankaların, nasıl ödeme yapacağını açıklamaktadır, yapılan ödemeleri nasıl geri alacaklarını gösterdikleri için genellikle 'nitelikli geri ödeme sözleşmeleri' olarak tanımlanmaktadır. Bu tip nitelikli sözleşmeler genellikle akreditif açılış ve ödeme sürecinde izlenecek genellikle spesifik prosedür detayları kapsamaktadır, malların sadece donör ülkelerden temin edilmesi ve bu ülkelerde faaliyet gösteren gemilerde sevk edilebilmesi gibi şartları içerebilmektedir. Bankalar, ödünç veren kurumun zorunlu prosedürlerinin titizlikle takip edilmesini sağlamak için verilen akreditiflerin operasyonlarında büyük özen göstermelidir. Bu akreditiflerin neredeyse kaçınılmaz bir özelliğı ise yardıml kuruluşlarındaki çeşitli bölümlerden gerekli yanıtları almadaki gecikmedir, çünkü genellikle süreci ilerletmek için önceden tanımlanmış prosedürleri takip etmeleri gerekmektedir.

Hükümsüz/Geçersiz Akreditifler

Uluslararası bankacılık topluluğı, ICC ile birlikte, her zaman akreditif açan tarafları, lehdarın kontrol edemediğı koşulları da dahil ederek lehdarın konumunu zayıflatma girişimlerini her zaman caydırmıştır. (ICC 600 sayılı yayın 11-b alt maddesi). Bu tür girişimler akreditifin vaadini zayıflatmak ve gücünü, ithalatçı ülkenin devlet gereksinimlerinde veya emlak yerleşimleri gibi belirli işlem türlerinde kökenlerine sahip olan bir ödeme aracı olarak kullanmaktadır. Ne yazık ki, bazen ithalatçı/amir akreditif başvurusunda, akreditif şartları arasında istenen belgelerden birisinin amir tarafından ibraz edilmesi şartı koyarak, ödemenin kontrolünü ellerinde tutmaya çalışmaktadırlar. Amir ve lehdar birlikte bu şart konusunda anlaşmış olsalar dahi ve

hatta bu bankaları ilgilendiren bir konu olmasa dahi, ISP 98, 4,10. Maddesinde belirtildiği gibi bu tip bir maddenin Kabul edilmemesi gerekmektedir. Böyle bir şart içermemelidir. Bu tip akreditifin geçersiz hale gelmesini sağlayan madde örnekleri aşağıdaki gibidir:

- Ödemeler, yalnızca mallar gümrükten çekildikten sonra yapılacaktır;
- Akreditif, yalnızca bir ithalat lisansı verilmiş bir değişiklik yapıldığında yürürlüğe girecektir;
- Akreditif, yalnızca karşılıklı (back-to-back) akreditifin ihracat sürecinin tamamlandığına dair alındı belgesi ibrazıyla geçerli olacaktır.
- Bu akreditif akreditifi açan banka tarafından kabul edilecek olan bir katı-I teminat mektubunu alındı belgesi geçerli olacaktır.

Teyitli ve Teyitsiz Akreditifler

Teyitsiz Akreditif (Unconfirmed Letter of Credit)

Akreditif metninde teyitsiz olduğu bildirilir veya teyit konusunda hiçbir açıklamada bulunmazsa, akreditif teyitsiz olarak açılmış kabul edilmektedir. Bu tür akreditiflerde lehdarın bankası akreditifi lehdara sadece ihbar etmekle yükümlü olup, ödeme konusunda herhangi bir sorumluluk üstlenmemektedir. İhbar bankasının ödeme konusunda herhangi bir sorumluluğunun olmadığı akreditif türüne teyitsiz akreditif denilmektedir. Alıcının bankası tarafından akreditif metninde akreditifin teyitsiz olduğu belirtilir veya teyit konusunda herhangi bir açıklama olmaması halinde, akreditifin teyitsiz olarak açıldığı kabul edilmektedir. Bu durumda lehdarın ülkesindeki banka, söz konusu akreditifi sadece swift ile gelmişse, akreditifin şifreli mesaj ile gelip gelmediğini kontrol ederek, posta ile gelmişse imzaların uygunluğunu kontrol ederek, lehdara sadece ihbar eder. Uygun sevk vesaikinin ibrazında ödeme yapılacağına dair herhangi bir taahhüt ve sorumluluk üstlenmemektedir.

Teyitli Akreditif (Confirmed Letter of Credit)

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

Teyitli akreditifler, ICC 600 sayılı yayının, 2.maddesine göre, lehdar onay vermediği sürece değiştirilemez ve iptal edilemez akreditif türüdür. Genellikle başka bir ülkede, ithalatçının ülkesinde bulunan, ithalatçının bankası tarafından açılan akreditife, ihracatçının talebi üzerine, ihracatçının kendi ülkesindeki, güvendiği bir bankanın ödeme yükümlülüğünün üstlenilmesini zorunlu kılan bu akreditiftir. Akreditifi açan bankanın ödeme taahhüdünün yanı sıra, genellikle ihracatçının ülkesindeki ikinci bir bankanın da, akreditifi açan bankanın talebini kabul eden, bankanın teyidini eklemesi ile 2.bankanın yani akreditifi açan bankanın yanı sıra, teyit bankasının da akreditifi açan banka ödeme yükümlülüğü olduğundan, lehdarın ödeme konusunda, hem akreditifi açan banka, hem de teyit bankası olarak, çifte güvencesi bulunmaktadır. Akreditiflerde teyit sonrası olası değişiklikleri, teyit veren banka onaylamak zorunda değildir (600 Sayılı Yayın Madde 10b).

Müşterisinin, akreditif açılış talebi, genellikle ihracatçının ülkesindeki bir banka tarafından teyitli olarak açılmasını istiyorsa, akreditifi açan banka, akreditif metninde, genellikle ihracatçının ülkesinde olan bankadan, kendisi tarafından açılan akreditife, teyitini eklemesini talep ederek, akreditif metnini gönderir. İhracatçının ülkesindeki, banka bu talimata uygun hareket edip, teyitini eklerse, aynen akreditifi açan banka gibi akreditif şartlarına uyulup, akreditifte şart koşulan uygun belgelerin ibrazı halinde, ödeme taahhüdü vermiş olur. Yani ithalatçının bankasının ödeme yapmasını beklemeksizin, ithalatçının bankası ve ithalatçının ülkesindeki riski alarak teyitini ekleyen banka olarak teyit bankası da uygun vesaik ibrazında ihracatçıya ödeme yapacaktır. Böylece ihracatçının elinde sadece akreditifi açan bankanın değil, kendi ülkesindeki (muhtemelen kendi bankasının veya güvenebileceği, tanıdığı, bildiği bir bankanın) teyit bankasının da ödeme taahhüdünü de almış olacaktır. İki bankanın ödeme taahhüdü yani güvencesi ile akreditif tahtında yükleme yapabilecektir.

Teyitli akreditifler genellikle ihracatçının, sadece ithalatçıya güven duymadığı durumlarda başvuru bir yöntem olmayıp, ithalatçının bankası, yani akreditifi açan bankaya da güven duymaması halinde talep edilmektedir. Bu durumda, ihracatçı,

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

ithalatçıdan, güvendiği genellikle kendi ülkesindeki ikinci bir bankanın görüldüğünde veya vadede ödeme yapmasını talep edebilir. Teyit talebini kabul ederek, teyidini bekleyen ikinci banka, amir (akreditifi açan) bankası ödeme sorumluluğunu yerine getirmeyip, ödeme yapmasa, amirin ülkesindeki rejim vb. değişikliği nedeniyle, istese dahi yapamaması durumunda, teyit bankası, ihracatçının akreditif şartlarına (son yükleme tarihi, akreditif vadesi, ibraz süresi vb.) uyması ve akreditifte şart koşulan uygun belgelerin ibrazı halinde ekonomik ve ithalatçının ülkesinin politik risklerini üstlenerek, ödemeyi yapmakla sorumludur. Bu nedenle teyidini ekleyen teyit bankası artık akreditifte açan banka gibi sorumluluk üstlendiğinden, teyitli akreditifin değiştirilmesi, iptal edilmesi vb. sadece açan banka, ithalatçı ve ihracatçı mutabakatı ile değil, teyit bankasının da onayı ile mümkün olabilmektedir. Özellikle ülke riskinin yüksek olduğu ülkeler ile ticaret yapıldığında sık kullanılan uluslararası ticaret finansman aracı olarak kullanılmaktadır (Aydın, 2012).

Ancak teyitsiz akreditiflerde sadece açan bankanın masraf ve komisyonları söz konusu iken teyitli akreditiflerde ise ikinci bir bankanın açan bankanın tüm sorumluluklarını üstlenerek, teyidini ekleyen bankanın da masraf ve komisyonları eklendiği için akreditifin maliyeti yükselmektedir, özellikle teyitli akreditifler ülke riski yüksek ülkeler ile ticarete kullanıldığı için ülke riski nedeniyle de akreditifi açan bankanın maliyetinden daha pahalı olabilmektedir.

Özetle, eğer bir akreditif, akreditifi açan, yani amir bankanın dışında yani akreditifi açan bankanın yanı sıra, ikinci bir bankanın daha, yani çifte bankanın ödeme garantisini taşıyor ise akreditif teyitli akreditif olarak kullanılmaktadır.

Uluslararası Teyitli Akreditif Kuralları (UCP 600)

Akreditifler UCP 600 sayılı uluslararası kurallarına tabi olarak açılabilirler. ICC'nin 600 sayılı yayının, 2.maddesinde, 'lehdar' bu kurallar çerçevesinde, lehine akreditif açılan olarak tanımlanmaktadır, yani ihracatçı, satıcı, uygun ibraz (complying presentation) ise akreditifin şartlarına, bu kuralların uygulanabilir hükümlerine ve

uluslararası standart bankacılık uygulamasına uygun bir ibraz anlamında kullanılmaktadır. Aynı maddede tanımlanan teyit (confirmation) ise şöyle tanımlanmaktadır, “teyit, amir bankanın kesin yükümlülüğüne ek olarak teyit bankasının uygun bir ibrazı karşılayacağına veya iştirah edeceğine ilişkin kesin bir yükümlülüğü anlamına gelir”. Teyit bankası (confirming bank) ise, amir bankanın talebi veya verdiği yetki üzerine akreditife teyidini ekleyen banka anlamına gelmektedir. Teyit bankası, şart olmamakla birlikte genellikle, görevli ve ihbar bankası olan banka, teyidini ekleyerek, yani lehdara karşı, akreditifi açan bankanın taahhüdüne ilaveten, akreditifi açan bankadan bağımsız olarak, geri dönülemez, ödeme taahhüdünde bulunması halinde teyit bankasına dönüşmektedir. Akreditif teyit bankası gişelerinde ödenebilir hale dönüşmektedir.

Akreditifi açarak, ödeme taahhüdünde bulunan akreditifi açan banka ile aynı yükümlülük altına girmektedir. Bu nedenle, teyit eklenen akreditif artık akreditif, teyit bankası gişelerinde kullanılabilir hale gelmektedir. Uygun belgelerin ibrazı halinde akreditif açan bankadan bağımsız olarak, teyit bankası tarafından ödeme taahhüdünün yerine getirilmesi gerekmektedir.

UCP 600, Madde 8’de yapılan değişiklikte teyit bankası sorumluluğu yeni „honour“ terimi ile “without recourse negotiation” yükümlülüğü... yani vadeli ve kabul kredili akreditiflerde teyit bankasının diğer bir görevli bankaya yapacağı rambursmanın o diğer görevli bankanın iskonto işlemi yapıp yapmadığına bakılmaksızın ödeme vadesinde gerçekleştirileceği açıkça belirtilmektedir. İlgili madde ayrıca, teyidini eklemesi talep edilen bankanın, teyidini eklemek istememesi halinde, akreditifi açan bankaya gecikmeksizin bildirerek, akreditifi teyitsiz ihbar edebileceğini belirtmektedir.

ICC’nin 745T Uluslararası Standart Bankacılık Uygulamaları, (ISBP745, paragraf no.11) göre, teyit eklenmesi durumunda, bir akreditif herhangi bir bankanın gişelerinde kabul yöntemiyle kullanılabilir olsa dahi, poliçe, poliçeyi kabul eden, teyit

eden banka üzerine düzenlenecektir.

Bir akreditif bir teyit bankasının gişelerinde poliçe kabulü yöntemiyle kullanımda bulunduğu poliçenin o teyit bankası üzerine düzenlendiği ve ibrazın rezervli olduğu durumda teyit bankası teyidini tekrar geçerli kılmayı istemediği takdirde lehtar ibrazın amir banka üzerine düzenlenmiş bir poliçe eşliğinde veya poliçe olmaksızın olduğu gibi amir bankaya gönderilmesi için talepte bulunabilir.

Özetle, teyitli ihracat akreditiflerinde, ihracatçının akreditif koşullarına uygun vesaikin teyit bankasına ibraz etmesi kaydı ile, görüldüğünde veya akreditifte öngörülen vadede lehdara ödeme yükümlülüğü doğmaktadır. Teyit bankası, amir banka riskinin yanı sıra, amir bankanın bulunduğu ülke riski ve ibraz edilen belgelerin akreditif şartlarına uygunluğunun incelenmesi vb. belge riskini de üstlenmektedir (Meral, 2018).

Sessiz Teyit (Silent Confirmation)

Bazen görevli bankalar genellikle ihracatçıya rücu hakkı ile ödeme yapabilirler veya ibraz edilen belgeleri iştira etseler de, bazı durumlarda lehdara akreditife teyit eklemiş gibi taahhütte de bulunabilirler. Uygulamada uzun süredir var olan bu duruma bankalar tarafından verilen sessiz teyit (silent confirmation) süreci, lehdarın talebi üzerine akreditif tahtında geri dönülmez bir sorumluluğu bulunmayan bir üçüncü bankanın veya görevli bir bankanın akreditifi satın alma veya teyit etme taahhüdünde bulunmasıdır.

Bu taahhüt ya da teyit, akreditifi açan bankanın talebi ya da onayıyla değil, lehdarın genellikle ihracatçının talebiyle gerçekleştiğinden, akreditifi açan bankaya (amir banka) bilgi verilmediğinden, 'sessiz teyit' olarak isimlendirilmektedir.

Taahhüt veya sessiz teyit veren bankanın, akreditifi açan bankaya ürcü hakkı olmadığı için normalde bu bankanın ihracatçıdan, haklarını sessiz teyit veren bankaya devrettiğine dair ibraname almakta ısrar etmelidir. Ayrıca lehdar ile akreditifle ilgili tüm değişiklikler için kendisinden ön onay alınması gerektiğine dair bir anlaşma

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

yapmalıdır.

Teyitli Akreditif/Akreditif Uygulamalarında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar:

Taşıma Belgeleri

Taşıma Belgelerinin Banka/Teyit Bankası Adına Düzenlenmesi (Malların İkincil Teminat Olarak Kullanılması)

Uluslararası ticaretin finansmanında kullanılan akreditiflerin finansmanı için akreditifi açan banka ve/veya teyit bankası için mallar akreditifi açan/teyit bankası tarafından ikincil bir teminat olarak kabul edilebilmektedir. Bu nedenle, akreditiflerde, malların sahipliğini gösteren, konişmentoların banka/teyit bankası adına düzenlenmesine dikkat edilmelidir. Konişmentonun “to order” yani emre düzenlenip, ihracatçının konişmento arkasına ciro vermesi ile taşıma evrakının “hamiline” niteliği kazanması anlamına gelir ve taşıma evrakı kimin eline geçerse mal onun mülkiyetinde sayılır. Müşterinin banka cirosuna gerek duymaksızın malını gümrükten çekmesi riskini taşır. Taşıma belgesinin, Banka/Teyit Bankası adına olmaması, diğer bir ifade ile ithalatçı firma adına/emrine düzenlenmesi şartının akreditifte yer alması, tüm orijinal nüshalar Bankaya gönderilecek olsa bile, banka/teyit bankası için bir risk teşkil etmektedir. Kara, hava veya demiryolu taşımasında düzenlenen belgeler kıymetli evrak olmadıkları için emre değil, nama düzenlenir ve belge üzerinde alıcı olarak görünen kişinin kimliğini ispat etmesi, ordinoyu alması için yeterlidir. Yani ithalatçı firma, adına düzenlenmiş taşıma belgesinin orijinali elinde olmadan, malın alıcısı olduğunu ispatlayarak ordinoyu alabilir ve malı gümrükten çekebilir.

Alınmiş izinler çerçevesinde yurt dışında iş yapan müteahhit firmaların yurt dışındaki işleri ile ilgili mal ve ekipman ihtiyaçlarının karşılanması için 3. ülkelere açılan akreditiflerde, taşıma belgelerinin kimin adına düzenleneceği firma talimatı doğrultusunda belirlenir. Akreditif amirinin Türkiye'de, malın nihai alıcısının başka bir ülkede bulunması ve işlemin özelliği nedeniyle taşıma belgesinin Teyit Bankası adına/emrine düzenlenmesi uygulamada mümkün olmamaktadır. Bu durumlarda

taşıma belgesinin alıcı adına düzenlenmesi gerekir. Bu da malların doğrudan alıcı adına gönderilmesini gerektirmekte olup, malların Banka açısından teminat niteliği kalmamaktadır.

Alınmış izinler çerçevesinde serbest bölgelerde faaliyette bulunan şirketlerin bu bölgelere getirilip sonradan başka ülkelere ihraç edecekleri mallar için veya transit ticaret kapsamında üçüncü bir ülkeden satın alınıp başka bir ülkeye satılacak mallar için açılan akreditiflerde de doğrudan ithalatçı adına düzenlenmesi söz konusu olduğundan, taşıma belgeleri banka/teyit bankası adına düzenlenmediğinden, malların teminat niteliği kalmamaktadır. Ayrıca serbest bölgede yerleşik kişiler lehine açılan akreditifler kapsamındaki mallar serbest bölgeden Türkiye'ye getirilirken, taşıma belgesi düzenlenememekte, çoğunlukla alıcı serbest bölgedeki malını kendi aracına yükleyerek yurda getirmektedir. Bu durumda malın teslimi, alıcı adına düzenlenen basit bir teslim alma makbuzu (simple receipt) karşılığında olmaktadır. Diğer bir ifade ile akreditif konusu mallar Banka/Teyit Bankası kontrolü dışında mallar ithalatçıya teslim edildiğinden, malların teminat olma vasfı zayıflamaktadır. Olası riskler ise belgelerin uygun olup olmadığı incelenmeksizin, mallar gümrükten çekilebilir, İnceleme sonucu belgeler incelendiğinde akreditif şartlarına uygun olmayan bir husus ortaya çıkarsa yani rezerv olarak adlandırılan bir eksiklik olursa, mallar zaten çekilmiş olduğu için ithalatçı rezerv kabul talimatını veya ödemeyi geciktirebilmektedir.

Ayrıca olası bir diğer risk de, ibraz edilen belgelerin, mallarla birlikte gönderilen belgelerden farklı olması halinde, örneğin ibraz edilen konşimentonun banka adına düzenlenirken, mallarla gönderilen konşimentonun müşteri adına düzenlenmesi durumunda akreditif konusu konşimentonun banka veya müşteri emrine düzenlenmesi arasında bir fark kalmamaktadır.

Orijinal Tam Takım Taşıma Belgelerinin Bankaya İbraz Edilmesi (Mallarla Beraber İthalatçıya Gönderilmemesi)

Uygulamada, orijinal konişmento/diğer belgelerin mallarla birlikte gönderilmesi talep edilebilir. Orijinal taşıma belgesinin mallarla birlikte veya doğrudan ithalatçı firmaya gönderilmesi (kaptana veya kamyon şoförüne verilmesi) şartının akreditifte yer alması ihracatçı ve teyit bankası için bir risktir. Tüm orijinal ‘full set’ konşimentoların bankaya ibrazı talep edilmelidir. Kopya da olsa müşteri adına düzenlenen taşıma evrakına istinaden ordino düzeltilmesi - malların vesaikten önce gümrüğe ulaştığı durumda gecikmeden malları çekebilmek nedeniyle talep edilse de- müşteri tarafından gümrükten mallar çekilebilir, malın mülkiyetini temsil eden bir belge olan konşimentonun, mutlaka amir banka/teyit banka üzerine düzenlenmesi ve tüm vesaikin bankaya gönderilmesi şartı – ve genel olarak, akreditif konusu malın ikinci bir güvence olarak düşünülmesi nedeniyle- aranmalıdır. Çünkü malın mülkiyetini temsil eden taşıma belgesinin orijinali firmanın elinde olursa (taşıma belgesi üzerinde alıcı olarak Banka görünse bile), sahte bir ciro yapılarak taşıma şirketinden alınacak ordino ile malın gümrükten çekilmesi mümkün olmaktadır.

Charter Party Konşimento

Her ne kadar aksine bir hüküm belirtilmedikçe ‘charter party’ konşimentolar bankalar tarafından kabul edilmese dahi, malların niteliği nedeniyle, taşıma belgesi olarak “Charter Party” konşimentosu talebi halinde düzenlenen, navlun sözleşmesine dayalı konşimento (charter party konşimento) taşımacı ile yükleyici arasında yapılan taşıma sözleşmesine dayanan ve belirli bir şekle tabi olmayan konşimento türüdür. Taşıma ile ilgili bir anlaşmazlık olduğu zaman tamamen taşıma sözleşmesinin hükümleri geçerlidir. Anlaşmazlık halinde, sözleşme maddeleri gereği, taşıyıcının ödenmeyen navlun bedeli için mallar üzerinde rehin hakkı bulunmaktadır. Bu nedenle ‘charter party’ konşimento talep edilen akreditiflerde, malların ikincil teminat olma niteliği zayıflayabilir.

Charter Party konişmentolar taşıma şartları taşıyan ile taşıtan arasında belirlenen bir sözleşmeye dayanarak düzenlenen belgeler olduğundan gerek ithalatçının gerekse bankanın mallar üzerinde tasarrufu ve kontrolü bulunmamaktadır. Bu nedenle, bankaların charter party sözleşmelerine taraf olmadıkları gibi bu belge kendilerine ibraz edilse dahi inceleme yükümlülükleri yoktur. İhtilafli durumlarda (örneğin navlun ödenmediğinde) taşıyıcı sözkonusu anlaşmaya dayanarak mallara el koyabilmekte, akreditifte belirlenenden farklı bir limanda boşaltılabilmekte veya mal yolda satışa konu olabilmektedir. Kredi güvencesinin akreditif konusu belgeler olduğu durumda ve genel olarak, akreditif konusu malın ikinci bir güvence olarak düşünülmesi nedeniyle- malın mülkiyetini temsil eden bir belge olan konişmentonun “charter party” olması banka açısından büyük risk taşımaktadır.

Özetle, taşıma belgelerinin banka adına olmaması, malların ikincil teminat olmasından vazgeçilmesi ve ithalatçı tarafından direkt çekilebilmesine olanak sağladığı, (charter party yükleme belgesinde, farklı isim emrine düzenlenmiş olsa dahi sahipliliğın el değıştirebileceğı) riski göz önünde tutulmalıdır.

“House Bill of Loading”, “FCR”

Akreditif şartlarında, yükleme evrakı olarak “House Bill of Loading”, “FCR” alınması isteniyorsa, bu belgelerin sadece akreditife konu malların taşıma komisyoncusu tarafından sevk edilmek üzere teslim alındığını gösterdiği, malların sevk edilmeyebileceğı dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Bu belgeler yükleme konişmentosu niteliğinde olmadığından malları temsil etmez, mallar sevk edilmeyebilir.

ATR/EUR1

ATR (dolaşım belgesi)’nin mallarla birlikte veya direkt olarak ihracatçıya gönderilmesinin talep edilmesinin nedeni; Gümrük işlemlerinde kullanılan bir belge olan ATR olmaksızın malın gümrükten geçmesi mümkün olamamaktadır. Özellikle karayolu ile taşıma yapıldığında, ATR’nin mallar ile beraber gönderilmesi halinde,

TIR gümrük kapısından geçerken gümrükleme yapılmakta ve mallar direkt ithalatçının deposuna indirilmektedir. ATR'nin olmaması halinde, gümrükleme yapılmayan malı, ithalatçı kaçak mal bulundurmak pozisyonuna düşmemek için deposuna indirtmemektedir. ATR belgesi orijinali ile malın çekebildiği veya kopya ATR belgesi ile ordino düzeltildiği örneklerle görüldüğünden bu belgenin mallarla birlikte veya ithalatçıya gönderilmesinin istendiği işlemler bu kapsamda değerlendirilmelidir. Sadece yükleme belgesi değil, ATR/EUR1 ve fatura ile mal çekilmesi bile mümkün olabildiğinden, direkt gönderilen vesaik muhtemel bir risk olarak değerlendirilmelidir.

Sigorta Belgesinin Banka/Teyit Bankası Adına/Emrine Düzenlenmesi

Akreditif işlemlerinde sadece CIF ve CIP teslim şekillerinde sigorta poliçesi ibraz edilmektedir. Diğer tüm teslim şekillerinde (FOB, CFR vb.) akreditif bedeli sigorta bedelini kapsamadığından, sigorta, ithalatçı ve ihracatçı arasındaki akde bağlı olarak yapıldığından, Banka/Teyit Bankası adına veya emrine yaptırılması esastır. Aksi halde malların, akreditif amiri adına düzenlenecek bir sigorta poliçesi kapsamında ya da sigortasız olarak yüklenmesi ve dolayısıyla nakliye sırasında mallara gelecek bir hasarda malların teminat vasfının zayıflaması söz konusu olabilecektir. Bu risklerin ortadan kaldırılması amacıyla, akreditifin açıldığı gün flotan (geçici) sigortanın, yükleme ihbarı geldiğinde ise kati sigortanın yaptırılması gerekmektedir. Gayrinakdi kredi olarak açılan akreditiflerde malların ikincil teminat olarak değerlendirilmesi nedeniyle, kati sigortanın yüklemenin yapıldığı gün yapılmasını teminen, akreditif metnine, yükleme detaylarının yüklemenin yapıldığı gün akreditifin açıldığı bankaya bildirilmesi şartı akreditif metnine konulmalıdır.

Ancak sigortanın ithalatçı firma tarafından yaptırılmak istenmesi durumunda ithalatçı firma tarafından düzenlenen flotan sigorta poliçesinde Bankamız "Daini Mürtehin" sıfatıyla lehdar olarak yer almalı, böylece poliçenin rehin alacaklısının Bankamız olması sağlanmalıdır.

CIF ve CIP dışındaki tüm teslim şekillerinde, sigorta poliçesinin banka adına ve/veya dain mürtehin banka olduğunun tespiti mümkün olmadığından, uygun vesaik ibrazında ödeme yükümlülüğüne karşın, tazmin halinde, bedelin alınamayabileceğinin, (hiç yapılmaması halinde ihracatçının da alamayabileceğinin göz önünde tutulması) ve 'irrespective of percentage' ibaresinin kaldırılması halinde %5 'lik kısmi kayıp halinde, sigorta şirketinin ödeme yapmayacağı göz önünde tutulmalıdır.

Sigortanın ithalatçı emrine veya boş cirolu (blank endorsed) olarak düzenlenmesi talebinde, nakliyat sırasında mal hasar görürse, uygun vesaik ibrazında ödemekle yükümlü olan bankamız sigorta şirketinden mal bedelini tahsil edemeyebilir, Sigortanın, ithalatçı tarafından “Daini Mürtehin Bankası A.Ş.” olarak CIF veya CIP değerinin %10 fazlasıyla ve tüm riskleri (all risks) kapsayacak şekilde yaptırılarak bankamıza ibrazı gereklidir.

Sigorta poliçesinin bankamız emrine düzenlenmemesi, malların hasara uğraması durumunda bankamızın alacaklı konumunu kaybetmesine neden olabilir. Muhtemel diğer riskler ise: malların dar kapsamlı teminat altına alınması gereken minimum değer olan malların CIF veya CIP değerinin % 10 fazlasıyla sigortalanmaması veya malların hiç sigortalanmaması olarak sıralanabilir.

Diğer Hususlar

Ex Works Teslim Şekli

Ex-Works teslim şekli ile içeren akreditiflerde, ithalatçının malları direk olarak ihracatçının iş yerinden/üretim tesisinden kendisinin alması öngörüldüğünden, yükleme belgesi talep edilmeyebilir. Bu ödeme şeklini içeren akreditifler de bu madde kapsamında değerlendirilmelidir. D teslim şekillerinde ise ithalatçının ülkesinde teslim yükümlülüğünün olduğunu bilerek, sigortanın ihracatçı tarafından veya ithalatçı tarafından yapıldığından emin olunmalıdır.

Belgelerin İbraz Edildiği Şekilde Kabul Edilmesi Şartı (“Documents Acceptable As Presented”)

Şart koşulan vesaik şekil ve içerik şartları bankamız açısından hiçbir risk unsuru içermese dahi, bu ibare, belirlenen tüm şartları hükümsüz hale getireceğinden yukarıda – riskleri belirtilen- şekilde düzenlenen vesaikin de bankaca kabul edilmesi ve vesaik rezerv koyma hakkının ortadan kalkması riskini taşır.

Bayat Vesaikin (“Stale Documents”) Kabulüne İzin Verilmesi

Akreditifte şart koşulan vesaikin, ibraz süresinden sonra ibraz edilmesi halinde, vesaikin bankaca akreditif tahtında kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Bankanın vesaikin ibraz süresi üzerindeki, dolayısıyla akreditifin kullanılıp kullanılmayacağı üzerindeki kontrolünü ortadan kaldırır. Hassas bir mal ithali sözkonusu ise, vesaikin geç ibrazı malın geç çekilmesine neden olduğundan malın bozulmasına neden olabilir, mallar gümrükte uzun süre bekleyebileceğinden, malların millileşme riski vardır.

Akreditif Lehdarı Dışında 3.Taraf Tarafından Düzenlenen Belgelerin Kabulüne İzin Verilmesi (‘Third Party Documents Acceptable’)

Akreditif metninde yer alan tarafların dışında kalan 3. kişilerin düzenlediği vesaikin kabul edilmesi anlamına gelir. Akreditife taraf olmayan kişilerce düzenlenmiş olsa da bankamızın bu tür evraka rezerv koyma hakkını ortadan kaldırır.

Karşılıklı (Back-to-Back) Akreditif Talebi

Dönülemez bir ihracat akreditifinin lehdarı ihraç edilecek malları bir başka ülkedeki üreticiden temin edebilir. Bu durumda işlem **transit ticarete** dönüşür ve lehdar aracı firma durumuna geçer. Lehdar, yani aracı firma, işlemi gerçekleştirebilmek için diğer ülkedeki satıcı adına akreditif açtırmak durumundadır. Bankasına akreditif açtırmak için başvurduğunda, bankaya bu akreditifin teminatı olarak kendi adına açılmış ihracat akreditifini gösterir. İşte böyle bir ihracat akreditifine dayanılarak açılan ithalat akreditiflerine karşılıklı akreditifler denilir. İhracat akreditifinin lehdarıyla it-

halat akreditifinin amiri aynı kişi yine aynı şekilde ihracat akreditifinin ihbar/teyit bankasıyla ithalat akreditifinin amir bankası aynı bankadır. Ayrıca aracı banka karşılıklı akreditifi açarken ilk ihracat akreditifine teyidini eklemelidir. Bilindiği gibi eğer teyidini vermezse, dönülemez akreditiflerde değişiklik yada iptal için amir başvurur, bu başvuruyu amir banka ve lehdar birlikte onaylarlar. Ancak böyle bir durumda ihbar bankasının onayı alınmaz. İşte bu nedenle, aracı banka kendi güvenliği açısından ve işleme hakim olabilmesi, yapılan değişiklikleri yada alınan kararları bilmesi açısından ihracat akreditifine teyidini eklemelidir. Bilindiği üzere, teyitli akreditiflerde değişiklik yada iptaller için amir başvurur bu başvuruyu, amir banka, lehdar ve ihbar/teyit bankası birlikte onaylarlar. Sonuçta yapılacak değişiklik her üç tarafa da bildirilir, birinin bile onayı olmasa, değişiklik yada iptal gerçekleşemez. Ancak akreditife teyit verme olayı aracı bankaya ek bir güven getirirken beraberinde sorumluluklarda getirmektedir. Çünkü aracı banka, ihracat akreditifinin teyit bankası, karşılıklı akreditifinde amir bankası olarak çift taraflı gayrikabirücu ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. Bu nedenle bankalar risklerinin karşılığı olarak yüksek komisyon talep etmekte, buda bu tür akreditiflerin uygulamadaki kullanılrlığını azaltmaktadır. Uygulamada karşılıklı akreditifler yerine tercih edilen akreditifler devredilebilir akreditiflerdir.

Akreditifin Herhangi Bir Bankada Kullanılabilir Olarak Açılması ('AVAILABLE WITH ANY BANK')

Herhangi bir bankada kullanılabilir 'available with any bank' olarak açılan bir akreditifin, akreditifi açan bankanın, (belgelerin yolda kaybolması halinde dahi, ödeme yükümlülüğü devam edeceğinden) mümkün olduğunca 'any' bank talepleri yerine, spesifik banka ismi veya birkaç banka ile sınırlanması uygun olacaktır, bunun mümkün olmaması halinde ise müşteriden, bu nedenle doğabilecek zararın tazmin edileceğine dair bir taahhütname alınması uygun olacaktır. Taahhütname örneği, “Bankanız nezdinde açılan/açılacak olan, yukarıda dökümü yapılan akreditif işlemimiz ile ilgili olarak akreditifin açıldığı ülkedeki tüm muhabir banka/bankalar

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

tarafından Bankanıza aynı yükleme ile ilgili birden fazla vesaik ibraz edilse dahi bu vesaik ile ilgili olarak ileride gerek Bankanızın ve gerekse firmamıza atfedilmesi gerekip de, Bankanızdan talep edilecek yükümlülüğü ve ödemeyi, herhangi bir ihtar veya ihbar gerekmeksizin Bankanıza derhal ve ilk talebinizde ödemeyi veya yükümlülüğü yerine getirmeyi; ayrıca Bankanızın bu akreditifle ilgili olarak doğmuş ve/veya doğabilecek her türlü zarar ve ziyanını da Bankanıza ödemeyi gayrıkabilirücu kabul, beyan ve taahhüt ederiz.”

Literatürde Teyitli Akreditiflerle İlgili Araştırmalar

Akreditiflerde, uygulamada ödeme talebinin dürüst olmaması nedeniyle, alıcının ödemeyi durdurması için ihtiyati tedbir kararı alınmasının hukuki yönden incelenen araştırmasında, hangi hallerde akreditif bedelinin ödenmesinin durdurulabileceği incelendiği çalışmada, uygulamada, ödemenin durdurulması için ihtiyati tedbir kararı alınması durumunda, akreditifi açan bankanın yanı sıra, yurt dışındaki teyit bankasının da ödemeyi durdurulması talep edilmektedir. Ancak yurt dışındaki teyit bankası için bir yaptırım söz konusu olmadığından uygulanamamaktadır (Çabri, 2015). İhbar bankasının Türkiye’de olması ise ihbar bankasına karşı TBK m.507/III, 509/I maddesi gereği Türkiye’deki ihbar bankasına karar uygulanabilse de, ihbar bankasının yurt dışında olması halinde, aynı teyit bankasının yurt dışında olması durumunda uygulanmasının çok zor olduğu olacağı belirtilmiş, ve ihtiyati tedbir kararlarının da yabancı bir ülkede tanınmasının mümkün olmadığı belirtilmektedir (Kaya, 1995).

Yurt dışında bulunan teyit bankasına tedbir kararının uygulanamaması nedeniyle, teyit bankasının yaptığı ödemeyi akreditif bankasından rücu hakkı nedeniyle talep etmesi durumunda ise akreditif bankası ödemeyi yapmak zorunda kalmaktadır (Çıray, 2009). Çünkü artık talep teyit bankası ile akreditif bankası arasındaki sözleşmeden doğan rücu hakkı olup, bu alacak artık lehdarın değil, teyit bankasının alacak hakkı olduğundan ödenmesi gerekmektedir (Demir, 2007). Teyit bankasının yurt dışında

bulunması durumunda ihtiyati tedbir kararı ile ödeme emrinin durdurulması söz konusu olmamaktadır.

Teyit bankası ile ilgili olarak, Yargıtay (2000)'ın verdiği karara göre, teyit bankasının, akreditif bankasının yanı sıra ikinci bir akreditif bankası gibi lehdara karşı bağımsız bir yükümlülük üstlendiğini, yani akreditif bankasının borcunu ödememesi halinde garantör ve borcunu ödemek değil, lehdara karşı, mücerret, asli ve bağımsız bir borç taahhüdü altına girdiğini ifade etmektedir. İsviçre Federal Mahkemesi, İsviçre Kanuna göre, teyit bankasının, akreditif bankasına rücu hakkı olup, akreditif şartlarına uygun vesaik ibrazı halinde, ödeme/harcamalarını akreditif bankasının ödemesi gerekmektedir. Çünkü teyit bankası ve akreditifi açan banka arasında bir vekalet ilişkisi vardır. Başka bir deyişle, akreditifi açan banka, teyitini eklemesini talep ederek, teyit bankasına vekalet vermektedir. Teyit bankası da teyitini ekleyerek, vekili olarak hareket etmektedir. Ancak teyit bankası ile amir arasında ise akdi bir ilişki bulunmamaktadır (Reisoğlu, 2005).

Özçelik ve Kılıç (2016) akreditif ödemelerinde ihracatı yapılan mallarla ilgili ibraz edilen belgelerin uyumsuzluğu nedeniyle ödemelerin gecikeceği bu nedenle ihracatçıların uygun vesaik ibraz etmelerine önemine dikkat çekmiştir.

Polat (2008), Kring (2009) ve Kodalak ve arkadaşları (2015) çalışmalarında, ICC 600 Sayılı yayın ile uygulamadaki değişiklikleri ve tarihçesini ele almıştır. Tarihçede, teyit bankası ile ilgili olarak tüm tarafları ilgilendiren Banco Santander ve Banque Paribas arasında yaşanan vadeli akreditif iskontosu sorununda, vadesinden önce akreditifi iskonto eden teyit bankasına, sahtecilik nedeniyle vadede ödeme yapmayan akreditif bankasını haklı bulan mahkeme, teyit bankasının vadesinden önce iskonto yaparak ödeme yapmasını kendi riski olarak kabul ederek, sahtecilik nedeniyle, akreditifi açan bankanın teyit bankasının yaptığı ödemeyi ödemekle yükümlü olmadığı sonucuna varması üzerine 600, madde 35'de bir kez daha, görevli bankanın ibrazı karşılıklı veya iştirah etmiş olup olmadığına bakılmaksızın ve hatta belgelerin

bankalar arasında yolda kaybolması halinde dahi akreditif bankasının veya teyit bankasının ibrazı karşılıyarak, görevli bankayı ramburse etmesi gerektiğine yer verilmiştir.

Yurtsever (2010) ise çalışmasında, bankaların tahsil ettiği komisyon ve vergileri eleştirerek, alt ve üst limitlerin getirilerek, standart bir uygulama olması gerektiğini önermektedir.

Yeşilyaprak (2018) çalışmasında, Türkiye’de bankaların, ülke riski, yetersiz muhabir ağı, limitin dolu olması vb. nedenleri ile teyit veremedikleri verilemeyen akreditiflerin, ‘akreditif teyit sigortası’ ürünü ile sigortalanması halinde, ihracat hacimlerinin artabileceğini öne sürmektedir.

Köksal ve Genç (2019) ülke riskleri ile ilgili yaptıkları araştırmada, Türk Eximbank’ın, ihracatı teşvik için ihracat kredi sigortası kullanımının ihracatı olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Geçer (2018) Eximbank’ın kredi kullandırımı ile ilgili çalışmasında, ihracatçıların Eximbank’dan kredi kullanabilmeleri için önce kendi bankalarından kredi teminat mektubu ibraz etmeleri gerektiğine dikkat çekerek, Eximbank’ın kredi yetkisini dolaylı olarak bankalara verdiğini öne sürmektedir.

Alawi (2015) ise Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık (İngiltere) yaklaşımlarını incelediği araştırmasında, Uluslararası Akreditif işlemlerinin İngiliz Kanunlarında, vaka bazında ele alındığını oysa Amerikan Ticaret Kanunu 5.no.lu kanun kapsamında ele alındığını belirterek, akreditiflerin bağımsızlık prensibini bu farklı yaklaşımlar ile inceleyerek, sahteciliğin tanımının nasıl istisna tutulduğunu ve sahteciliğin kanıtlarının İngiliz ve Amerikan yasalarında akreditif uygulamalarında nasıl tanımlandığını araştırmıştır.

Ekonomik yaptırımlar ile ilgili çalışmalarında, Aygül ve Çelenk, (2018), AB ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar tarafından uygulanan ekonomik yaptırım kararlarının akreditifler üzerindeki etkisi incelenerek, bu doğrultuda bankalar tarafından akreditiflere konulan ambargo kayıtları ve yol açtığı sonuçlar incelenmiştir.

Akreditif metinlerine eklenen ekonomik yaptırım ile ilgili klozların, akreditifin uluslararası ICC kurallarının dışına çıktığı ve Türk hukukuna tabi olan bir akreditifte, Türk Mahkemelerinin de akreditif sözleşmesindeki ekonomik yaptırım klozlarını dikkate alarak karar verebileceklerine öne sürülmektedir.

Sonuç

Uluslararası ticaret finansmanında hem ithalatçı hem de ihracatçı için diğer ödeme yöntemlerine göre daha güvenilir bir yöntem olarak kullanılan akreditifler, akreditifi açan bankanın ihracatçıya/satıcıya, akreditif şartlarına uymak ve şart koşulan uygun belgelerin ibrazı karşılığında ithalatçıdan bağımsız olarak bir banka ödeme taahhüdü sunmaktadır. Ancak akreditifi açan bankanın veya bankanın bulunduğu ülke riskinin yüksek olması durumunda, uygulamada, genellikle ihracatçının bankasının aynen akreditifi açan banka gibi ihracatçıya ödeme taahhüdünü sunduğu teyitli akreditifler kullanılmaktadır. Teyitli akreditiflerde, akreditifi açan bankanın yanı sıra, akreditife teyit ekleyen ikinci bir bankanın, birbirinden bağımsız olarak lehbara yani ihracatçıya ödeme taahhütleri nedeniyle, teyitsiz akreditiflerde ihracatçı sadece akreditifi açan bankanın yani bir bankanın ödeme güvencesi varken, teyitli akreditiflerde ise iki farklı bankanın birbirinden bağımsız ödeme taahhütüne sahiptir. Böylece ihracatçıların ülke riskleri nedeniyle, girmekten imtina ettikleri ülke riski yüksek pazarlara girişleri sağlanabilmiş, dış ticaretin artmasına katkıda bulunan bir yöntem olan teyitli akreditiflerin kullanımı ile bu pazarlara giriş mümkün olabilmektedir. Ancak uluslararası kurallara göre düzenlenen akreditiflerin, bu güvencelerinden yararlanmak için dikkat edilmesi gereken hususların ele alındığı bu çalışma sonucunda, özellikle malların sahipliğini gösteren taşıma belgelerinin, ithalatçı adına değil, bankalar adına ya da emrine düzenlenmesi ve sigorta belgelerinin de aynı şekilde bankalar emrine düzenlenerek, özellikle tam takım yükleme belgelerinin, mallarla ithalatçıya değil, direk bankalara ibraz edilmesi çok önemlidir.

Ayrıca teknik bir konu olan, uluslararası spesifik kurallara tabi olan akreditiflerin

açılış aşamasından, belgelerin hazırlanması ve ibrazına değin, bu konunun uzmanı dış ticaret uzmanları ile çalışmak olası riskleri, malların geç teslimi ödemenin gecikmesi vb. olayları minimize edecektir.

Kaynakça

- Alavi, H. (2015). Autonomy Principle and Fraud Exception in Documentary Letters of Credit, a Comparative Study between United States and England. *International and Comparative Law Review*, 15(2), 47-68.
- Aydin, N., et al. (2012). Finansal Yönetimi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2577.
- Aygül, M., & Çelenk, B. V. (2018) Ekonomik Yaptırımlar ve Akreditif. *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi*, 4(1), 1-18.
- Customs, I. U. Practice for Documentary Credits, 2007 Revision, ICC Publication No. 600. The International Chamber of Commerce, Paris.
- Çabri, S. (2015). Akreditifte Temel İlişkiden Doğan Borcun Hiç veya Gereği Gibi İfa Edilmemesinin Akreditif İlişkisine, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 615-644.
- Çiray, F.C. (2009). Akreditifte Bankaların Hukuki Bakımdan Sorumlulukları, MÜBSE, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Demir, G. (2007). Vesikalı Kredilerde (Akreditifte) Hile Kuralı, DEÜSBE, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Geçer, T. EXİMBANK ‘TEMİNAT MEKTUBU’TOPLAMA BANKASI MI?. *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 81-86.
- ICC Yayınları. (2013). International Standard Banking Practice, 2013 Revised, Publication Number 745E.

International Uniform Customs, (2007). Practice for Documentary Credits, 2007 Revision, ICC Publication No. 600. The International Chamber of Commerce, Paris.

İsviçre Kanunu, IBK 402/1, TBK 394/1 maddesi (BGE 78 II 51)

Kaya, A. (1995). Belgeli Akreditifte Lehtarın Hukukî Durumu, İstanbul 1995.

Kodalak, O., Topal, B., & Dizkirici, A. S. (2015). Dis Ticarete Akreditifli Ödemeler: UCP 600'e Göre Bankalarda Güncel Örnek Uygulamalar/Letter of Credits in Foreign Trade: Current Applications at Banks According to UCP 600. *Journal Of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 1(3), 68.

Köksal, C., & Genç, E. G. (2019). İhracat Kredi Sigortalarının İhracat Değeri Üzerindeki Etkisi: Gelişmiş Ülkeler Üzerine Bir Panel Veri Analizi. *Maliye Finans Yazilari*, 33(111).

Kring, F. B. (2009). Milletlerarası Ticaret Odasının Akreditifle İlgili Son Düzenlemesi Yeknesak Kurallar 600 (Ucp 600) ve Uygulamaya Getirdiği Bazı Yenilikler.

Meral, Y. (2018). Documentary Risk in International Trade. In *Strategic Design and Innovative Thinking in Business Operations* (pp. 413-431). Springer, Cham.

Meral, Y. (2019). Strategic Management of Finance and Role of Documentary Credit. In *Handbook of Research on Global Issues in Financial Communication and Investment Decision Making* (pp. 395-416). IGI Global.

Meral, Y. (2019). Stratejik finansal yönetimde teminat mektupları ve teminat (standby) akreditiflerinin rolü. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, İTÜSBD, Cilt 18, Sayı 35.

Özkan, Ö., Özçelik, O., & Kiliç, S. (2016). Important and Critical Issues of Complying Presentation Based Upon Letter of Credit (L/C) Payment. *Journal of International Trade, Logistics and Law*, 2(2), 73.

Polat, A. (2008). Uluslararası ticarete akreditifli ödemeler ve UCP 600.

IFS. (2013). The guide to documentary credits. IFS School of Finance.

Yargıtay, (2000). 12.HD., 14.11.2000, 16851/17973, YKD, Mart, 2001, s.377.

Yeşilyaprak, M. (2018). Akreditif Teyit Sigortası'nın Türk Finansal Kesiminde Uygulanması ve Muhtemel Etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 927-950.

Yurtsever, H. (2010). Uluslararası Ödeme Şekillerinde Bankalarca Alınan Komisyon ve Vergi Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım. *Ege Academic Review*, 10(3).

Strategic Human Resource Management (Book Review)

Sobia Sultana

Lecturer, Department of Public Administration

Lahore College for Women University, Lahore

Article Received: 2019-08-05

Article Accepted: 2019-10-21

Introduction

The book “*Strategic human resource management*” (Alan Nankervis, Robert Compton and Marian Baird) present a broad coverage of Strategic human resources management, execution and evaluation using concepts, models and relevant case studies.

In this Information Era; globalization, the advance in technology and the transformation in the nature of job are dominant issues for managers and human resources professionals of the millennium. The importance of SHRM for the success of the organization is inevitable in this increasingly competitive business environment and allows organizations to perform human resource management functions in a mutually beneficial way.

This book is organized into six parts. First part encompasses the perspective of strategic human resource management which is further divided into two chapters. The second part includes Human resource planning comprises of chapters 3 to 5. The third part expounds the staffing of the restructured workplace including chapters from 6 to 8. The fourth part focuses on ensuring the effective management of human resource including chapters from 9 to 12. The fifth part highlights managing employee relations (chapters 13-15) and sixth and the last part comprised of accountability, international human resource management, future directions and discussions from chapters 16 to 18.

Organization of the book:

This book is organized into six parts and eighteen chapters, key discussions and concepts in each chapter are discussed below.

Chapter 1- Theories, issues and influences in human resource management

This chapter of the book is the basis of HRM. It provides a general description of the link between personnel management and human resource management and focuses on the history and origin of human resource management. The management of human resources is the decisive element in the success of the Australian organization. This chapter provides a brief introduction of management theories like classical management theory, contingency theory, excellence theory, total quality management to organizational success. The stages of HRM from first stage to fourth stage (1900s-1990s) has also been expound in a comprehensive way. Discussion commence with focus on roles, functions, strategies and practices for the management of human resources for the corporate blessing. It addresses a series of professionalism, ethical perspectives and human resource management problems. In addition advancement of HRM will eradicate problems effectively is also addressed in this chapter.

Chapter 2 – Organizational strategy, structure, culture and policy

This chapter explores the concept and features of strategic human resource management. Theories of SHRM defined the way to resolve the issues faced by achieving the organizational objectives. This chapter also outlines the Porter's business strategies through which employee's behavior and HRM policies are specified. The SHRM model deliberated here offer the directorial framework for HRM polices and structure. It discovers the definitions and the relationships between SHRM and organization's strategies, policies and culture and also discussed the style of management for the required scale of change to accomplish organizational purposes. The flexible firm model gives the impression as vital to organizational victory. The broad forms of organizational cultures discussed in detail to narrate the organizational culture with HRM. At the end the principles of HR policies, structures and the issues are scrutinized briefly.

Chapter 3- Human resource planning

This chapter focused on human resources planning; elaborate its role in association with organization strategies and HR strategies. Human resource planning is beneficial for organization in term of estimating labor demand (to fulfill their consideration by using different effective qualitative and quantitative techniques), for organizational resources and to assures the availability of number of sources to accommodate their forecasting demands. It also explains that how internal forces (physical, technological, social, political, economic forces) and external

forces (globalization, political, economic, social, and legislative issues) provide assistance and create hindrance for Human resource planning (HRP) in achieving strategic alignment.

HRP provide assistance to organization due to the continuous emergence of modern organizational trends, strategies, changes in the structure of employment, and in order to respond to internal and external forces by developing effective plans. The chapter ends by summarizing the merits of HRP that helps organizations in order to achieve ideal situations in flexibility, workforce, productivity, service quality, resources and profitability by using total quality management, diversity management, and flexible work practices. It also highlights the reasons due to which it is difficult to implement HRP in any organization.

Chapter 4- Human resource information management system

This chapter accentuates that Australian organizations integrated the comprehensive human resources system (HRIS) into their planning and management systems. This system provides opportunities for a greater link between human resources management and the overall planning of the organization to accurately measure the numbers and types of employees, trends and future projections. The human resources specialist has the responsibility to measure business data through efficient use. An effective HRIS is expensive, time-consuming and, at times, problematic with respect to its functions, use and confidentiality. The proper implementation of HRIS can contribute to both human resource management and organizational planning.

Chapter 5-Management in a diverse workplace

This chapter sheds light on discrimination; discrimination on the basis of gender, race, marital status or physical and intellectual basis. From few decades, legislation is formed to eradicate the discrimination waves of the feminism in employment opportunities. Top management (both federal and state) should keep in mind this issue while taking decisions of employment. Legislative indicators are formulated to provide protection against inequalities of employees and different obligations on employers. Different laws are formulated to provide protection against discrimination among individuals.

To imply legislation laws, different countries and states have established courts to indicate employer activities and hear cases of discrimination. Firstly, they investigate the employers records and then if they found any discrimination they punish them according to law. Equal

employment opportunity (EEO) and Affirmative action has provided assistance to enhance the value of HR sector in several organizations. EEO, diversity and affirmative actions are the stem of strategic planning process for better utilization of employees in an organization.

Chapter 6- Job requirement in a changing workplace

The elementary unit of any organizational structure is a “job”. Job should be precisely evaluated. Due to the effect of environmental components job is not deadlock in nature. The prerequisite of selection system is job description. It is a role that entails four parts title, identification, role and environment. It should be simple, direct, comprehensive and measureable. Information of duties of job is accumulated by job analysis and competency profiling on which HRM decisions must be stationed. Nailing down the necessity of job is called job analysis. Job analysis promotes authentic recruitment and selection. It is answerability of HR expert and HRM department. There are various mechanisms of job analysis such as narrative is most common or relatively unstructured form, trait analysis focus on tasks and traits, inventory approach tells us how much time spent on activities etc. Data collection modes should be preferred cautiously. Interviews, questionnaire, job performance, diaries, logs, critical incident, focus group, HR records, ASCO data are various modes of data collection method. On the other hand competency profiling is a style to drive set of proficiencies with effective job performance.

Job design concerns the contentment of job holder need. Human engineering, organization objective, industrial engineering and quality of work life are foundation of job design. The vital job dimensions are skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback. Job enlargement (horizontal loading), job rotation and job enrichment (vertical loading) are job design strategies. Self managed work teams are new expression to accommodate task, flexibility, synergy or high performance. They determine, plan and administer routine activities. Condensed work week, flex time, job sharing, part time job, telecommuting, shift work are several adjustment in work schedules by which productivity of organization and satisfaction of employees achieved. Due to global competition in this modern era workforce is increasing government and employers insisted on increased flexibility in labor market, working hours and payment system.

Chapter 7- Recruitment strategies

Recruitment means, to hire people who are right for the job and encourage people to apply for the post. For recruitment strategies it is necessary for the organizations to help HR department for taking decisions which are efficient and effective. In all process, it is necessary to inform about the criteria to applicants for the sake of motivation. Strategic perspective is different as compared to operational one. The reason behind it as HR managers also focuses on the reduction of cost. Moreover, recruitment can be done from in two ways; internal recruitment or external recruitment. Internal recruitment follows different promotional policies in which equal employment opportunities and affirmative actions are important. Whereas, recruitment from outside is also held through various advertisements like ad in a newspaper, private agencies, from educational institutions for young graduates. On the other hand, hiring can also be done through companies or organizations that support the references of employees in which the network plays a major role. E-recruitment means hiring through virtual means. For all this purpose, applications are approached by a person like telephonic applications, forms and the other way round. After then, organizational recruiters overlook the forms of applicants.

Chapter 8- Employee selection

After the process of recruiting the most important step is the selection of employees. We need to select the most appropriate and promising applicant to fill up the job vacancy. To carry out the selection process efficiently, it is important that the person who is responsible for making the decisions about selection should have the appropriate information about the nature of the job vacancy to be filled.

The selection process is said to be a continuous process because inevitable turnover occurs, which leaves the vacancies empty and these vacancies are then filled up by the managers either from inside or from outside the organization. To hire the most qualified individual for the job vacancy it is important that the HR director evaluates that the person applying for the job has provided the valid and reliable job related information. Many tests and interviews are conducted before the selection of the applicant. These tests and interviews are conducted to investigate about the background of the applicant. There are many sources of obtaining information about the job candidate which includes their resumes, application form, medical examination and background investigation. The most important source of obtaining information about the job applicants is the interview. There are two methods of interviewing i.e. the directive and the non-

directive interview. Directive interviews are also called structured interviews because they have a particular pattern which often includes detailed questions. Non-directive interviews are less structure and the interviewer asks open questions which allow the candidate to talk freely. Proper training should be provided to the interviewer and he should be well aware of how to conduct the interviews and he must possess adequate knowledge about the methods of interviewing.

The selection decision should be made very carefully. The two approaches for selection decision are clinical approach and statistical approach. The applicant achieving the cut off score should be considered for the job. While making the final decision managers need to appoint the most promising applicant for the job because this whole process of recruiting and selection is both time consuming and costly. If wrong decision has been made it is likely to increase recruitment cost, reduce the profits of the organization and also can adverse organizational performance.

Chapter 9- Training, developing and educating employee

Training and development programs play essential role in organization's success. Due to advancement in technology and inclusion of globalization training and development become very important. From very few years development programs give great attention on career development and personnel management. A development program starts with the important process of induction.

System approach should be followed in designing training programs. Training becomes very important, now-a-days on the job and off the job trainings are conducted to educate employees. Training should focus on the achievement of strategic objectives of the organization and that lead to the success of business. For the training of managerial and non managerial personnel only those training programs should be selected that are suitable to the structure and culture of the organization and that can strategically attain vision and mission of organization.

Chapter 10- Career development

With the rapid increase in global competition there is an extension of wants of employers and employees which outgrowth the development of career affairs for best usage of workforce. There must be reconcilable and supportive policies to be successful for each organization. A program of career development should accommodate a well established stock of job opportunities jumping from one job to another. The career programs help for the betterment of workforce in the system

by working in division. Managers need to be trained to efficiently evaluate or examine the KSA's and aptitude to be needed in organization. Group of minorities and women are now provided with many rights with these programs that reduces many hurdles in this advanced era. The needs of those employees who work and maintain their families together must be fulfilled to bring a profitable and productive environment.

While choosing choices for career every employee wants to be aware of these terms and should take guidelines from HR experts. As time change people also change, the needs and wants of older people are quite distinguished from young generation. Every leader or HR professional should be familiar of these new attitudes.

Chapter 11- Management of performance

Management of performance is the process of managing and improving employees by training and incentives while evaluating their performance for achieving settled goals. The basic components of performance management are: the process of performance management which starts from the hiring and recruitment, the role of performance management when making multinational goals, subsidiary goals and individual goals and the main part of performance management is performance appraisal of employee according to which training and incentives plans can be held.

Performance appraisal is the process of evaluating the employees, sharing information with them and searching for methods to improve performance. Performance review program is very essential for both the organization and subordinates. Appraisers who develop the appraisal program can be manager and supervisor usually. Appraisal by peers and self-appraisal are most used criteria. Methods which are commonly used to appraise the performance of the employees are 360° feedback, rating error, competency-based appraisal, rating scale, global rating, mixed standard scale, BARS, essay method, MBO, checklist employee and forced choice methods according to the requirement. Tell and sell method, tell and listen method and problem solving method are the three categories of appraisal interviews. Employee assistant programs bring free specialized, trustworthy counseling to employees and their families.

Chapter 12- Strategic remuneration management

In any organization, remuneration management has taken very much importance. It encourages and reward business performance. Remuneration strategies are shaped by human resource strategies and organization's business. Remuneration decisions are mainly based on what business needs to be achieved in near future. Now-a-days remuneration management becomes very important as it gives direction to business towards success. This chapter focuses on strategic objective of remuneration, policy/ principles of remuneration and salary structure. It also expounds the current issues in remuneration management and the form of equity in salary packages and benefits.

Chapter 13- Managing occupational health and safety

Safe and healthy environment in any organization provides psychological satisfaction to the minds of an employee's which comes in the form of an effective and efficient output. HR department is responsible for making such policies which assure employees safety because, physical factors like noise and vibration, chemical agents like toxins and poisons become a hazard for workers and in return labors face stress. Occupational Health and Safety (OHS) align with strategies side by side. Different policies are made regarding OHS. Most of the vital among safety policies is workers compensation and rehabilitation legislation.

For creating safe and healthy work environment organizations compensate employees who are injured. Organizations should conduct awareness programs and also training programs for employees. Compensation system should also be developed in which first aid and adequate medical check-ups are also included. Other issue that has been raised in organizations is smoking. Many people started smoking when they are in depression or work load is high and this creates an unhealthy environment for other employees. In some organizations mobile phone is taking as a hazard. Too much usage of it creates some electromagnetic radiations which are not good for humans. Another issue is some types of diseases like Cancer and Hepatitis. In solution firm should arrange wellness programs and also conduct a session in which they ask about employee's personal problems and after this try to solve them at maximum.

Chapter 14-The Australian bargaining framework

The chapter précised the Australian history of industrial relations and discuss bargaining framework in detail by enlightening that Australian government introduce system that resolve clashes among employees and workers. They pay more responsiveness to solve issues related to

workplace, productivity and competitiveness of the Australian industry in the world of globalization. For this they presented enterprise bargaining or workplace bargaining concept. Further, they explain that legislative changes play a key role by federal government, as government pressurized direct or independent relation between employers and employees and construct a set of formal rules for the conduct of industrial relation.

The workplace relation act enhances economics and welfare of people by encouraging and ensuring their responsibilities. The chapter also defines different acts for the collective bargaining and union to define human resource management role. There are some awards and certified agreements that cover wages or conditions of employment that has been formalized and approved by commission.

Chapter 15- Unions and collective bargaining

The emphasis of this chapter is towards the contribution of unions. Unions have actually given confidence to the employees to meet up with the power of their employer and raise voice for their rights. HRM is constantly trying to make such policies that win the commitment of employees towards the organization rather than unions. The main purpose of unions is to maintain and to improve the employment conditions and to negotiate the rates of pay. Mostly unions do operate independently but sometimes during the process of bargaining they unite with other unions to share power and act in coordination, this unity of unions gave rise to inter-union institutions. Now a day's line managers and HR play a significant role in settling the grievances and also help in negotiating the terms and conditions for employment.

There are many types of unions i.e. craft unions, industry unions, general unions and enterprise unions. Craft unions are the unions which are restricted to the skilled workers in specific trade, craft and occupation for example electrical trade union. Industry union is the one restricted to the employment in particular industry which includes skilled, semi-skilled and unskilled workers for example transport worker union. General union is unrestricted in terms of occupation, skill and industry. Collective bargaining is one of the main activities of unions. Collective bargaining is used to improve the wages of employees via negotiation. Collective bargaining includes an agreement between the union and the employer which states the general terms upon which the employees will consent to work.

Chapter 16- Accounting for human resource management

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

In this chapter, the significance of accounting approaches for the management of human resources has been highlighted. A long time ago, managers and senior managers could not use the best of their human resources due to the lack of adequate tools. Both quantitative and qualitative techniques are beneficial to coping with changing environments such as absenteeism, misuse and turnover, etc. The basic objective of these techniques is to ensure that the Human Resources department carries out its actions in a financially responsible and novel manner in order to achieve the objectives of the organization.

Chapter 17- International human resource management

In this chapter, the similarities and differences between the domestic SHRM and the international environment has been enlightened. The Phatak model, the Stance model and other strategic management models have been explained to deal with human resources management in the multinational company. The problems and challenges of intercultural management were also discussed. The companies of Australian organizations in Europe and the Asian regions depend a lot on human resources. Human resource managers in Australian organizations must develop new and appropriate programs for the provision of efficient staff at both the top and professional/technical levels. For expats wellbeing, integrated, culturally oriented and profitable programs should be introduced for hiring, placement, compensation, training and professional development, performance management and repatriation plans. The separation of the Eastern European bloc offers new opportunities for Australian organizations of new avenues.

Chapter 18- Future directions for Australian human resource management

This chapter sets out future directions for the Australian industry to face the challenges posed by economic, social, political and cultural transformation. The future direction proposed to the organizations to analyze the change management, the external and internal adaptability of the employees and the innovation in the SHRM programs. These programs must be sufficiently flexible in all terms of implementations. Research in the SHRM domain can propose guiding principles, a conceptual framework and practical implications for organizations. The challenge is to learn the lesson of past experiences and integrate the new approaches in the social, economic, cultural and political domain.

Reference

Nankervis, A. R., Compton, R. L., & Baird, M. (2002). *Strategic human resource management*.

The Effects of Paternalistic Leadership Styles on The Perceptions of Nepotism: A Study in Family Businesses

Nurten POLAT DEDE¹

Article Received: 2019-09-21

Article Accepted: 2019-10-28

Abstract

The main purpose of this study is to measure the effects of paternalistic leadership styles on the nepotism perceptions of employees in family businesses. The data was gathered through survey research. Our survey included 26 items regarding paternalistic leadership styles and 14 items regarding nepotism perceptions with a total of 40 item scale was used. The questionnaires were delivered by hand in four different companies indicating that they were family-owned and completed with 212 employees. SPSS 25 was used for data analysis. As a result of the analysis, it was observed that moral leadership has a significant and negative effect on nepotism in relationships. Managerial authoritarian leadership has a significant and negative effect on nepotism in recruitment. On the other hand, benevolent leadership has a significant and negative effect on nepotism in promotion. Benevolent leadership has a significant but positive effect on nepotism in recruitment. Behavioral authoritarian leadership has a significant and negative effect on nepotism in relationships. In addition, the general perception of nepotism is higher in employees who work for less than two years, when compared to employees with higher working years. Those who work more than ten years have higher perceptions of nepotism only in relationships and promotions. The negative effect of moral leadership on perceived nepotism in relationships means that moral leadership reduces perceived nepotism in relationships. In other words, as the moral leadership characteristics of the company managers increase, the perceived nepotism of the employees decreases. Similarly, as the managerial authoritarian leadership characteristics of the company managers increase, the perceived nepotism of employees in recruiting decreases. In companies where the leader shows benevolent leadership, the perceived nepotism of employees in promotions is lower.

Keywords: Leadership, Paternalistic Leadership Styles, Nepotism, Family Businesses.

JEL Codes: M12, M54, J71

¹ Nurten POLAT DEDE, Medipol University, Medipol Business School, Istanbul, Turkey, ndede@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9952-4642

Paternalistik Liderlik Tarzlarının Nepotizm Alguları Üzerindeki Etkileri: Aile İşletmelerinde Bir Çalışma

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, paternalistic liderlik tarzlarının aile işletmelerinde çalışanların nepotizm alguları üzerindeki etkilerini ölçmektir. Veriler anket araştırması ile toplanmıştır. Uygulanan ankette 26 maddelik paternalistik liderlik tarzları ve 14 maddelik nepotizm algılarına yönelik olmak üzere toplam 40 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Anketler, aile işletmesi olduğunu belirten dört ayrı firmada elden teslim edilerek çalışanlara uygulanmış ve 212 kişiyle tamamlanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25 kullanılmıştır. Analizler sonucunda ahlaki liderliğin ilişkilerde nepotizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi görülmüştür. Yönetimsel otoriter liderlik işe alımda nepotizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir. Yardımsever liderlik ise terfide nepotizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir. Yardımsever liderlik işe alımda nepotizm üzerinde anlamlı fakat pozitif bir etkiye sahiptir. Davranışsal otoriter liderlik ise ilişkilerde nepotizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir. Ayrıca iki yıldan az çalışanların genel nepotizm algısı, daha fazla yıl çalışanlara göre daha yüksektir. On yıldan fazla çalışanların ise sadece ilişkilerde ve terfilerde nepotizm algısı daha yüksektir. Ahlaki liderliğin, ilişkilerde nepotizm üzerindeki negatif etkisi, ahlaki liderliğin ilişkilerde nepotizmi düşürdüğü anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle şirket yöneticilerinde ahlaki liderlik özellikleri artıkça çalışanların ilişkilerde algıladıkları nepotizm düşmektedir. Aynı şekilde liderin yönetimsel otoriter liderlik özelliği gösterdiği şirketlerde çalışanların işe alımlarda algıladıkları nepotizm azalmaktadır. Liderin yardımsever liderlik özelliği gösterdiği şirketlerde çalışanların terfilerde algıladıkları nepotizm daha düşüktür.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Paternalistik Liderlik Tarzları, Nepotizm, Aile İşletmeleri.

JEL Kodları: M12, M54, J71

INTRODUCTION

Family businesses have an important part in global economies. In the world economy, family businesses constitute an important part of the economy. This shows that the performance of family businesses is important in determining the general economic level. The success and efficiency of family businesses are considered important in the economic development of countries (Olson, Zuiker, Danes, Stafford, Heck and Duncan, 2003). In order for family businesses to succeed in the markets and to increase their productivity, employees need to demonstrate high performance.

Many internal factors are involved in the high performance of employees. Leadership in businesses is one of the factors that can affect performance (Pradeep and Prabhu, 2011). Paternalistic leadership is a leadership approach seen in societies where chain of command culture is based, unlike individualism, which is the basis of western culture. In order to provide a family environment within the organization and to use a close communication language with employees, the metaphor of father and son is frequently found in the literature. It is said that the culture of paternalism is based on the "legal authority" studies designed by Max Weber (Erben, 2004: 348; Pellegrini and Scandura, 2008). On the other hand, it is important for employees to have a fair perception of the working environment in terms of employee-employer harmony and company loyalty (Padgett, Padgett and Morris, 2019). The concept of nepotism can have significant effects on employees, especially because most family businesses do not have an institutional structure. Institutionalization in family businesses is important for their survival in the future. Professionalization is the basis of institutionalization. However, institutionalization can be difficult in family businesses due to various factors.

The perception of nepotism comes into prominence in cases where there is no professional management in the family business and the institutionalization is not completed. The favoritism of family members in the company raises the perception of nepotism by other employees (Keles, Ozkan and Bezirci, 2011; Polat Dede, 2019). This situation affects employees' attitudes and behaviors towards the organization negatively and hence affects their performance negatively (Barnett and Kellermanns, 2006; Bertrand and Schoar; 2006). In this study, the effect of paternalistic leadership on nepotism perceived by employees in family businesses was examined. The study consisted mainly two parts. In the first part, the literature review is examined in detail about the concepts of paternalistic leadership, family businesses and nepotism. In the second part,

the effect of paternalistic leadership on nepotism is examined. Findings of this effect were obtained from the variables formed as a result of the analysis of the data obtained from the survey applied. The subdimensions of paternalistic leadership and perceived nepotism were defined as variables and analyzed.

1. LITERATURE REVIEW

1.1. Family Companies

Although small businesses come to mind when family companies are mentioned in the society, family companies can shape economic life as very large enterprises with their structure and size (Yelkikalan, 2006: 196).

There are many different definitions of family businesses, but basically the following 3 different definitions are to be mentioned (Dökümbilek, 2010: 3):

- They are businesses where the family members are in the management staff of the firm and which are established in order not to disintegrate the heritage or to provide income. In the decisions taken by the firm, the influence of family members is dominant.
- They are businesses established to maintain the economic effectiveness of the deceased family member and to ensure that the assets remain within the family. The main motive here is to prevent the dispersion of wealth.
- A type of business established by family members or by individuals who subsequently enter the family.

In line with the explanations, it is possible to say that family businesses are companies that have family members in the majority of the management and the ownership of the company or are formed by individuals who enter the family in different ways and established to provide income for the family (Güler and Özdemir, 2017: 629).

Rapid growth and rapid decision-making in family businesses is advantageous. Since all family members have the feeling of belonging to the company, they strive for the development and growth of the company. Since they are usually small companies in their foundations, they are easy to manage. Administrative expenses are low. In addition to these advantages, there are disadvantages of family companies such as the failure of measuring profitability, difficulty in finding professional

managers, and the inconvenience among the employees caused by the family members being managers.

The biggest administrative problem in family businesses is the difficulty of finding professional managers. The fact that family members are at the same time in the management level and intervene in the decisions when necessary, limits the elbowroom of professional managers. These managers who do not want to work under these conditions leave the company if they find a more institutional company. This situation causes family companies to have continuous administrative problems (Coffman, 2014: 38).

Approximately 98% of the companies operating in our country are SMEs, which are small and medium-sized enterprises. The share of family businesses in SMEs is around 95%. This shows that the majority of SMEs are family-owned. There is currently no statistics on the existence of family businesses, but it is stated that the life expectancy of family companies is between 17-20 years. It is stated that the oldest family company started its operations in 1777 and it reached to the fourth generation (Karpuzoğlu, 2004: 44).

The situation of family businesses in the world is not much different. According to the researches, approximately 40% of the family companies established in the USA are closed within 5 years of their establishment (Özler and Gümüştekin, 2007: 437). While the ratio of those who can reach the second generation from the first generation is 20%, the ratio of those who reach the second to third is around 3.4%. Similarly, in the UK, this rate is around 3.3%. Thus, it is possible to say that the life expectancy of many family companies is not very long (Dökümbilek, 2010: 40).

1.2. The Concept of Nepotism

The notion of nepotism can be explained as the attitudes that benefit the individuals in their own community, provide them with advantages and differentiate them from other community members (Düz, 2012: 3). At the same time, it means that kinship being taken into consideration instead of merit principle in decisions such as promotion, reward and job placement within the organization (Karahana and Yılmaz, 2014: 127). In general, nepotism is the abuse of the status of the family member in the family company for the benefit of family members. Thus, regardless of an individual's abilities, skills, education level or experience, nepotism arises only by considering the relationship of affinity and kinship. Although there are evaluations that kin selection is instinctive, it is accepted that nepotism is a conscious, rational and chosen behavior and management style (Karacaoğlu and Yörük, 2012: 45).

Recruitment of personnel due to kinship relations refers to nepotism, while recruitment due to friendship, closeness and friendship relations is called chronism. In countries with strong relative ties, nepotism is very common. Nepotism, in other words political nepotism, means that people are employed only by individuals they know rather than their individual success, education level, skills, etc. The nepotism applied in the companies is similar to the political nepotism. In this respect, nepotism is described as an individual being provided of employment or promotion due to kinship relationships without taking into consideration the characteristics of the individual's experience, level of education, skills and abilities (Büte and Tekarslan, 2010: 5).

Nepotism can lead to many negative situations in companies because favoritism is at the core of nepotism and success evaluations remain unfair. Some of these success evaluations are unfair wage distributions, inappropriate promotions, recruitment of inappropriate persons. As a result of these situations, employees who work in the institution and are not favored may be affected negatively (Asunakutlu and Avci, 2010: 94). In addition, nepotism prevents organizations from accessing an institutional identity beyond the family name, an autonomous identity or beyond the family name, and may cause stakeholders not to fully trust the institution (Erden, 2014: 37).

The size of the family company and the position of the family members in the company determine the organizational structure. In this respect, it can be aimed to prevent employees from non- family members from taking control of the organization. Therefore, these employees can be treated as

hired workers. In addition, there may be some obstacles to the promotion of these employees (Özkanan and Erdem, 2014: 180).

1.3. Nepotism in Business

A classification of nepotism in the literature was made by Adam Bellow. According to him, it is possible to achieve success with planned nepotism. However, in case of failure as a result of planned nepotism, it is difficult to say that nepotism is the cause of this failure. For this reason, it is stated that there is a distinction in terms of good and bad nepotism (Dökümbilek, 2010: 57).

Nepotism in family businesses can also occur because of the lack of trust in staff other than family members. The reasons for this lack of trust include fear of losing the business, concerns about the emergence of family and trade secrets. As a result, an uneasy approach to the employees who are not from the family may be observed (Yücel and Özkalan, 2012: 248).

Problems related to the institutionalization process in family companies make it difficult to explain the reasons on which nepotism is based. Nepotism can be based on a wide range of reasons, such as economic and social reasons, but also on a narrow basis, such as personal reasons. In evaluating these reasons, whether institutional structure is established is important (Asunakutlu and Avcı, 2010: 94).

Nepotic practices are used in many areas such as performance evaluation, wage, recruitment, promotion, the application of disciplinary measures and the use of business resources. In human resources, nepotism in the lower level is often in recruitment and placement of staff, in assessing their performance and in determining wage levels. The nepotic practices in human resources at the top level emerge in promotion, appointment and senior manager elections (Polat, 2012: 18).

Nepotic practices, on the other hand, can ensure the continuity of family businesses and increase organizational commitment and productivity as well. While many employees do not work selflessly and willingly because it is not their own business, family members work more and make more sacrifices than other employees because they are their own businesses.

In family businesses, transfer of professional senior managers who are familiar with the status and strategy of the organization to other businesses is always possible. However, in cases where the manager is also the owner of the company, such a problem will not occur. The sharing of common culture, understanding and value judgments in the same organization and the appointment of senior

managers from the family members (nepotism) due to the advantageous position of the family members at these points are considered as an advantage (Karacaoğlu and Yörük, 2012: 47-48).

1.4. The Concept of Paternalism and Cultural Basis

The concept of paternalism is rooted to the studies of “legal authority” designed by Max Weber (Erben, 2004: 348; Pellegrini and Scandura, 2008: 568). Weber has identified three different types of authority: traditional, charismatic and bureaucratic in the economy and society he has shaped. In these types of authority, the existence of a traditional infrastructure of the source of the rules is called the paternalist authority (Pellegrini and Scandura, 2008: 568).

Paternalistic concept is also based on traditional Chinese culture. An important branch of this culture is the Confucian view in social organizations that emerge at the center of the vertical relationship between superiors and subordinates (Farh and Cheng, 2000). While paternalism is a concept that has not been addressed in western societies and intercultural conflicts, it is often found in collectivist and hierarchical cultures. The concept of paternalism states the quality of bilateral relations and their duties and responsibilities as subordinate and superior. In populations with paternalistic characteristics, the relationship of the superior and subordinate is similar to the parent-child relationship. In this relationship, as with the parent and child, the superior's duty is to protect the subordinate, to guide him, to take decisions on his behalf that he believes are in his good interest and to direct him. In turn, the subordinate is obliged to obey and show commitment. Paternalism is an unapproved phenomenon in individualist cultures where self-determination, autonomy and self-sufficiency are important. On the contrary, in collectivist cultures where obedience, responsibility for others, and interdependence are important and praised, paternalism is both more prevalent and has a positive attitude towards paternalism (Aycan, 2001).

The concept of paternalism is not supported by people and managers with western-style management and cannot make sense of this situation, because in the culture of paternalism, the leader of the organization is not limited to management within the organization. When necessary, it protects its subordinate both in and out of the company. When necessary, approaching the individual with a guiding attitude, on issues related to the private life of the employee, like a father for instance, not only being limited to business life is also a requirement of paternalism (Aycan, 2001). In countries with eastern culture, the concept of paternalistic leadership is the situation where the relationship between superior and subordinate is similar to the relationship between

father and child. This figure carries a more personal power than corporate power. It represents didactic leadership both as a role model and mentor (Karkin, 2004: 65). The paternalistic leadership model, which is also present in Turkish society, is widespread in eastern culture and other countries influenced by this culture (India, Pakistan, China) (Aycan, 2001). Paternalism is a more humane and moral structure. Paternalistic features are rarely encountered in institutional structures where there are strict and contractual leader-employee relations (Mead, 1997).

The opinions of two different authors about the dimensions of paternalistic leadership have come to the fore. According to Aycan (2001), there are two different aspects of paternalism. These are manipulative and bona fide paternalism. According to Farh and Cheng (2000), the concept of paternalistic leadership is dealt with in three different ways as authoritarian, benevolent and moral leadership dimensions. In our study, paternalistic leadership was discussed in accordance with Farh and Cheng (2000).

1.5. Relationship Between Paternalism and Nepotism

Erden and Otken (2019) suggests that there will be different relationships between the three components of paternalistic leadership and employee discrimination and nepotism. In this study, it was investigated that nepotism may be a bad result of paternalistic leadership. Redding's (1990) argument that the leader may not be fair or impartial in giving authority to his subordinates or giving priority to family relations has been discussed in Erden and Otken's (2019) studies. It is stated that such different management attitudes are likely to create feelings of discrimination in the working environment. The study shows that when the leader behaves in an authoritarian manner, employees perceive favoritism in the recruitment process.

Aycan, Kanungo, Mendonca, Yu, Deller, Stahl and Kurshid (2000) conducted a study on paternalistic leadership in ten countries. India, Pakistan, China and Turkey gained the top score in the paternalistic leadership, whereas Israel and Germany took part in the bottom row. Romania, Russia, Canada and the United States scored in the middle rankings.

Many studies in the literature have found that paternalistic leadership is an effective leadership style in collective societies. Some of these studies are those of Aycan et al. (2000) and Pellegrini and Scandura (2006).

2. RESEARCH

In this section, the purpose, model, method and findings of the research are given. In this study, we aimed to measure the effect of paternalistic leadership styles on perceived nepotism in family businesses. SPSS 25 was used for data analysis. Our survey included 26 items regarding paternalistic leadership and 14 items regarding nepotism with a total of 40 item scale was used. Since the number of observations should be at least five times the number of variables to be analyzed (Hair, Black, Babin, Anderson and Tatham, 2006) at least 200 survey is required. In our study, with 212 surveys this number was exceeded. The questionnaires were delivered by hand in four different companies indicated that they are family-owned. The sectors of the firms and the number of people surveyed can be seen in Table 1 below. The reason for collecting the research data from family businesses is that the probability of having an institutionalized structure and management system in these enterprises is low and therefore the experience of nepotism perceptions of employees will be higher. The reason for collecting the research data from the employees working in the same enterprise for at least 2 years is the idea that new entrants cannot have detailed information about organizational culture and nepotism. The sample was selected by easy sampling.

Table 1: Numbers of Exhibitors by Companies

Company name	Company Sector	Number of Participants
A	Food	65
B	Textile	40
C	Construction	35
D	Automotive	72

2.1. Demographic Variables and Sample

Table 2 below summarizes the demographic characteristics of the participants. The average age of the participants was 37, which is a relatively high average. The majority of the sample (91.1%) is consisted of male participants. Moreover, the majority of the participants (87.3%) had pre-high-school education level. Approximately three-quarters of the respondents are single. While the average tenure of employment in the institution is close to 8 years, the average total experience is approximately 15 years. Employees less than 1 year in the institution were not included in the study.

Table 2: Demographic Characteristics of Participants

Demographic Variables			
	Average	Number of People	Current Ratio (%)
Age	37.284	212	100
Tenure	7.951	212	100
Total working experience	14.854	212	100
Gender	Woman	17	8.1
	Male	195	91.9
Education	Primary education	97	46.03
	High school	88	41.27
	University	17	7.94
	MSc / PhD	10	4.76
Marital status	Married	157	74.3
	Single	55	25.7
Level of education	Primary school	129	60.8
	High school	60	28.4
	Associate degree	9	4.1
	Graduate	14	6.8

2.2. Measurement Tools

Two different scales were used for the study of the relationship between paternalistic leadership styles and nepotism perceptions.

Paternalistic leadership is a scale developed by Cheng, Chou, Wu, Huang, and Farh (2004) which is divided into three different dimensions as benevolent, moral and authoritarian leadership. This scale in our study has appeared in four different sizes similar to Erden and Otkur's (2019) findings. The authoritarian leadership dimension was divided into two different dimensions as behavioral and managerial authoritarianism while benevolent and moral leadership were found in a single dimension.

Nepotism scale is a scale developed by Asunakutlu and Avcı (2010) and divided into three dimensions as "nepotism in promotion", "nepotism in behavior (relationships)" and "nepotism in recruitment". In our study, three dimensions emerged in the same way.

2.3. Research Model

In our study, the effect of paternalistic leadership on nepotism was measured. Correlation and regression analyzes were performed by defining the sub-factors detailed under factor and reliability analyzes. In our study, paternalistic leadership scale, which consists of "benevolent leadership", "behavioral authoritarian leadership", "managerial authoritarian leadership" and "moral leadership" constitutes independent variables. The "perceived nepotism in relationships", "perceived nepotism in recruitment" and "perceived nepotism in

promotion" scale are three dependent dimensions. Accordingly, the resulting research model is as in Figure 1.

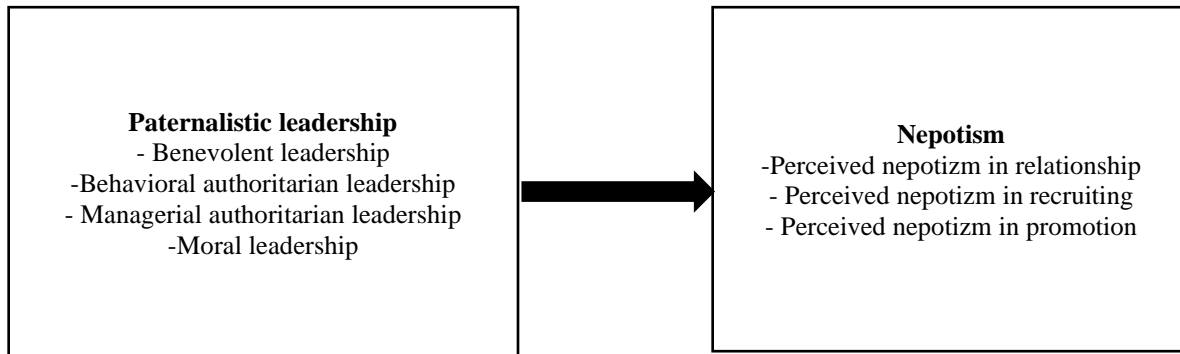


Figure 1: Research Model

2.4. Research Hypotheses

Multivariate regression analyzes including sub-dimensions of paternalistic leadership and sub-dimensions of nepotism were performed in our study, which examines the effect of paternalistic leadership styles on perceived nepotism. Since the sub-dimensions of the dependent variables were three in nepotism, three regression analyzes were performed and multivariate regression analyzes were performed because the independent variables were more than one. Therefore, three hypotheses have emerged.

H1: There is a significant relationship between paternalistic leadership and perceived nepotism.

H1a: There is a significant relationship between the subdimensions of paternalistic leadership and nepotism perceived in relationships.

H1b: There is a significant relationship between the subdimensions of paternalistic leadership and nepotism perceived in recruitment.

H1c: There is a significant relationship between the subdimensions of paternalistic leadership and nepotism perceived in promotion.

3. FINDINGS

In this section, the findings obtained as a result of the analysis of the data are presented as subheadings.

3.1. Factor and Reliability Analysis

Factor analysis was applied to the scales detailed under the measurement tools. Principal component analysis (PCA) and varimax were used as a method for factor analysis.

First of all, KMO and Bartlett's test values were examined. KMO value should be higher than 0.5. A KMO value greater than 0.8 is an excellent result. If the KMO value is above 0.5, we can say that the variable set to be used in PCA is homogeneous. Thus, the assumption of having a homogeneous variable set is satisfied. Bartlett's Test is to test the significance of the correlation matrix used as an input data for PCA. Therefore, Bartlett's Test result should be statistically significant ($p < 0.05$). If there is a significant Bartlett's test result, the correlation matrix can be used as an input data for PCA (Durmuş, Yurtkoru & Zinko, 2011).

If the KMO and Bartlett's test values were appropriate, factor loads were analyzed and the factors with factor loadings less than 0.5 were excluded from the analysis and the procedures were repeated. Afterwards, reliability analyzes were performed for the factors. Cronbach's alpha coefficient was used for reliability analysis. Cronbach's alpha coefficient results should be greater than 0.7 (Cortina, 1993). The findings of exploratory factor analysis indicate that the validity of the research model is maintained, and Cronbach's alpha coefficients indicate that the scales used to measure the variables can be considered as reliable. The factors in which this condition is met were also defined as variables and included in the analysis.

3.1.1. Paternalistic Leadership Scale Factor and Reliability Analysis

In the questionnaire which asked the participants 26 questions about paternalistic leadership type, the 6-point Likert scale was used.

The KMO value is greater than 0.5 as can be seen from Table 1 below. In addition, Bartlett's test result in Table 1 shows a significant result. Since the KMO and Bartlett's test results are appropriate, the reliability analysis of the factors can be examined. Cronbach's alpha value, which is the result of reliability analysis of all five factors, is greater than 0.7. Paternalistic leadership sub-factors whose reliability value is above the acceptance limit have been defined as "Behavioral

authoritarian leadership", "Benevolent leadership", "Moral leadership" and "Managerial authoritarian leadership" and included in the analyzes. Factor loadings, explained variance and reliability values can be seen in the following table.

Table 3: Paternalistic Leadership Scale Factor Analysis

Factor Name	Factor Questions and Question Codes	Factor Load
Extracted Variance: 26,914; Reliability: 0,941		
Behavioral Authoritarian Leadership	24. They scold us when we fail to fulfill our duties	.840
	21. Always behaves in an ordering fashion in front of employees	.832
	26. To do things we need to follow his rules.	.824
	22. I feel under pressure when working with my manager	.817
	23. Applies strict discipline to his subordinates	.705
	11. He takes care of the things that he does not need or manage to do in my daily life	.698
	9. Also looks out for my family members	.656
	10. He tries to figure out the reason when I'm underperforming	.625
Extracted Variance: 22,349; Reliability: 0,923		
Benevolent Leadership	1. He treats us like family.	.817
	6. Cares for of its long-term employees	.778
	4. Usually cares for my comfort	.755
	3. Sensitive to my private life, outside the business relationship	.732
	2. He uses all his energy to look out for me.	.714
	5. He will help me if I'm in trouble.	.690
	7. Fulfills my personal wishes	.680
Extracted Variance: 15,371; Reliability: 0,871		
Moral Leadership	17. Does not use individual relationships and some hidden-secret relationships to provide illegal individual benefits	.839
	16. He won't use me for his own good	.747
	18. He wants me to follow his orders completely.	.695
	15. Doesn't make my success and contributions as his own.	.669
Extracted Variance: 10,896; Reliability: 0,738		
Executive Authoritarian Leadership	19. Makes all the decisions, important or insignificant, in the company	.803
	20. Always makes the final decision in meetings	.699
	14. Uses authority to gain individual privileges	.556
Total Described Variance: 75,529		
KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,807
Approx. Chi-Square		5484.448
Bartlett's Test of Sphericity	df	231
	Shallow.	0,000

3.1.2. Factor and Reliability Analysis of Perceived Nepotism Scale

6-point Likert scale was used in our questionnaire which asked 14 questions about perceived nepotism.

KMO value is greater than 0.5 as can be seen in Table 3. In addition, a significant result for Bartlett's test is seen from the table below.

As KMO and Bartlett's test results are appropriate, the results of the reliability analysis of the factors can be examined. The results of the reliability analysis of the three factors, which are Cronbach's alpha values, are greater than the acceptance limit of 0.7. The original scale, which was divided into two factors as nepotism during recruitment and after recruitment, emerged as three factors in our study as after the recruitment doubled in two factors. When the questions included in the factors that occur after recruitment are taken into account, it is considered appropriate to define these two factors as nepotism in relationships and nepotism in promotion. These three factors, which are sub-factors of nepotism whose reliability values are above the acceptance limit, are defined as "Nepotism in relationships", "Nepotism in recruitment" and "Nepotism in promotion", respectively. Factor loads, explained variance and reliability values of the factors can be seen in Table 4 below.

Table 4: Perceived Nepotism Scale Factor Analysis

Factor Name	Factor Questions and Question Codes	Factor Load
Extracted Variance: 37,811; Reliability: 0,935		
Nepotism in Relationships	9. I'm afraid of people who are acquaintances to managers in this business	.854
	11. In this business, authority is firstly transferred to acquaintances	.794
	10. Those who have acquaintances within this business can benefit from the resources of the business more easily.	.780
	6. Employees who are familiar with the management team of this business are respected by others.	.779
	7. Lower and middle level managers in this business behave differently to the employees they know.	.769
	8. I think it is very difficult to dismiss or punish the acquaintances of managers in this business	.757
	5. In the promotion of employees in this enterprise, factors other than the qualifications required by the job are prioritized.	.691
Extracted Variance: 20,354; Reliability: 0,865		
Nepotism in Recruitment	14. The reference of the people in the management staff is very important in recruiting personnel to this enterprise.	.667
	13. Those who are acquainted with the recruitment of employees in this establishment do not have difficulty in the selection process	.652
	12. Priority is given to acquaintances in the recruitment in this business	.649
Extracted Variance: 20,209; Reliability: 0,857		
Nepotism in Promotion	1. Knowledge, skills and abilities are in second position for the promotion of employees in this enterprise.	.861
	2. No matter how successful I am in this business, I cannot get afore the acquaintances of business executives.	.839
	3. Relationships between kinship and intimacy are taken into consideration in the promotion of employees in this establishment.	.758
Total Described Variance: 78,374		
KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,807
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5484.448
	df	231
	Shallow.	0,000

3.2. Investigation of the Effect of Paternalistic Leadership on Perceived Nepotism

After verifying the validity and reliability of all variables, correlation analysis was performed to measure the relationship between paternalistic leadership and perceived nepotism, and multiple regression analysis was performed to measure the effect of paternalistic leadership on nepotism. Before the analysis, the assumptions of correlation analysis and multivariate analysis techniques were confirmed. Values of skewness and kurtosis of dependent and independent variables for

normal distribution assumption that must be provided for correlation analysis were taken into consideration and is determined to be between -1.5 and +1.5 as can be seen in the following Table 5. Thus, it can be stated that these variables exhibit normal distribution (Tabachnick and Fidell, 2013). Normal distribution should also be provided for regression analysis. Since the same variables will be used in the regression analysis, normality has been achieved for the regression. Other multivariate regression assumptions were examined under the heading of regression analysis.

Table 5: Normal Distribution with Kurtosis and Skewness Values

	Mean	Skewness	Kurtosis
Behavioral authoritarian leadership	3,828	-0.171	-0.311
Benevolent leadership	4.272	-0.432	0,215
Moral leadership	4,170	-0.292	0,409
Executive authoritarian leadership	4,115	-0.275	.370
Nepotism in relationships	3,189	.159	-0.974
Nepotism in recruitment	3,509	-0.259	-1.111
Nepotism in promotion	2,733	1,370	1,507

3.2.1. Correlation Analysis

The relationship between paternalistic leadership and sub-factors of nepotism can be seen in Table 6 below. Paternalistic leadership is in negative relation with nepotism. This means that as paternalistic leadership increases, nepotism will decrease. In other words, perceived nepotism will be lower in enterprises with paternalistic leadership. However, the strength of these relationships varies for the sub-factors of paternalistic leadership and nepotism.

Behavioral authoritarian leadership is significantly but negatively correlated with nepotism in recruitment, which is only a sub-factor of nepotism. This shows that nepotism perception is lower in hiring companies with behavioral authoritarian leadership. However, the correlation value is as low as -0.145. On the other hand, benevolent leadership only has a significant and negative relationship with nepotism in promotion. This means that in enterprises with benevolent leadership, promotion nepotism is lower. Moral leadership is significantly and negatively related to nepotism sub-factors. Although this relationship is relatively high in the nepotism variable, it is generally low. In enterprises with moral leadership, it can be said that nepotism is lower. Managerial authoritarian leadership is significantly, negatively and lowly related to nepotism in relationships. The relationship with nepotism in recruitment is significant and negative but moderate. There was

no significant relationship between administrative authoritarian leadership and promotion nepotism. It can be said that nepotism is less in relationships and recruitment in enterprises with administrative authoritarian leadership.

Table 6: The Relationship of Paternalistic Leadership with Discrimination and Sub-Factors of Nepotism

	Correlation	Nepotism in relationships	Nepotism in Recruitment	Nepotism in Promotion
Behavioral Authoritarian Leadership	r	-0.008	-, 145 *	-0.107
	p	.903	0,035	0,120
Benevolent Leadership	r	-0.074	-0.007	-, 187 **
	p	.286	.924	0,006
Moral Leadership	r	-, 261 **	-, 158 *	-, 159 *
	p	0,000	0,021	0,020
Executive Authoritarian Leadership	r	-, 160 *	-, 320 **	-0.093
	p	0,019	0,000	.179

* Significant relationship at 0.05 level

** Significant relationship at 0.01 level

3.2.2. Research Hypotheses: Regression Analyses

The effect of four different types of leadership, which are the sub-factors of paternalistic leadership, on nepotism in relationships and promotion, and nepotism in recruitment were measured by multiple regression analysis. Thus, three different multiple regression analyzes were performed for three dependent variables. Stepwise method was used to analyze the effect of four independent variables on dependent variables. This method is applied by taking the independent variables into the model one by one by keeping the variables that have a significant effect on the dependent variable in the model and removing the variables that do not have a significant effect from the model.

The normal distribution, which is one of the multivariate regression assumptions, was examined under the title of correlation analysis and it was observed that the data were distributed normally. Other assumptions, such as the absence of autocorrelation and the absence of multiple linear connections between independent variables, were also tested. Durbin-Watson value between 1.5-2.5 indicates that there is no autocorrelation problem which is one of the assumptions of multivariate statistical techniques (Nakip, 2013). VIF values below 10 indicate that there is no multiple linear connection (Kalaycı, 2014).

3.2.2.1. The Effect of Paternalistic Leadership on Perceived Nepotism in Relationships

In the second step, the final model was formed as a result of analyzing the independent variables mentioned in the research model one by one. Hypothesis about multiple regression test is;

$$H_0 : \beta_{\text{independent variables}} = 0$$

H_1 : The coefficient of at least one variable is different from zero.(H1a)

The significance of the regression model in the second step, the variables included in the model, the significance values of these variables, beta coefficients and the resulting R2 value are given in Table 7. below.

Table 7: Findings on the Effect of Perceived Nepotism in Relationships of Paternalistic Leadership

Perceived Nepotism in Relationships			
	Beta	Sig.	VIF
Moral Leadership	-0.392	0,000	1,529
Behavioral Authoritarian Leadership	.222	0,007	1,529
R2	0,100		
N	212		
F	11.663		
Sig.	000		
Durbin-Watson	1,008		

As can be seen from the table above, a significant model with two independent variables has emerged. R2 value in the regression model is seen to be 0,100. This means that approximately 10% change in the dependent variable is explained by the independent variables in the model. This percentage is a low percentage. When we look at the beta coefficients of the independent variables in the model, it is seen that the moral leadership variable is a negative and more effective variable. Behavioral authoritarian leadership has a positive effect on perceived nepotism in relationships. In this case, it can be said that moral leadership reduces perceived nepotism in relationships and behavioral authoritarian leadership increases nepotism.

3.2.2.2. The Effect of Paternalistic Leadership on Nepotism in Recruitment

In the second step, the final model was formed as a result of analyzing the independent variables mentioned in the research model one by one. Hypothesis about multiple regression test is;

$H_0 : \beta_{\text{independent variables}} = 0$

H_1 : The coefficient of at least one variable is different from zero.(H1b)

The significance of the regression model in the second step, the variable in the model, the significance value of this variable, the beta coefficient and the resulting R^2 value are given in Table 8 below.

Table 8: Findings on the Effect of Perceived Nepotism of Paternalistic Leadership in Recruitment

Perceived Nepotism in Recruitment			
	Beta	Sig.	VIF
Executive Authoritarian Leadership	-0.400	0,000	1,263
Benevolent Leadership	0,176	0,016	1,263
R2	0,127		
N	212		
F	15.197		
Sig.	000		
Durbin-Watson	.709		

As can be seen from the Table 8 above, a significant model with two independent variables has emerged. The R^2 value in the regression model is 127. This means that approximately 13% change in the dependent variable is explained by the independent variables in the model. This percentage is a low percentage. Administrative authoritarian leadership in the model has a negative effect. In this case, it can be said that administrative authoritarian leadership reduces perceived nepotism in recruitment. Benevolent leadership has a significant and positive effect on perceived nepotism in recruitment. In this case, it can be said that benevolent leadership increases perceived nepotism in recruitment.

3.2.2.3. The Effect of Paternalistic Leadership on Nepotism in Promotion

As a result of analyzing the independent variables mentioned in the research model one by one, the final model was formed in one step. Hypothesis about multiple regression test is;

$H_0 : \beta_{\text{independent variables}} = 0$

H_1 : The coefficient of at least one variable is different from zero.(H1c)

The significance of the regression model in the first step, the variable in the model, the significance value of this variable, beta coefficient and the resulting R^2 value are given in Table 9 below.

Table 9: Findings on the Effect of Perceived Nepotism in the Promotion of Paternalistic Leadership

Perceived Nepotism in Promotion			
	Beta	Sig.	VIF
Benevolent Leadership	-0.187	0,006	1,000
R2	0,035		
N	212		
F	7.604		
Sig.	, 006		
Durbin-Watson	.856		

As can be seen from the table above, a meaningful model with one independent variable has emerged. The value of R2 in the regression model is .035. This means that approximately 4% change in the dependent variable is explained by the independent variables in the model. This percentage is quite low. The benevolent leadership in the model has a negative effect. In this case, it can be said that benevolent leadership reduces the perceived nepotism in promotion. However, since the R2 value is quite low, this effect is also very low.

3.2.2.4. Effect of Number of Years Worked on Institution on Nepotism

After investigating the effect of paternalistic leadership on the perception of nepotism, the perception of nepotism according to the working year of the employees was also examined. The aim is to see whether the perceived nepotism has changed according to the number of years worked in the institution. The number of years the employees worked in their institutions was defined in 4 different groups; less than 2 years, 3-5 years, 6-10 years and more than 11 years, and it was tried to determine whether there was a difference between these groups in terms of perceived nepotism. These groups were compared according to the average scale scores of the variables called perceived nepotism in relationships, recruitment process and promotions, which are sub-factors of perceived nepotism .As a result, it can be said that there is a difference according to the year groups worked in the institution for the variables whose p values of F tests are less than 0.05 and there is no difference in those whose p values are less than 0.05. As can be seen in the Table 10 below, perceived nepotism differs according to the number of years worked in the institution.

Table 10: Relation of Number of Years Working Groups in the Institution with Perceived Nepotism Sub-Factors

Number of Years Worked		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	df	p
Nepotism in Relationships	Less than 2 years	80	3,547	1,138	0,127	8.894	3	0,000
	Between 3-5 years	37	2,797	.964	.159			
	6-10 years	50	2,700	.914	.129			
	11 years and above	45	3,417	1,156	.172			
Nepotism in Recruitment	Less than 2 years	80	4,313	.937	0,105	20.570	3	0,000
	Between 3-5 years	37	2,946	1,346	.221			
	6-10 years	50	3,000	1,313	.186			
	11 years and above	45	3,111	1,189	.177			
Nepotism in Promotion	Less than 2 years	80	2,875	1,086	0,121	3,884	3	0,010
	Between 3-5 years	37	2,279	.488	0,080			
	6-10 years	50	2,733	.875	.124			
	11 years and above	45	2,852	.914	0,136			

The post-hoc test was used to determine the difference in or between the groups. Tukey test was used as post hoc test in our study. As a result of the post hoc test, it was observed that groups working less than two years and more than eleven years had higher perceptions of nepotism in relationships and promotion than groups working three to ten years. Employees who work less than two years also have a higher perception of nepotism in recruitment. According to these results, it can be said that the general perception of nepotism is high for those who work less than two years.

CONCLUSION AND SUGGESTIONS

Factor and reliability analyses were performed in order to determine the variables and the sub-dimensions of the variables in our study, which investigated whether paternalistic leadership had an effect on perceived nepotism. The variables formed as a result of factor and reliability analyzes were defined and the relationships between these variables and correlation and regression analyzes were examined. In addition, it has been examined whether the nepotism perceived by the employees according to the number of years they work in the institution changes.

As a result of the analysis, moral leadership has a significant and negative effect on nepotism in relationships. Managerial authoritarian leadership has a significant and negative effect on nepotism in recruitment. On the other hand, benevolent leadership has a significant and negative

effect on nepotism in promotion. Benevolent leadership has a significant but positive effect on nepotism in recruitment. Behavioral authoritarian leadership has a significant and negative effect on nepotism in relationships. In addition, the general perception of nepotism is higher in employees who work for less than two years. Perceptions of nepotism are higher only in relationships and promotions for those who work more than ten years.

The negative influence of moral leadership on nepotism in relationships means that moral leadership reduces perceived nepotism in relationships. In other words, increase in the moral qualities of the company's executive leadership decreases perceived nepotism in the relations by employees. Similarly, in companies where the leader has the authority of managerial authoritarian leadership, the perceived nepotism in hiring by employees decreases. In companies where the leader shows benevolent leadership, the perceived nepotism in promotions by employees is lower.

In literature, there is only one study examining the effect of paternalistic leadership on nepotism, which is the work of Erden and Otken (2019). In this study, it was concluded that authoritarian leadership increased nepotism. In our study, behavioral authoritarianism increased nepotism in relationships, while administrative authoritarianism reduced nepotism in recruitment. This shows that our study does not give completely parallel results to the study of Erden and Otken (2019). However, in general, the literature shows that paternalistic leadership has a positive effect on the positive characteristics of company personnel such as organizational commitment, job satisfaction and compliance. Low perception of nepotism is positive. Thus, in our study, the reduction of nepotism by paternalistic leadership shows that the study is parallel to the literature.

Our study did not yield a clear and strong result whether paternalistic leadership styles in family-owned companies reduced or increased perceived nepotism. In this context, a more comprehensive study can be done by increasing the sample size and including different variables in the analysis. An evaluation carried out with employees from many different sectors, if possible, can be added to the model proposed in the study.

REFERENCES

- Asunakutlu, T. & Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University* [An Investigation of The Relationship Between Nepotism and Job Satisfaction in Family Businesses]. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 15 (2), 93-109.
- Aycan, Z., Kanungo, R., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G. & Kurshid, A. (2000). Impact of Culture on Human Resource Management Practices: A 10-Country Comparison. *Applied Psychology*, 49(1), 192-221.
- Aycan, Z., (2001). Paternalizm: Yönetim ve liderlik anlayışına ilişkin üç görgül çalışma, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-19.
- Barnett, T. & Kellermanns, F. W. (2006). Are we family and are we treated as family? Nonfamily employees' perceptions of justice in the family firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(6), 837-854.
- Bertrand, M., & Schoar, A. (2006). The role of family in family firms. *Journal of economic perspectives*, 20(2), 73-96.
- Büte, M. & Tekarslan, E. (2010). Nepotizmin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması [A Field Research About Effects of Nepotism on Employees Working for Family Firms]. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 1-21.
- Cheng, B.S., Chou, L.F., Wu, T.Y., Huang, M.P. & Farh, J.L. (2004). Paternalistic Leadership and Subordinate Responses: Establishing a Leadership Model in Chinese Organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 89-117.
- Coffman, B.A. (2014). The Family Business Succession Model: An Exploratory Analysis of Factors Impacting Family Business Succession Preparedness. (Doctoral dissertation). Kansas State University Manhattan, Kansas.
- Cortina, J. M. (1993). What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.

Dökümbilek, F. (2010). *Aile Şirketlerinde Nepotizm ve Bir Araştırma* [Nepotism at Family Business and A Practice]. (Unpublished master's thesis), Bahçeşehir University, Institute of Social Sciences, Istanbul.

Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Düz, S. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Investigation of relationship between nepotism and organisational commitment in accommodation]. (Unpublished master's thesis), Afyon Kocatepe University, Institute of Social Sciences, Afyonkarahisar.

Erben, G. S. (2004). Toplumsal Kültür Aile Kültürü Etkileşimi Bağlamında Paternalizm Boyutuyla İşletme Kültürü: Türkiye Örneği. In *Istanbul Kültür University 1st Family Businesses Congress Book* (pp.345-356). Istanbul: Istanbul Kültür University Publications.

Erden, P. & Otken, A. B. (2019). The Dark Side of Paternalistic Leadership: Employee Discrimination and Nepotism. *European Research Studies*, 22(2), 154-180.

Erden, P.S. (2014). *The Relationship between Paternalistic Leadership, Perceived Employment Discrimination and Nepotism*. (Unpublished master's thesis), Yeditepe University, Institute of Social Sciences, Istanbul.

Farh, J. L. & Cheng, B. S. (2000). A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations. In *Management and Organizations in The Chinese Context* (pp. 84-127). London: Palgrave Macmillan.

Güler, M. & Özdemir, Y. (2017). Aile İşletmeleri ile Kurumsal İşletmelerin Yeni Mezuna Bakış Açısı Farklı Mı? İşe Alım Süreci Bağlamında Bir Değerlendirme [Is There Any Difference Between The New Graduate Perspectives Of Family Businesses And Corporate Businesses? An Evaluation in The Context of Recruitment Process], Int. *Journal of Management Economics and Business*, ICMEB17 Special Issue, 13(5), 628-643.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (5. Edition). Boston: Pearson.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karacaoğlu, K. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algulamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. [Workers' Nepotism and Their Organizational Justice Perceptions: Application of A Family Business in Central Anatolian Region], *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.

Karahan, A. & Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama [Correlation of Nepotism with Organizational Commitment and A Case Study], *The Journal of Social Economic Research*, 14, (27), 123-148.

Karpuzoğlu, E. (2004). Aile Şirketlerinin Sürekliliğinde Kurumsallaşma [Institutionalization and the continuity of family businesses], In *Istanbul Kültür University 1st Family Businesses Congress Book* (pp.42-52). Istanbul: Istanbul Kültür University Publications.

Keles, H. N., Ozkan, T. K., & Bezirci, M. (2011). A study on the effects of nepotism, favouritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9-16.

Mead, L. M. (1997). *The New Paternalism: Supervisory Approaches to Paternity*. Washington: Brookings Institution Press.

Nakip, M. (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Olson, P.D., Zuiker, V.S., Danes, S. M., Stafford, K., Heck R. K. and Duncan K.A. (2003). "The Impact of the Family and the Business on Family Business Sustainability", *Journal of Business Venturing*, 18, 5, 639- 666.

Özkanan, A. & Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve [Favoritism Applications In Management: A Conceptual Framework], *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 2(20), 176-209.

Özler, H. & Gümüştekin, G. E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri Ve Kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 437-450.

Padgett, M. Y., Padgett, R. J., & Morris, K. A. (2019). Reactions to nepotism in the hiring process: The role of family member qualifications. *Journal of Organizational Psychology*, 19(4), 106-120.

Pellegrini, E. K. & Scandura, T. A. (2008). Paternalistic Leadership: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 34(3), 566-593.

Pellegrini, E. K. & Scandura, T. A. (2006). Leader–Member Exchange (LMX), Paternalism and Delegation in The Turkish Business Culture: An Empirical Investigation. *Journal of International Business Studies*, 37(2), 264-279.

Polat Dede, N. (2019). Relationship Between Conflict and Deviant Workplace Behavior in Family Business, In Sharma, N. (Ed.), *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations* (pp.159-186). IGI Global.

Polat, G. (2012). *Örgütlerde Nepotizmin Örgütsel Adalet Algısı İle İlişkisinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. (Unpublished master's thesis) Dumlupınar University, Institute of Social Sciences, Istanbul.

Pradeep, D. D., & Prabhu, N. R. V. (2011). The relationship between effective leadership and employee performance. *Journal of Advancements in Information Technology*, 20, 198-207.

Redding, S. G. (1990). *The Spirit of Chinese Capitalism*. Berlin: Walter de Gruyter.

Tabachnick, B. G. & L.S. Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Edition.) Boston: Pearson.

Yelkikalan, N. (2006). Aile Şirketlerinde Çatışma Ve Bir Çözüm Önerisi: Stratejik Planlama. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12), 195-209.

Yücel, İ. & Özkalan, S. Ö. (2012). Aile İşletmeleri, Kurumsallaşma ve Nepotizm. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 247-276.

Avrupa Birliği'nde Ülkeler Arası Emeklilik İhracatı (Transferi)

Yurdağul Meral

İstanbul Medipol Üniversitesi, İYBF, Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü,

Kavacık / Beykoz / İstanbul

E-Posta: ymeral@medipol.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9244-1994

Article Received: 2019-07-03

Article Accepted: 2019-10-21

Özet

Gelişmiş ülkeler dâhil olmak üzere birçok devletler emeklilik sistemlerini yürütmekte zorlanmaktadır. Sürdürülebilir bir emeklilik sistemi için sistem reformları, emeklilik yaşının uzatılması, kamu emekli maaşlarının azaltılması, özel emeklilik ve özel sağlık sigorta paylarının arttırılması gibi önlemler emeklilik sistemi üzerindeki yüklerinin azaltılmasını sağlar. Bunun yanı sıra, yaşlı nüfusa sahip ülkeler, ülkelerine genç çalışan göçmen işgücü kazandırarak yaşlı nüfus ile genç nüfus arasındaki dengeyi sağlar ve sürdürülebilir bir emeklilik sistemi hedefler. Avrupa Birliği içinde serbest dolaşım nedeniyle, üye ülkeler arasında iş gücünün serbest dolaşımından kaynaklanan emeklilik (transferi) ihracatı ve etkileri literatür taraması ile incelenen bu çalışma sonucunda yetişmiş, eğitimli genç nüfus göçünün, gönderen ülke için durumu daha da kötüleştirilmesi nedeniyle, gelişmiş ülkelere göç veren ülkelerin yetişmiş, eğitimli genç nüfuslarında ülkelerinde kalabilmeleri için çeşitli önlemleri almaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası Göç, Emeklilik, Emeklilik İhracatı, Ekonomik Entegrasyon, Avrupa Birliği

Jel Kodu: F22, H55, F12

Pension Export Between European Union Member Countries

Abstract

Countries, including developed ones, have difficulty in maintaining their pension systems. For a sustainable pension system system reforms like extending retirement age, reducing public pension rates, increasing private pension and private health insurance shares are required to reduce the burden on the pension system. Furthermore countries with elderly population, try to increase young population by young immigrants, to provide a balance between the young population and old population for a sustainable pension system. In this study, the export and effects of pension (transfer) arising from the free movement of labor among the member countries due to free movement within the European Union and the effects of the educated young population's immigration to developed countries due to the exacerbation of the situation for the immigrants' sending country is investigated with literature review. As a result, it is concluded that countries sending immigrants should take the necessary precautions to avoid migration of their educated young population and keep them in their home countries.

Key Words: International Migration, Pensions, Pensions Export, Economic Integration, European Union

Jel Code: F22, H55, F12

Giriş

İşgücü piyasası yapısındaki ve finansal küreselleşmedeki değişiklikler, ülkelerin emeklilik sistemlerine tutarlı ve yeterli katkılar sağlamalarını zorlaştırmaktadır (Bonoli, 2003:395). Gelişmiş ekonomilere sahip birçok ülke dahi emeklilik

sistemlerini sürdürmekte zorlanmaktadır. En temel sorunlardan birisi yaşlı nüfus oranının genç nüfusa göre giderek artarken, genç nüfusun ise aynı oranda artmamasıdır. Avrupa Birliği de kuruluş amacına uygun olarak kişilerin serbest dolaşımı uygulaması ile üye ülkelerin uymak zorunda olduğu ilgili kurallar, emeklilik sistem reformları ile kamu üzerindeki yükün azaltılması, özel emeklilik ve sağlık sigorta oranının arttırımı ve genç göçmen çalışan ile sorunları çözmeye çalışmaktadır.

Emeklilik Sistem Sorunları

Gelişmiş ülkelerdeki demografik değişiklikler yani doğum oranının düşerken, yaşlı nüfus oranının artması emeklilik sisteminin temel sorunun oluşturmaktadır. Yaşlı nüfus arttıkça, genç çalışan nüfusun emeklilik sistemine ödediği primler ile emekli maaşı alanlar arasındaki oran değişmektedir. Yani çalışarak emeklilik sistemine prim ödeyen genç çalışan oranı, emekli olan yaşlı nüfus oranına göre daha az olduğu için devletler emeklilik sistemini yürütmekte zorlanmaktadır.

Emekli maaşları, gelişmiş ekonomilerdeki refah programlarından sadece biri olsa da genellikle en büyük bütçe emeklilik sistemine ayrılmaktadır. Örneğin 2002 yılında Avrupa gelişmiş ülkelerinde yaşlılık aylığı sistemi için sosyal harcamaların %30'undan fazlası emeklilik sistemi için kullanılırken, sağlık hizmeti için %26 ve işsizlik sigortası için ise %6'sı kullanılmıştır (Han, 2013:152).

Sorunun çözümü için bir yandan emeklilik sistem reformları ile emeklilik yaşının uzatılması, emeklilik maaşlarının yüzdesinin düşürülmesi ve bireysel özel emeklilik ile bireysel emekliliğin sistemdeki rollerinin arttırılması hedeflenmektedir. Ancak mevcut faydaların önceki katkılarla finanse edildiği özel emeklilik sistemleri bile yaşlanma sorununun baskısı altında kalmaktadır (Bonoli & Shinkawa, 2005:20).

AB ve Sürdürülebilir Emeklilik için Sistem Reformları

Sürdürülebilir emeklilik sisteminin sağlanabilmesi için ülkeler çözüm yolları aramaktadır. Çözüm yollarından birisi olan emeklilik sistem reformları ile emeklilere

sağlanan faydaların azaltılması ile sistemin sürdürülebilmesinin sağlanması hedeflenmektedir.

Avrupa Birliği üye ülkelerinde yapılan emeklilik sistemi reformlarına örnek olarak, 1992'deki Alman emeklilik reformu, emeklilik maaş oranlarını %70'ten %64'e düşürerek faydaları azaltmayı hedeflemiştir (Schludi, 2005:255). İtalya ise 1990'ların sonunda ve yirminci yüzyılın başlarında yaptığı reformlarda spesifik bir indirim planı yerine, yeni fayda hesaplama formülü ile yerine koyma oranının %17,5 oranında azaltılması hedeflenmektedir (Ferrera ve Jessoula, 2005:34). İngiliz Thatcher hükümeti, 1986 yılında bireysel emeklilik hesapları ile özel emeklilik hesaplarını arttıran ve kazanca ilişkin kamu emekli maaşlarının rolünü azaltan Sosyal Güvenlik Yasasını kabul etmiş ve 1986-1997 yılları arasında bireysel emeklilik fonlarının büyüklüğü %50 oranında artmıştır (Professional Pensions, 2019).

Raj ve Goodell (2013:1865) çalışmalarında, önemli politik, ekonomik ve sosyal kurumları kontrol edilerek, yaptıkları araştırmada, emeklilik sisteminin ilerleyişindeki uluslararası farklılıkların ya da emekli maaşlarının ömür boyu kazançların nasıl yansıtıldığını veya erkek cinsiyeti, belirsizlikten kaçınma, bireycilik, uzun vadeli oryantasyon, istihdam hakları, ortalama emeklilik düzeyleri, sosyal güven ve ekonomik eşitsizlik ile negatif ilişkili olduğunu sonucunu elde etmiştir. Ayrıca, emeklilik sistemi ilerlemesinin, kadınların ekonomik ve toplumsal rolü ile ilerlemesinin, Katoliklik derecesi ile olumlu yönde ilişkili olduğunu; bunun yanı sıra politik yönü ve hesap verilebilirlik ile de olumlu ilişkisi olduğunu bulmuştur.

Florişteanu (2013:630), literatür incelemesinde, mevcut dönemde emeklilik sistemlerinin karşılaştığı bir dizi ortak sorunla karşılaşmakta ve geleceğe aktarılması olasılığını vurgulamaktadır, ancak bunun çok daha ciddi sonuçları olacağını belirtmektedir. Kriz, Avrupa'nın emeklilik sistemlerine yaklaşımının önemini ve emeklilik planlarının etkinliğini ve güvenliğini artırmak için daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiğini gösterdiğini, Romanya'da, kaliteli işler yaratılmak, yasal

istihdamın yaratılmasının teşvik edilmesi, katkı tahsilatının artırılması ve bireysel emeklilik sisteminin gelişimi için şartların yaratılması halinde hem nüfusu hem de ekonomiyi, üretilen ve yatırılan finansal kaynaklar aracılığıyla destekleyeceğini öne sürmüştür.

Josiah (2013:28) ise emeklilik sisteminde yapılan reformları çalışanların aleyhine olduğu için eleştirdiği çalışmada, emeklilerin tanımlanan yararlardan faydalanmaları yerine katkı payına göre emeklilik planına geçiş uygulamalarını incelemek için kurumsal yıllık raporların analizi sonucu, kurumsal yıllık rapor açıklamasına göre, çalışanlarla sınırlı ve sorunlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Değişim, işverenin, çalışanlara gelecekleri için sorumluluk aldıkları izlenimini vermek için olduğu gibi verilirken, alternatif bir görüş, kuruluşun gerçekte emekli aylığı sorumluluğundan ayrılmakta olduğu ve ilgili riskleri daha fazla kârlılık için çalışanlara devretmekte olduğu yönündedir.

Hagemann, (2016:49), emeklilik sistem reformlarında, emeklilik yaşının arttırılması ile ilgili olarak Almanya ve İngiltere üzerine, büyük siyasi partilerden, hükümet birimlerinden, işveren konfederasyonlarından, sendikalardan ve özel çıkar kuruluşlarından Alman ve İngiliz uzmanlarla yapılan görüşmelere dayanarak, bu uzmanların devlet emeklilik yaşındaki artışların lehine veya aleyhine yükselen görüşlerini araştırmıştır. Almanya ve İngiltere'nin çok farklı emeklilik sistemlerinde neden benzer reformların uygulanabileceğini açıklamak için yaptıkları çalışmada, tartışmaların iki ülke arasında şaşırtıcı bir şekilde benzerlik gösterdiğini, her iki ülkede de: Reform savunucularının, emeklilik harcamaları bağlamında gerekliliğini vurgularken, yaşlıların daha uzun çalışabileceklerini, muhaliflerin ise yaşlıların çoğunun çalışma kabiliyetine şüphe ile baktığını ve reformun uygulanabilirliği konusunda tereddütleri olduğunu belirtmiştir. Taraftarlar, bireysel performansa dayalı nesiller arası adalet ve meritokratik (liyakata dayalı) adalet fikirlerine öncelik vererek ve yaş grupları ve taraflar arasında emekli aylığı ile ilgili çıkarların altını çizerek,

buna karşılık, muhalifler ve şüpheciler yaş gruplarındaki ihtiyaca dayalı adalet ve sosyal eşitsizliklere odaklanma eğilimindedir. Bununla birlikte, oyuncuların emekliliğe esnek bir geçişin nasıl organize edilebileceği konusunda farklı fikirleri olup, bu konuda ülke farklılıkları daha belirgindir.

Olivera (2018:35), çalışmasında, AB Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi istatistiklerinden enine kesitleri kullanarak, 26 AB ülkesi için yaşlı hane halkı arasında emekli aylığı servet eşitsizliğini tahmin etmektedir. Emeklilik zenginliği üzerindeki yaşam beklentisi eşitsizliğinin rolünü değerlendirmek için, bu çalışma sosyo ekonomik durumu (SES-socio economic status) elde etmek için eğitim düzeyi başına yaşam tablolarını yardımcı verilerle tahmin etmektedir. Bu prosedür aynı zamanda ölüm tahminlerini cinsiyete, doğum kohortuna (gruplarına) ve yıla göre ayırmaktadır. Sonuçlar, sosyo ekonomik duruma bağlı diferansiyel mortalitenin emeklilik servet eşitsizliğini arttırdığını göstermektedir. Ülkelerin çoğunda, bu etki 2006-2014 yılları arasında azalmıştır; bu, ölümdaki sosyo ekonomik durum eşitsizliklerinin günümüzdeki emekli aylığı servet eşitsizliğini açıklamada daha az önemli olduğu anlamına gelmektedir. Gini yeniden merkezli etki fonksiyonu (RIF- re-centered influence function) regresyonları, yüksek öğretimin emeklilik maaşı eşitsizliği üzerindeki azalan etkisini teyit etmektedir.

Chłoń-Domińczak vd. (2017:Basım Aşamasında), araştırmalarında, Avusturya, Almanya, Macaristan, Polonya ve İsveç'te 1927-1962 arasında doğan insanların yaş profillerine göre emeklilik gelirleri üzerindeki emeklilik gelir değişikliklerini kohort (yaş grup) olarak ölçmek için yaş-dönem-kohort (APC age-period-cohort) ayrışımını kullanılmıştır. Seçilen ülkeler farklı işgücü piyasası ve emeklilik sistemlerinin özelliklerini temsil etmektedir. 2005-2013 döneminde NTA yaklaşımına göre tahmin edilen emeklilik yaş profilleri kullanılarak yapılan kohort etkilerini analizi sonucu, kohort etkilerinin genç kohortlar için azaldığını göstermektedir. Bu olumsuz etkiler artan yaş katsayıları ile dengelenmiştir. Bu, diğerleri arasında, artan emeklilik yaşının

ve çalışma ömrünün uzamasının sonucudur. Emekli maaş seviyelerinin fiili olarak gerçeğe uygun değerlere ayarlanması, krizden önce bile tanımlanmış katkı paylı veya puan sistemi olan ülkelerde daha belirgin olduğu gözlenmiştir. Son olarak, dönem etkileri ekonomik krize bir miktar tepki göstermektedir.

Leroux, (2019:4) çalışmasında, kamu kurumlarının, vergi kaçakçılığını azaltmanın bir yolu olarak, bordro vergilendirmesi ve emeklilik maaşları arasındaki yakın bir bağ olduğunu göstermiştir. Kurumların vergilendirmeyi önlemek için kazançlarının bir bölümünü gizleme imkânına sahip olduğu ve kamu sisteminin yıllık emeklilik maaşı ödeneklerini sağlamada özel sektörden daha verimli olduğu bir politik ekonomi modeli kullanılmıştır. Kaçak maliyetinin yokluğunda, acentelerin vergi oranı seviyesine kayıtsız kaldıklarını, zira tercih ettikleri etkili vergi oranını karşılayacak şekilde her zaman uyumu mükemmel şekilde adapte edebildiklerini göstermektedir. Azami vergi oranının lehine oybirliği olduğu ve kamu emeklilik sisteminin vergi uyumunu ve dolayısıyla toplanan kaynakları arttırmak için kısmen katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Bu da en kötü durumdaki etkenlere doğru daha fazla yeniden dağıtım yapılmasını sağlamaktadır. Kaçınma maliyetleri getirildiğinde, uyumluluk ve vergilendirme arasındaki mükemmel ikame yeteneği bozulur ve çoğunluk oylama dengesinde, gelir dağılımının altındaki ve daha fazla yeniden dağıtım lehine olan bireyler ve üstte yaşlılara daha fazla kaynak aktarmak isteyen kişiler, yüksek vergi oranlarıyla, orta gelirli temsilcilere karşı bir koalisyon oluşturur. Önceki vergi esası argümanına ek olarak, Bismarkian sütununun optimal seviyesi şimdi siyasi desteği sağlayacak şekilde seçildiğini öne sürmüştür.

Emeklilik sistem reformlarını özellikle kadınları yönelik cinsiyet ayrımcılığı ile eleştiren araştırmalar da mevcuttur.

Kimberley (2013:76), cinsiyetten bağımsız görünen Avrupa Birliği politikalarının, amaçlanmamış cinsiyetçi sonuçlarının analizinde, demografik eğilimler ve kamu emekli maaşlarının mali sürdürülebilirliği konusundaki endişelerinden dolayı son

yıllarda siyasi gündeme giren emeklilik sistem politikasını incelediği çalışmasında AB ve üye devletleri, devlet sorumluluğunu azaltmaya ve bireysel sorumluluğu arttırmaya çalışan bir dizi emeklilik reformu gerçekleştirdiklerini ancak görünüşte cinsiyet ayrımı gözetmeyen reformların sonuçlarının, erkek iş modellerine uygun olup, kadınların çocuk bakımı ve diğer ev işi sorumlulukları nedeniyle iş yaşamından uzaklaştırılmalarının yanı sıra yarı-zamanlı ve geçici işler dahil kadınlar için dezavantajlı olduğunu ve kadınların çoğunluğu için olumsuz olduğunu belirterek eleştirmiştir. Sonuç olarak, AB'deki mevcut emeklilik reformu dalgasının, kadınların çoğunluğu için özellikle olumsuz olan cinsiyetçi sonuçları olduğunu iddia etmektedir.

Elveren, (2013:38), Türkiye'de AB'ne giriş kapsamında, emeklilik sisteminde yapılan değişiklikleri, bir emekli maaşı sisteminin temel işlevleri, yaşlılıkta gelir güvenliği ve refahının sağlanması ve farklı ve savunmasız nüfus grupları arasında gelirin yeniden dağıtılması üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle sorgulamakta, halen kadın işgücüne katılım oranının endişe verici derecede düşük olduğunu ve kadın işçi oranının yüksek olduğu kayıt dışı istihdamın önemli ölçüde olması ve ailevi ideolojinin toplumsal ve politika belirleme seviyelerinde artan tahakkümünün reformların analizini gerektirdiğini öne sürmüştür. Cinsiyet eşitsizliği üzerindeki etkileri bakımından inceleyerek, kamu ve bireysel emeklilik planlarının cinsiyet eşitliği perspektifi ön analizinde, Türkiye'deki emekli aylığı sisteminin, kadınların kapsamlı bir şekilde bağımlı olarak tanımlandığı, erkeğin ekmek kazanma modeline dayandığı ve reformların, sisteme özgü mevcut eşitsizlik biçimine karşı kör olmak suretiyle, muhtemel olumlu etkilerini hafiflettiğini savunmaktadır. Çalışmasında, kadınları pozitif olarak ayıran ve kadın iş gücüne katılım (FLFP- female labor force participation) oranını arttırmayı destekleyen spesifik ölçümler alınmadığı takdirde, mevcut emeklilik reformunun cinsiyet kör yaklaşımının uzun vadede kadınların refahı üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceğini öne sürmüştür.

AB ve Sürdürülebilir Emeklilik için Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi

Emeklilik sistemindeki en temel sorunlarından birisi gelişmiş ülkelerdeki yaşlı nüfustur. Yaşlı nüfus oranının giderek artması, emekli sistemine prim ödeyen çalışanlar ile emekli olarak emekli maaşı alan emekliler arasındaki oranı değiştirerek, emeklilik sistem sorununu arttırmaktadır (Schludi, 2005:36).

Avrupa Birliği ülkelerinin, ekonomik gelişimi ve refahı için en temel zorluklarından birisi, üye devletlerinin değişen nüfus yaş yapılarıdır (Avrupa Birliği Raporu, 2015:28). Öyle ki, ilerde AB'ni nüfusunun yaş yapısı, AB istikrarı için ciddi sonuçlara neden olacak şekilde önemli ölçüde değişecektir (Kluge vd., 2018:48). Hatta bu nedenle, yani farklı demografik yapıların geleceğine bağlı olarak, demografik yapı, ekonomik farklılıkları güçlendirdiği için AB'nin parçalanabileceği iddia edilmektedir (Goldstein ve Kluge, 2016:48).

Avrupa Birliği üye devletlerinin ortak noktası olan yaşlı nüfus konusunda da kendi aralarında önemli farklılıklar vardır. Genel olarak, Avrupa vatandaşlarının beklentisi uzun bir ömür sürmektir, hatta batı Avrupa refah devletlerinde bugün doğan her iki kız çocuğundan birisinin, 100.doğum gününü kutlayabileceği beklenmektedir (Christensen vd., 2009:1200).

Avrupa Birliği ülkeleri, bir yandan kendi ülke yaşlı nüfus oranları ile uğraşırken bir yandan da Armonize Avrupa Birliği NTA Projesi (Ulusal Transfer Hesapları, 2013:55) uyumu için uğraşmaktadır. NTA sistemi, yaş ve zaman sürecinde tüm gelirin yeniden tahsisini tüm dünyadaki toplam düzeyde ölçmeye yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır (Gragnoletti et al., 2011:14).

Yaşlanan nüfus ile ilgili en büyük endişe, daha yüksek emeklilik maaşı kazanma hakkıdır (Bongaarts, 2004:15; Jimeno ve diğerleri, 2008:213; Börsch-Supan ve diğerleri, 2003:160; Tabata, 2015:5; Bouchet ve diğerleri, 2017:175).

Yaşlanan nüfusla birlikte artan sağlık talebi ve uzun süreli bakım harcamaları da önemli bir sorundur (Schulz ve diğerleri, 2004:67).

Bu sorunun çözümüne yönelik olarak yaşlı nüfus oranı artan ülke bütçeleri için, bu ülkelerde yaşayanların daha ileri yaşlara kadar çalışmalarının yani emeklilik yaşının yükseltilmesi ümit vereceği önerilmektedir (Vogel ve diğerleri, 2013:2; Bloom ve diğerleri, 2011:22; Börsch-Supan ve diğerleri, 2014:226).

İnsan sermayesine yapılan yüksek yatırım ile nüfus yaşlanmasının olumsuz büyüme etkileri azaltılarak, uzun ömürlü insan sermayesi birikimi daha yüksek bir kazanç sağlayabilmektedir (Ehrlich ve Lui, 1991:1035); Boucekkine ve diğerleri, 1997:338; Zhang ve diğerleri, 2003:93; Blackburn ve Cipriani, 2002:197; Cuaresma ve diğerleri, 2014:310).

Avrupa Birliği, Ülkeler Arası Göç ve Emeklilik Transferi

Emeklilik sistemindeki reformlar, bireysel emeklilik oranının artırılması ve emekli olma yaşının yükseltilmesinin yanı sıra, alternatif çözümlerden birisi de uluslararası göçü teşvik etmektir. AB ülkeleri arasında, emeklilerin

AB'nin herhangi bir ülkesinde emekli olma hakkı, emeklilik haklarının taşınabilirliği konusundaki kısıtlayıcı vergi hükümleri vb. ile engellenmemektedir. İş bulmak için gelen göçmenler, yerli halktan daha genç olduğundan, uluslararası göç, nüfusun yaşlanmasını engelleyerek, kamu emekli maaşları üzerindeki baskıyı hafifletebilmektedir.

Örneğin, yaşlanan bir nüfusun emeklilik sistemi üzerindeki etkilerini düzeltmek için yabancıların gerekli olduğu argümanını kullanan Schröder, 1970'lerden bu yana ilk kez Almanya sınırını açmak üzere tasarlanan 2002 tarihli bir göç yasasını çıkarmıştır (Hooper, 2002:1).

Avrupa Birliği, birlik içi üye ülkeler arası gç nedeniyle demografik geleceklerinin bir kısmını daha fazla kaybetmektedir. Çalışma ağındaki gmenleri çekerek demografik baskılarını azaltabilecek ekonomik yönden başarılı üye devletler ise AB içi gten yararlanmaktadır (Kluge vd. 2018:50).

Eski ve yeni AB üye ülkelerinde 1972'den sonra doğan grupların net ikame oranları için genel göçü çok önemlidir. Ülkelerin çoğunda bir grupta doğan ocuk sayısı, yaşlı nüfusun yerini almaya yeterli olmamaktadır. Ekonomik açıdan başarılı olan Batı Avrupa lkeleri genç göçmenleri çekerek, yerine ikame edilememesine rağmen büyümekte veya hızlı küçülmeyi engellemektedir. Doğu Avrupa lkelerinde ise bunun tersi söz konusudur, dışarıya verilen göçü ile sadece doğurganlık oranı ile sağlanabilen ikame düzeyleri azaltılmaktadır. AB içi göçü akımları, kısmen Avrupa Birliği'nin işgücü serbest dolaşımının bir sonucudur. Eğitim derecelerinin karşılaştırılabilirliği, sosyal faydalar ve ayrımcılıkla mücadele yönetmeliklerine hak kazanma, AB vatandaşlarının hareketliliğini artırmayı amaçlarken, ekonomik yönden zayıf olan ülkelerinden ayrılan özellikle iyi eğitimi bireylerin göçünü ise kolaylaştırmaktadır. Bu durum, yaş ve eğitim bileşeninde, esas olarak yaşlıların geride kaldığı ve harcamalar artarken hükümet gelirlerinin düştüğü, gönderen ülkede durumu daha da kötüleştirmektedir (Wilson vd., 2013:135).

Kamu sermayesinin gittikçe artan bir oranda insan sermayesine yatırdıktan sonra, yetişmiş insan gücünü ekonomik açıdan müreffeh diğer ülkelere kaptıran bu ülkeler, yetişmiş insan gücünü kaybedecek ve geliri göçü alan refah düzeyi yüksek ülkeler toplayacaktır. Göçmen emekliler, yani emekli olduktan sonra farklı bir ülkeye gen emekliler, iki nedenle devlet için vergi geliri kaybı anlamına gelmektedir. Birincisi, kısmen, emeklilik katkısının bir parçası olarak emeklilik yasal haklarını finanse eden işçi ve işveren tarafından kesilen vergidir. Emeklinin, emekli olduğu ülkede kalması durumunda, bu mali yük, devlet tarafından emekli maaşlarına uygulanan vergilerle telafi edilir ancak emeklinin farklı bir ülkeye göçmesi halinde, emekli maaşına yurt

dışı çıkış vergisi uygulanmadığı sürece yurt dışına taşınan emekli için vergi telafi edilemez. İkincisi, emekliler, emekliliklerinin ilk yıllarında, güçlü satın alma gücüne sahiptir ancak başka bir ülkeye göç ederse, emekli oldukları ülke devleti bu geliri kaybedecektir. Aslında, emeklilik sistemlerinin ikinci ve üçüncü dayanakları, emeklilikten sonraki yedi ila on yıl boyunca genellikle maksimum gelir değişikliği sağlamaktadır. Kamu maliyesi açısından bakıldığında, göç eden emekliler, emekli maaşları üzerinden çalışıp emekli oldukları ülke yerine başka bir ülkeye daha fazla vergi öderler, bu da emeklilik haklarını kazandıkları devletin vergi kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle İsveç gibi ülkeler, özellikle en yüksek gelire sahip olunan ilk emeklilik yılları için emeklilerden ülke dışında çıkışta vergi alma eğilimindedir (Kluge, 2018:50).

Soroka, Banting ve Johnston (2006:271)'a göre göç, en azından kısa vadede refah harcama düzeyini arttırmaktadır çünkü göçmenler, özellikle işsizlik sigortası ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlanan sosyal yardımlara daha fazla bağımlıdır ancak uzun vadede ise göçmenler için kamu harcamalarının artması nedeniyle buna karşı olan sağ partilere destek artmaktadır. Bu etkiler ayrıca göçmenlerin özelliklerine ve göçmen alan ülkelerin refah sistemlerine bağlı olarak değişmektedir. Örneğin, yüksek vasıflı göçmenlerin, daha yüksek ücret oranları ve düşük işsizlik riski nedeniyle vasıfsız göçmenlerden daha fazla prim ödeyerek emeklilik sistemine katılımcı olasıları yüksektir (Razin, Sadka, & Nam, 2005:37).

Göçmenlerin, yerli işçilerle aynı vergi oranlarını ödeyip ödemediği ve göçmenlerin sosyal yardımlara erişim hakkı olup olmadığı gibi resmi ortamlardaki farklılıklar göçün kamu harcamalarına etkilerinde farklılıklar yaratmaktadır (Hanson, 2005:46). Yapılan araştırmalar sonucunda, bazı araştırmalarda, gelişmiş ülkelere yönelik mevcut göç düzenlerinin refah sistemlerine olumlu katkı sağladığı sonucuna varılmaktadır (Chojnicki, Docquier, & Ragot, 2011:335; Coleman & Rowthorn, 2004:585; Ekberg, 2011:115). Bazı çalışmalar ise göçmenlerin gittikleri ülkelere yük

olduğunu göstermektedir (Schou, 2006:497, Storesletten, 2003:501). Göçün kamu harcamalarına etkisinin pozitif mi yoksa negatif mi olduğu konusunda yapılan mevcut çalışmaların bir ortak noktası ise bu etkinin marjinal olduğudur. Göçün kamu harcamalarına etkileri üzerinde yapılan kapsamlı bir araştırmada, etkilerin GSYİH'nın %1'inden daha fazla olmadığı sonucuna varılmıştır (Coleman and Rowthorn, 2004:585).

Razin ve Sadka (2000:470), emeklilerin yüksek vasıflı veya vasıfsız göçmenlerden yararlanabileceğini matematiksel olarak gösteren çalışmalarında, çalışma çağındaki yeni göçmenlerin kamu emeklilik sistemlerine vergi ve sosyal güvenlik primleri ödeyerek ve karşılığında yararlanmadıkları için net katkıda bulduklarını, ayrıca, göç ettiklerinde çocuklarını da getirerek, geldikleri ülkenin emeklilik sistemine olumlu dışsal etkide bulduklarını belirtmişlerdir. Göçmenlerin çoğunun Avrupa ülkesindeki yerli insanlardan daha gençtir çünkü yaşlıların göçü teşvik edilmemektedir. Yaşlı insanlar göç etmekten caydırılır, çünkü alıcı bir ülkede daha yüksek gelir elde edilen süre kısadır. Ayrıca, çoğu yeni göçmen genç olduğundan, daha az fayda elde etmektedir. Razin ve Sadka'nın (2000:145) modelleri, mevcut göçmen işçilerin emekli olduktan sonraki dönemi de dikkate alarak dinamik bir kurulum kullanmaktadır. İlk nesil göçmenler emekli olduklarında, emeklilik sisteminden faydalanmaya başlarlar ancak çocukları işgücüne katılarak, ebeveynlerinin aldığı emeklilik maaşlarını telafi etmek için yeterli olabilecek katkıda bulunmaktadır. Örneğin, yeni yabancı işçilerin gelmesi ücretleri düşürür ve bu düşüş emeklilik primi gelirlerini azaltabilir ancak yine de emeklilik sistem göçmenler nedeniyle ücretlerdeki düşüşe rağmen göçmenlerden kazanmaktadır (Kemnitz, 2003:35).

Krieger (2004:21), göçmenlerin yerli halkla aynı doğurganlık oranlarına sahip olması durumunda ve göçmenlerin çocuklarının, yerlilerin çocuklarından daha az eğitilmiş

olmaları halinde ise katkıların azaltılacağını ve göçün olumlu etkisinin dengeleneceğini savunmaktadır.

Bununla birlikte başka bir çalışma, göçmenlerin, özellikle Avrupa dışındaki ülkelerden gelenlerin, her gelişmiş Avrupa ülkesinde yerli halktan daha fazla çocuğa sahip olduğunu göstermektedir (Boeri, Hanson, & McCormick, 2002:35). Ayrıca, göçmenlerin ve yerlilerin çocukları arasındaki eğitim açığı açık değildir ve ülkeler arasında büyük farklılıklar vardır: göçmenlerin çocukları bazı ülkelerdeki yerlilerin çocuklarından daha az eğitilmiş iken, bazı ülkelerde daha eğitilmiştir (Dustmann, Frattini, & Lanzara, 2012:148). Diğer yandan, uzun süredir alıcı ülkelerde ikamet eden ve emekli olan yaşlı göçmenler, ev sahibi ülkelerden emeklilik maaşı almadan bazen kendi ülkelerine geri dönmektedir. Göçmenlerin, aynı zamanda, alıcı ülkelerdeki kısa çalışma geçmişlerinden dolayı, emeklilik maaşlarının yerel halktan daha düşük olma ihtimalleri de daha düşüktür (Gott & Johnston, 2002:41).

Han, (2013:152) çalışmasında, 1981'den 2009'a kadar ülkelere ait göç ve emeklilik çapraz panel verileri kullanarak, emeklilik sistemleri üzerindeki uluslararası göç etkilerini incelemiş ve emeklilik sistemleri üzerindeki göç etkilerinin farklı emeklilik sistemleri olan ülkeler arasında nasıl değiştiğini test etmiştir. 1981'den 2009'a kadar Avrupa ülkelerinde ülkeler arası zaman serisi verisine sahip hata düzeltme modellerini (error correction models-ECM'ler) kullanılan bu analiz sonucu, işgücü göçünün kamu emeklilik maaşları seviyelerinin azalmasını ve devletin emeklilik sistemine daha az harcama yapmasına ve aynı zamanda özel bireysel emeklilik sektörünün genişlemesini engellediğini göstermektedir. Bu, iş gücü göçünün kamu emeklilik sistemleri üzerindeki baskıyı hafiflettiği göstermektedir. Göçün katkısı, Bismarckian emeklilik sistemine sahip ülkelerde daha büyük olmuştur çünkü bu ülkeler kamu emeklilik sistemleri üzerinde diğer ülkelere göre daha fazla sorun yaşamıştır.

Her ne kadar spesifik tahminler, kullanılan yöntemlere, modellere ve varsayımlara bağılı olarak çalışmalar arasında farklılık gösterebilir, bu çalışmaların çoğu göçün, emeklilik sistemleri üzerinde olumlu etkilerini göstermektedir (Bongaarts, 2004:11; Dang, Antolin, & Oxley, 2001:16; Lee & Miller, 2000:355; Sinn, 2001:21).

Her ne kadar uluslararası göçün, Avrupa işgücü piyasası sorununu çözmesi beklenmese de, Avrupa için beklenen kazanç önemlidir (Brücker, 2002:115). Göç dalgaları, diğer nedenlerin yanı sıra, ekonomik açıdan zayıf bölgelerden ya da ülkelerden, bireylerin yaşam için daha iyi beklentiler içinde oldukları alanlardan kaynaklanmaktadır (Hagen-Zanker, 2008:11). Ekonomik açıdan daha iyi durumda olan diğer ülkelere göç eden yetişmiş, iyi eğitilmiş genç nüfusun göçü göç ettikleri ekonomik olarak güçlü ve refah seviyesi yüksek ülkeler için olumlu etkisi olmasına karşın, eğitimini tamamlayarak artık çalışarak vergi ödeyebileceği dönemde göç eden genç nüfusun, kendisini gönderen ülkesi için ise aynı durumun söz konusu olmadığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Nitekim, Kluge vd. (2018:48) İspanya örneği ile yaptığı araştırmada, yaşlı nüfusun, ülke bazında ayrı ayrı mali bütçeleri üzerindeki olası etkisini tahmin etmek için, NTA Projesinden alınan kamu vergisi ve yaş yardım programları kullanılarak araştırma yapmıştır. Araştırmaları, yaşlara kadar çalışmanın, ekonomik yaşam döngüsündeki olumlu değişikliklerinin etkisini ve göçün Avrupa çapında emeklilik sistemlerinin transferlerinin yeniden dağıtımını üzerindeki etkisini göstermektedir. Avrupa'nın mali kaynak servetinin derinleşmesinde ve pekiştirilmesinde demografinin oynadığı kritik rolün yanı sıra, iki senaryo ile gelecekteki onar yıllık dönemlerde ülkeye özgü eksiklikler tahmin edilmektedir. Avrupa Birliği için yaşlı nüfus etkilerinin demografik perspektiften ele alması amaçlanan araştırmalarında, çalışan, vergi ödeyen, yetişkin AB içi göçmenlerin, net bugünkü değerlerini de tahmin edilmektedir. Analiz sonucunda, AB üye devletlerinin kendileri ve varsayılan bir transfer birliği için yaşlanmanın maliyetlerine odaklanmaktadır. Çözüm gerektiren iki açık kaynağı ise göç ve ülkeye özgü refah

sistemi harcamalarındaki cömertlik olarak tanımlanmaktadır. AB içi ülkeler arası iş gücü göçü, eğitime yapılan yatırımların kaybı ve gönderen ülkeler için vergi kaybına neden olmaktadır. Bazı ülkeler, gönderen ülkelerdeki ekonomik fırsatların yetersizliği nedeniyle işsiz bireylerin göç etmesinden de faydalanabilir, ancak bu durumda bile gönderen ülke için insan sermayesine yapılan yatırım kaybedilir. AB içi göçmenler kendi ülkelerine döndüklerinde sorun daha da ağırlaşabilir ve yaşlılıkta sağlık veya emeklilik hükümlerinden yararlanabilir. 2008/2009 ekonomik ve mali krizi sırasında ve sonrasında genç, yetenekli çok sayıda göçmen, kazançlı bir istihdam sağlamak için Güney Avrupa'yı terk ederek Kuzey veya Batı Avrupa'daki AB üye ülkelerine göçtü. Vergi mükellefi yaş grubunun % 1-2'sini kaybetmek kamu bütçeleri için önemli bir fark yaratmaktadır. Kamu bütçelerindeki zararı tahmin etmek için, İspanya için vergi ve yarar planını yaşa göre kullanarak, dış göçten kaynaklanan açık araştırıldığında, tüm yaş grupları için göçmenlerin toplamda alacağı faydaları, hükümetin 2013 yılında tasarruf edeceği 2,7 milyar avroya ulaşıyor. Vergi kaybı, tüm yaş grupları için 3,9 milyar avroya kadar çıkıyor. Büyük kayıplar, 25-40 yaş arası genç yetenekli bireylerin göç etmesinden kaynaklanmaktadır. Bu, genç İspanyol bireylerin net alıcı durumdan, net katkıda bulunmaya dönme yaşıdır. Bu yaş gruplarını kaybetmek, özellikle bu kişilerin dönüp dönmeyecekleri ve döneceklerse ne zaman dönecekleri bilinmiyorsa kamu bütçelerine zararlıdır. İspanya'nın yakın gelecekteki bütçe açığına bakıldığında, bu fark 2020'de mevcut vergi ve fayda planlarını uygulandığında 15 milyar Euro'dur. Dolayısıyla, göç nedeniyle 1,2 milyar Euro'luk kayıp bütçe açığına % 8 daha ekleyecektir. Bu, İspanya'nın büyük çapta göç etmekten mahrum kaldığı bir yıl için tahmin edilen yüksek miktardır. İspanya örneği, AB içi ülkeler arası göçün kamu bütçeleri üzerindeki potansiyel etkilerini göstermektedir. Örneğin, belli bir yıldaki bütçe açığının aksine, 25 yaşındaki bir İspanyol'un net bugünkü değerini, dış göçün etkisini göstermek için de hesaplanabilmektedir. Gelecekteki vergileri ve faydaları %3 oranında indirgenerek, 25 yaşındaki bir İspanyol'un net bugünkü değeri 60.000 avro olarak tahmin edilmektedir. 30 yaşındaki bir çocuğun bugünkü değeri 51.000

InTradersInternationalTradeAcademicJournal Vol.2 Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

avro, 35 yaşındaki biri ise 32.000 avroluk net bugünkü değere sahiptir. Lee ve Miller (2000:355) ABD'nin, genç çalışma çağındaki sadece yüksek öğrenimli göçmenleri kabul etmesinin vergi açısından son derece yararlı olabileceğini kabul etmektedir. Nitekimin, 20 - 30 yaşlarındaki, göçmenlerin, göç ettikleri, AB içindeki gelişmiş, refah seviyesi yüksek ülkeler, eğitim masrafları ve diğer gençlikle ilgili masrafları harcamadan, Avrupa işgücü piyasasına girebilecek iyi eğitilmiş, çalışma çağında bir bireyi almaktadırlar. Ekonomik olarak zayıf olan AB üyesi ülkeler, genç nüfusunu kaybedecek, en yüksek vergi ödemelerini yurtdışında geçirecekleri gelecekteki vergi mükelleflerini yitireceklerdir. Göçmenlerin yaşlandıkça memleketlerine dönmeleri durumunda, bu bile memleket dengesini kötüleştirmektedir. Göçmenlerin menşei ülkesine bağlı olarak, halen tüm bireylerin ağırlıklı olarak göç ettiği pozitif dönemlerde net bugünkü değerleri tespit edilmiştir. Ekonomik beklentiler nedeniyle genç ve yetenekli işgücünün çok düşük bir kısmını kaybetmesi beklenen diğer Güney ve Doğu Avrupa ülkeleri için de aynı şekilde geçerlidir.

Yeniden Göç

Ülkeler arası göçün emeklilik sistemine ilişkin başka bir araştırılan yönü de yeniden göç ile ilgilidir.

Yeniden göç, göçmenlerin kendi ülkelerine geri dönmeleri veya başka bir ülkeye yeniden göçüdür. OECD üyesi ülkelerde yapılan araştırmada, göçmenlerin %20 ila %50'si arasındaki oranının, beş yıl içinde (kendi ülkelerine geri döndükleri veya başka bir ülkeye) yeniden göç etmeye karar verdiğini gösterilmektedir (Dumont ve Spielvogel, 2008:162). Gönderen ülke için, geri dönen göçmenlerin seçimi, çalışan veya girişimci olarak geri döndüklerinde memleketlere yabancı yatırımları, mesleki becerileri ve finansal sermayeyi geri getirme derecesini belirlediği için önemlidir (Piracha and Vadean, 2010:1145). Ayrıca, kendi tercihleri ile geri dönen göçmenlerin geri göç ettikleri ülkelere getirdikleri döviz tutarı ve kullanımını da etkilemektedir (Collier et al., 2011:184). Geri dönüş göçü, uluslararası göç göstergelerinin ana

unsurlarından biridir. Göçmen davranışı (geriye göç) farklı ekonometrik tekniklerle ölçülebilmektedir. Süre modelleri için Cox modeli (Cox, 1972:191) , veri setinin panel yapısı için Kirdar (2009:421) modeli, örnek yıpranma hakkındaki bilgileri kullanarak, göç olasılığını açıkça tahmin etmek için (Bellemare, 2007:560) kullanılabilir. Kuhlenkasper and Steinhardt, (2012:615), Almanya'daki Türk göçmenler ve Almanya dışında doğmuş diğer göçmenler hakkında geri dönüş göçü ile ilgili araştırmasında, geri dönüş göçünün yapısal modeline ilişkin yeni mikro veri tabanlı kanıt sağlamayı amaçlamıştır. Araştırmada Alman Sosyo-Ekonomik Paneli verisini kullanarak, iki değişkenli etkileşimin etkilerini- yaşam döngüsü boyunca göç davranışındaki değişimin tahmin edilmesine olanak sağlayan- esnek bir yarı parametrik model kullanmıştır. Göçmenlerin çoğunluğu için, geri dönüş göçünün büyük olasılıkla emekliliğe geçiş sürecinde olduğunu ve göçmenlerin birikimlerini ve emekli maaşlarını kendi ülkelerinde harcadıklarını göstermektedir. İşçi göçmenler için, geri dönüş göçü, orijinal göç akışının beceri seçimini yoğunlaştırmaktadır. Ayrıca, geri dönüş göçünde aile özelliklerinin de güçlü bir etki olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucu göçün ekonomik ve ekonomik olmayan faktörlerden etkilendiğini ve göçmenlerin aile üyelerinin hareketlilik maliyetlerini bireysel geri dönüş kararlarına dahil ettiğini göstermektedir. Kuhlenkasper ve Steinhardt'ın analizi 1984'ten 2011'e kadar olan dönemi kapsayan Alman Sosyo-Ekonomik Paneli'nden (SOEP) elde edilen verilere dayanmaktadır. Göç zamanı, Almanya'da harcanan zaman ve Almanya'dan göç zamanı ve ayrıca etnik kökene yönelik tabakalı bir yaklaşım kullanılarak: Güney Avrupa, Türkiye ya da diğer yerlerden gelen göçmenler için göç ayrı ayrı analiz edilmiştir. Almanya'dan göç etme kararının çok sayıda sosyoekonomik değişken tarafından etkilenmesi nedeniyle önceden tanımlanmış doğrusal kestiricilere sahip ikili seçim modelleri ve aralıklı sansürlü sürelerle sahip süre modelleri, değişkenlerin etkileşimi uygun bir şekilde hesaba katılmayacağı için, (semiparametrik) Genelleştirilmiş Katkılı Karışık Modeller (semiparametric-Generalized Additive Mixed Models-GAMM) kullanılmıştır.

InTradersInternationalTradeAcademicJournal Vol.2 Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

Çoğu göçmen grubu için, geri ülkelerine göçün büyük olasılıkla emekliliğe geçiş sürecinde olduğu tespit edilmiştir. Bu, göçmenlerin birikimlerini ve emekli maaşlarını, satın alma gücünün ev sahibi ülkeye göre daha yüksek olduğu kendi ülkelerinde harcamayı tercih ettiklerini göstermektedir. Geriye göçün Almanya'da geçirdiği zamanın Türk olmayan göçmenler için göç olasılığını azalttığını göstermektedir. Bu, çocukluk döneminde Almanya'ya giren misafir işçilerin, Almanya'ya çalışma çağında giren göçmenlere göre Almanya'da kalma ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak Türk göçmenler için tam tersi bir ilişki görülmektedir, Türklerde aynı yaştaki bireylerin karşılaştırılmasında, Almanya'daki zaman ile geri dönüş göçü arasında pozitif bir ilişki göstermektedir. Bu, kültürel ve ekonomik entegrasyonun Türkler ve diğer göçmen gruplar arasında farklılık olduğunu göstermektedir. Analiz sonucu ayrıca göçün ekonomik ve ekonomik olmayan faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Güney Avrupalı göçmen işçiler için, yetenekler bakımından, daha iyi vasıflı göçmenlerin, yetenek dağılımının alt ucundaki meslektaşlarına göre Almanya'dan ayrılma ihtimalinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu, Borjas ve Bratsberg (1996:1670), tarafından geliştirilen teorik emek göç modeline paraleldir, ki bu geriye göçün, göçün ilk yıllarındaki orijinal göçün akışında, kendi kendini seçme modelini yoğunlaştırdığını öngörmektedir. Geri göçen göçmenlerin, kendi memleketine mi yoksa üçüncü bir ülkeye göçtüğü bilinmemesine rağmen, göçmen kendi ülkesine dönmüştür. Bu özellikle ekonomik ve kurumsal nedenlerle Türk ve Güney Avrupalı konuk işçiler için geçerlidir (Kirdar, 2009:420).

SONUÇ

Emeklilik ihracatı yani göç yoluyla, gelişmiş ülkeler dahi emeklilik sistemlerini yürütmekte zorlanmaktadır. Bunun en temel nedeni ise yaşlı nüfusun genç nüfusa göre giderek artması genç nüfusun ise aynı oranda artmamasıdır. Bunun çözümü için Avrupa Birliği ülkelerinde, serbest dolaşım, emeklilik sistem reformları (emeklilik yaşının uzatılması ve emekli aylığı oranının düşürülmesi), özel emeklilik ve sağlık

sigorta oranı arttırımının yanı sıra genç göçmen ile bu sorun aşılımaya çalışılmaktadır. Yapılan sistem reformları çalışan aleyhine olduğu için eleştirilmektedir ancak sorunun çözümü için yeterli olmamaktadır. Yaşlı nüfus ile birlikte artan sağlık talebi ve uzun süreli bakım harcamaları da artmaktadır. Sorunun çözümüne yönelik ise genç uluslararası göçün arttırılması ile yaşlı nüfustan daha genç olan göçmenlerle, nüfusun yaşlanması engellenerek, kamu üzerindeki emekli maaşı baskısı hafifletilmeye çalışılmaktadır. Batı Avrupa ülkeleri, ekonomik yönden zayıf Doğu Avrupa ülkelerinden, serbest dolaşım nedeniyle, iyi eğitilmiş genç göçmenleri kendi ülkelerine çekmektedir. Ancak genç, eğitilmiş nüfusunu diğer ülkelere göç ile gönderen ülkenin durumu ise vergi gelirlerinin düşmesi, yaşlı bakım giderlerinin artması nedeniyle, daha da kötüleştirmektedir.

Yeniden göç, yeni göçmenlerin kendi ülkelerine (yüzde 20'si ve %50'si arasının) beş yıl içinde kendi ülkelerine veya başka bir ülkeye yeniden göç konusudur, gönderen ülke için geri dönen göçmenlerin döndüklerinde kendi ülkelerine yatırımları veya getirdikleri döviz önemlidir. Göçmenlerin büyük çoğunluğu emekliliğe geçiş sürecinde geri göç ettikleri belirlenmiştir. Almanya'da geçirilen zamanın Türk olmayan göçmenler için göç olasılığını azalttığı yani çocukluk döneminde Almanya'ya göç edenlerin, çalışma çağında giren göçmenlere göre Almanya'da kalma ihtimalinin daha yüksek olduğu görülürken, Türklere aynı yaşta bireylerin karşılaştırılmasında ise tam tersi bir ilişki görülmektedir. Bu, kültürel ve ekonomik entegrasyonun, Türklere ve diğer göçmen grupları arasında farklılık olduğunu göstermektedir. Ayrıca göçün ekonomik ve ekonomik olmayan faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Sonuç olarak, devletlerin özellikle eğitilmiş genç nüfus göçünün, gönderen ülke için eğitimini tamamlamış, vergi ve emeklilik sigorta primi ödeyerek, ülkeye gelir getireceği bir dönemde göç etmesi durumunda, emeklilik yaşında sağlık ve bakım harcamalarının artacağı yaşlarda ülkesine yeniden göç etmesinin de yine gönderen ülke için durumu daha da kötüleştireceğinin göz önünde

tutularak, devletlerin özellikle eğitimli genç nüfus göçünü engellemek ve ülkelerinde tutabilmek için gereken önlemleri alması gerekmektedir. Gelişmekte olan, refah düzeyi yüksek ülkelere genç göçmen gönderen ülkelerin, kendi ülkelerinde refah seviyelerini yükseltecek, örneğin ihracatlarını arttırmak için ihracat kredi sigortası vb. çeşitli yöntemlerle (Köksal, 2018), (Köksal, Genç, 2019), refah seviyelerini yükseltmeleri, genç nüfusun kendi ülkelerinde kalmaları için gençlere yönelik teşvikler, vergi avantajları, gençlerin istihdamı konusunda planlama vb. gibi önlemler ile sağlanabilir. Gençlerin ülkelerinden göç etme nedenlerine yönelik araştırmalarla, tespit edilecek nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik önlemler de ayrıca yararlı olacaktır.

Kaynaklar

Aggarwal, R., & Goodell, J. W. (2013). Political-economy of pension plans: Impact of institutions, gender, and culture. *Journal of Banking & Finance*, 37(6), 1860-1879.

Bellemare, C. (2007). A life-cycle model of outmigration and economic assimilation of immigrants in Germany. *Eur. Econ. Rev.* 51,553–576.

Blackburn, K., Cipriani, G.P. (2002). A model of longevity, fertility and growth. *J. Econ. Dyn. Control* 26 (2), 187–204.

Bloom, D. E., Boersch-Supan, A., McGee, P., & Seike, A. (2011). Population aging: facts, challenges, and responses. *Benefits and compensation International*, 41(1), 22.

Boeri, T., Hanson, G. H., & McCormick, B. (2002). Immigration policy and the welfare system: A report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti. Oxford: Oxford University Press.

Bongaarts, J. (2004). Population aging and the rising cost of public pensions. *Population and Development Review*, 30(1), 1–23.

Bonoli, G. (2003). Two worlds of pension reform in western Europe. *Comparative Politics*, 35(4), 399–416.

Bonoli, G., & Shinkawa, T. (2005). Population ageing and the logics of pension reform in western Europe, East Asia and North America. In G. Bonoli, & T. Shinkawa (Eds.), *Ageing and pension reform around the world: Evidence from eleven countries* (pp. 1–23). Cheltenham: Edward Elgar.

Borjas, G., Bornars, S. (1991). Immigration and the family. *J. Labor Econ.* 9, 123–148.

Borjas, G., Bratsberg, B. (1996). Who leaves? The outmigration of the foreignborn. *Rev. Econ. Stat.* 78, 165–176. Borjas, G.J., 1994. The economics of immigration. *J. Econ. Lit.* XXXII (2), 1667–1717.

Boucekkine, R., Germain, M., Licandro, O. (1997). Replacement echoes in the vintage capital growth model. *J. Econ. Theory* 74 (2), 333–348.

Bouchet, M., Marchiori, L., Pierrard, O. (2017). Pension reform in a worst case scenario: public finance versus political feasibility. *J. Pension Econ. Finance* 16 (2), 173–204.

Börsch-Supan, A., Härtl, K., Ludwig, A. (2014). Aging in Europe: reforms, international diversification, and behavioral reactions. *Am. Econ. Rev.* 104 (5), 224–229.

Börsch-Supan, A., Heiss, F., Ludwig, A., Winter, J. (2003). Pension reform, capital markets and the rate of return. *German Econ. Rev.* 4 (2), 151–181.

Brücker, H. (2002). Can international migration solve the problems of european labour markets? *Econ. Survey Europe* 109–135.

Chłoń-Domińczak, A., Strzelecki, P., & Łatkowski, W. (2017). Pension reforms or consequences of the economic crisis? Measuring the changes of pension incomes in selected EU countries using APC approach. *The Journal of the Economics of Ageing*.

Chojnicki, X., Docquier, F., & Ragot, L. (2011). Should the US have locked heaven's door? Reassessing the benefits of postwar immigration. *Journal of Population Economics*, 24(1), 317–359.

Christensen, K., Doblhammer, G., Rau, R., Vaupel, J.W. (2009). Ageing populations: the challenges ahead. *Lancet* 374 (9696), 1196–1208.

Coleman, D., & Rowthorn, R. (2004). The economic effects of immigration into the United Kingdom. *Population and Development Review*, 30(4), 579–624.

Collier, W., Piracha, M., Randaz, T. (2011). Remittances and return migration. IZA Discussion Paper No. 6091.

Cox, D.R. (1972). Regression models and life-tables (with discussion). *J. R. Stat.*

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

Soc. Ser. B 34, 187–220.

Cuaresma, J.C., Lutz, W., Sanderson, W. (2014). Is the demographic dividend an education dividend? *Demography* 51 (1), 299–315.

Cummins, J. D., Rubio-Misas, M., & Vencappa, D. (2017). Competition, efficiency and soundness in European life insurance markets. *Journal of Financial Stability*, 28, 66-78.

Dang, T. T., Antolin, P., & Oxley, H. (2001). Fiscal implications of ageing: Projections of age-related spending (OECD Economics Department Working Paper No. 305). Paris: OECD Publications Service.

Dumont, J.-C., Spielvogel, G. (2008). Return migration: a new perspective. *International Migration Outlook*. SOPEMI, OECD.

Dustmann, C., Frattini, T., & Lanzara, G. (2012). Educational achievement of second generation immigrants: An international comparison. *Economic Policy*, 27(69), 143–185.

Earles, K. (2013). The gendered consequences of the European Union's pensions policy. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 38, pp. 75-82). Pergamon.

Ehrlich, I., Lui, F.T. (1991). Intergenerational trade, longevity, and economic growth. *J. Political Econ.* 99 (5), 1029–1059.

Ekberg, J. (2011). Will future immigration to Sweden make it easier to finance the welfare system? *European Journal of Population*, 27(1), 103–124.

Eling, M., & Schaper, P. (2017). Under pressure: how the business environment affects productivity and efficiency of European life insurance companies. *European Journal of Operational Research*, 258(3), 1082-1094.

Elveren, A. Y. (2013). A critical analysis of the pension system in Turkey from a gender equality perspective. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 41, pp. 35-44). Pergamon.

European Commission. (2015). The 2015 Ageing Report – Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States. *European Economy*, 3/2015.

Ferrera, M., & Jessoula, M. (2005). Reconfiguring Italian pensions: From policy stalemate to comprehensive reforms. In G. Bonoli, & T. Shinkawa (Eds.), *Ageing and Pension*

Reform around the World: Evidence from Eleven Countries (pp. 24– 46). Cheltenham: Edward Elgar.

Florișteanu, E. (2013). Repercussions of Economic and Social Factors on Pension Systems. *Procedia Economics and Finance*, 6, 627-633.

Goldstein, J., Kluge, F. (2016). Demographic pressures on European unity. *Popul. Dev. Rev.* 42 (2), 299–304

Gott, C., & Johnston, K. (2002). The migrant population in the UK: Fiscal effects (RDS Occasional Paper No 77). London: Research, Development and Statistics Directorate, Home Office.

Gragnotati, M., Jorgensen, O. H., Rocha, R., & Fruttero, A. (2011). Growing old in an older Brazil: implications of population aging on growth, poverty, public finance and service delivery. The World Bank.

Hagemann, S., & Scherger, S. (2016). Increasing pension age—Inevitable or unfeasible? Analysing the ideas underlying experts' arguments in the UK and Germany. *Journal of aging studies*, 39, 54-65.

Hagen-Zanker, J. (2008). Why do people migrate? a review of the theoretical literature. Maastricht Graduate School of Governance Working Paper, MGSOG/2008/WP002.

Han, K. J. (2013). Saving public pensions: Labor migration effects on pension systems in European countries. *The Social Science Journal*, 50(2), 152.

Hanson, G. H. (2005). Why does immigration divided America? Public finance and political opposition to open borders. Washington, DC: Institute for International Economics.

Hooper, J. (2002). Schröder's pro-immigration law overruled. *The Guardian*. Retrieved from <http://www.guardian.co.uk>

Professional Pensions, How the Thatcher governments changed occupational pensions in the 1980s, <https://www.professionalspensions.com/professional-pensions/feature/2261768/how-thatchers-governments-changed-pensions>, Erişim Tarihi: 30.06.2019.

Jimeno, J., Rojas, J., Puente, S. (2008). Modelling the impact of aging on social security expenditures. *Econ. Model.* 25 (2), 201–224.

- Josiah, J., Gough, O., Haslam, J., & Shah, N. (2014). Corporate reporting implication in migrating from defined benefit to defined contribution pension schemes: A focus on the UK. In *Accounting forum* (Vol. 38, No. 1, pp. 18-37). Elsevier.
- Kemnitz, A. (2003). Immigration, unemployment and pensions. *Scandinavian Journal of Economics*, 105(1), 31–47.
- Kirdar, M.G. (2009). Labor market outcomes, savings accumulation, and return migration. *Labour Econ.* 16, 418–428.
- Kluge, F. A., Goldstein, J. R., & Vogt, T. C. (2018). Transfers in an aging European Union. *The Journal of the Economics of Ageing*.
- Köksal, C. (2018). Export credit insurances in developing countries: the case of Turkey and IMT countries.
- Köksal, C., & Genç, E. G. (2019). İhracat Kredi Sigortalarının İhracat Değeri Üzerindeki Etkisi: Gelişmiş Ülkeler Üzerine Bir Panel Veri Analizi. *Maliye Finans Yazilari*, 33(111).
- Krieger, T. (2005). Public pensions and immigration: A public choice approach. Cheltenham: Edward Elgar.
- Kuhlenkasper, T., & Steinhardt, M. F. (2012). Who Leaves and When?—Selective Outmigration of Immigrants from Germany. *Selective Outmigration of Immigrants from Germany* (2012). SOEPpaper, (490).
- Lee, R., & Miller, T. (2000). Immigration, social security, and broader fiscal impacts. *American Economic Review*, 90(2), 350–354.
- Leroux, M. L., Maldonado, D., & Pestieau, P. (2019). The political economy of contributive pensions in developing countries. *European Journal of Political Economy*, 58, 262-275.
- Malafrente, I., Porzio, C., & Starita, M. G. (2016). The nature and determinants of disclosure practices in the insurance industry: Evidence from European insurers. *International Review of Financial Analysis*, 45, 367-382.
- Olivera, J. (2019). The distribution of pension wealth in Europe. *The Journal of the Economics of Ageing*, 13, 30-42.
- Piracha, M., Vadean, F. (2010). Return migration and occupational choice: evidence from

albania. *World Dev.* 38, 1141–1155.

Razin, A., & Sadka, E. (1999). Migration and pension with international capital mobility. *Journal of Public Economics*, 74(1), 141–150.

Razin, A., & Sadka, E. (2000). Unskilled migration: A burden or a boon for the welfare state? *Scandinavian Journal of Economics*, 102(3), 463–479.

Razin, A., Sadka, E., & Nam, C. W. (2005). *The decline of the welfare state: Demography and globalization*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

Schludi, M. (2005). *The reform of Bismarckian pension systems: A comparison of pension politics in Austria, France, Germany, Italy, and Sweden*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Schulz, E., Leidl, R., König, H. (2004). The impact of ageing on hospital care and long-term care – the example of Germany. *Health Policy* 67 (1), 57–74.

Sinn, H. (2001). The value of children and immigrants in a pay-as-you-go pension system: A proposal for a partial transition to a funded system (National Bureau of Economic Research working paper No. 6229). Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research.

Soroka, S., Banting, K., & Johnston, R. (2006). Immigration and redistribution in a global era. In P. Bardhan, S. Bowles, & M. Wallerstein (Eds.), *Globalization and egalitarian redistribution* (pp. 261–288). Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Storesletten, K. (2003). Fiscal implications of immigration: A net present value calculation. *Scandinavian Journal of Economics*, 105(3), 487–506.

Tabata, K. (2015). Population aging and growth: the effect of pay-as-you-go pension reform. *FinanzArchiv* 71 (3).

United Nations, (2013). *National Transfer Accounts Manual: Measuring and Analysing the Generational Economy*.

[http://www.ntaccounts.org/doc/repository/NTA manual 2013.pdf](http://www.ntaccounts.org/doc/repository/NTA_manual_2013.pdf).

Vogel, E., Ludwig, A., Börsch-Supan, A. (2013). Aging and pension reform: extending the retirement age and human capital formation. National Bureau of Economic Research Technical report.

Wilson, C., Sobotka, T., Williamson, L., Boyle, P. (2013). Migration and intergenerational replacement in Europe. *Popul. Dev. Rev.* 39 (1), 131–157.

Zhang, J., Zhang, J., Lee, R. (2003). Rising longevity, education, savings, and growth. *J. Dev. Econ.* 70 (1), 83–10

Effect of Opening-Up of Indian Economy on Indo-Southern African Trade

SHRI PRAKASH¹, SONIA ANAND DHIR²

1. Former Professor of Eminence, Birla Institute of Management Technology, Greater Noida. e mail : shri.prakash@bimtech.ac.in
2. Assistant Professor, IMS Noida, Sector – 62, Noida. e mail : soniadh01@gmail.com

Article Received: 2019-06-25

Article Accepted: 2019-10-29

Abstract

Adoption of NEP in 1990-91 was designed primarily to replace slowly growing closed Indian economy by rapidly growing open economy. The study determines the degree of openness of Indian economy and the profile of time path traversed towards this goal under NEP. The opening up of the closed economy is expected to have resulted in changes in magnitude, direction and composition of trade. So, the research question is ‘has the quantum and structure of trade with traditional partners and new partners, if any, changed under NEP? The paper focuses only on Indo-Southern African trade since 1990-91. Rationale of this choice is that both Indian and some Southern African Economies are emerging market economies and these two have close relations for long. Statistical and Econometric models have been used for data analysis to furnish answers to the research question. The major findings of the study indicate that Southern African countries have emerged as new trade partners of India and highlight the need for greater policy focus in case of these new trade partners of India towards enhancing trade by exploring new opportunities.

JEL Code: F14

Keywords : Indo African trade, NEP, Emerging Market Economies, Exports

Introduction

Alfred Marshall (1891, 1960) hypothesized free international trade to be the engine of growth in general and capitalist growth in particular. Capitalist economies are, by and large, open with free trade regime as the pre-requisite for trade to become an engine of growth. The hypothesis has been formulated on the basis of observations and growth experience of economies of Europe, Japan and U.S. on the one hand, and prediction of classical theory of international trade on the other. Conventional theory of trade, enunciated by David Ricardo (1790), predicted the pattern of trade to be guided by comparative cost advantage in production. In two country two commodity model he highlighted that both the countries will derive gains in terms of greater output and lower costs/prices if they import and export goods on the basis of comparative cost advantage in production of individual goods within the countries.

Heckscher-Ohlin (1919, 1967) theory of international trade predicted the pattern and structure of trade to be governed and guided by Factor Endowment of the countries. If a capital rich country specializes in the export of capital intensive goods its cost and hence price shall be lower. Similarly, a labour abundant country can specialize in the production and export of labour intensive goods. Capital abundance implies lower cost (interest) of capital relative to wages; whereas, labour cost / wages relative to the cost of capital (interest) is generally lower in labour abundant countries. Leontief (1953) tested Heckscher- Ohlin's theory of factor endowment as determinant of composition of trade with empirical data of US economy and he found that US, a capital rich country was importing rather than exporting capital intensive goods. This is come to be known as Leontief paradox and it has inspired extensive empirical research. Economists like Rangnath Bharadwaj (1954), KN Prasad (1969) and Bharadwaj-Bhagwati (1969) tested Leontief paradox with Indian data but they found the composition of India's trade to be consistent with it's factor endowment. But he resolved the paradox by pushing labour productivity into the centre stage. It may be inferred that factor endowment theory uses comparative cost advantage, embodied in factor endowment as the base of pattern and structure of trade among the countries. Price of capital relative to wage cost of labour in a capital abundant and labour scarce country is lower. A capital abundant country has, therefore, comparative cost advantage over others in the production and export of capital intensive goods. This prediction of Heckscher-Ohlin theory has been found to be in dissonance with

observed facts in certain cases, while in others it conforms to observed facts. The factor endowment theory has been found to be empirically valid for the Indian economy (R Bharadwaj, 1954, Bharadwaj-Bhagwati, 1969). An interesting feature is that the factor endowment theory may hold true for trade of a country at macro level with the rest of the world but the observed pattern and composition of trade of this country with some country under bilateral trade agreement may not conform to the prediction of factor endowment theory. Thus, empirical evidence to support Leontief Paradox and evidence to support Heckscher-Ohlin theory is inconclusive (Bharadwaj, 1962, Bharadwaj and Bhagwati, 1969, Chakravarti, 2014). However, the empirical evidence shows that the dynamic economic growth and the consequent transformation of economic structure affect the structure of trade. Such changes in economic structure are concomitant with the growth related changes in factor endowment of the country. Consequently, inter-relations between growth, factor endowment and structure of trade change from lower to higher stages of economic growth. Relations among economic growth, changing commodity composition of trade and economic structure are characterized by multi- directionality. Besides, these relations involve leads and lags in the structure and direction of causality. The national trade policy also plays the catalytic role in the altering of factor endowment in the process of growth. The industrialization based economic growth and development leads to not only the structural transformation of the economy but it also alters factor endowment which is accounted by temporal increases in capital accumulation/investment. In the post globalization era, there is a tendency of leveling of capital endowment and wage rates across the globe. Besides, factor reversibility radically alters scarcity of capital relative to labor both in quantitative terms and relative factor rewards which directly affect the pattern and structure of trade in the dynamic growth in a state of flux (Prakash, Anand, Sonia Dhir, 2014) and (Prakash, S., Sharma, Amit and Anand, Sonia Dhir, 2010).

A new paradigm has also emerged with substantial empirical support. With the establishment of European Union, a movement towards the formation of trade blocks has gathered momentum. We have US led trade block comprising U.S., Mexico, Canada, ASEAN and SAARC, SADIC etc. Under these groupings and bilateral trade agreements, trade is facilitated within the block which results in bits of restrictions on trade beyond the block. Establishment of WTO has also led to the intensification of bilateral and multilateral trade agreements.

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

After the Second World War, Soviet model of planned development was imitated by Eastern Europe and many developing countries. This model assigned low importance to international trade in development and substituted market by state and open by closed economy (Prakash, 1996). Restrictive trade practices also emerged in the midst of rising import bills for meeting the import requirements of growth on the one hand, and the need to fill up the gaps in dualistic and lopsided production structure through rapid industrialization on the other; it entailed heavy import of capital and intermediate goods. Scarcity of foreign exchange and realization of self-reliant and self-sustained economic growth warranted the substitution of imports by domestic production and establishment of highly capital intensive heavy and basic goods industries. This resulted in departure from free trade and partial closure of the economy; it later led to the adoption of liberalization, privatization and globalization. Globalization resulted in integration of large segments of the world economy; it resulted in the substitution of closed economy with the system of administered price mechanism by the open economy having market based pricing system. Administered prices are determined by executive fiats. Restricted and protected trade has also been replaced by fully or partially free trade. Resurrection of international trade as the philosophy of economic growth and policy paradigm associated with it resulted in implementation of the opening up of the closed economies for rapid growth; Policy of export-led growth has emerged as an important strategy of economic growth. Thus, international trade has been pushed into the center-stage as an instrument of economic growth which has made it an important component of economic analysis by globalization.

Growth and Welfare Gains of International Trade

Early economists focused on welfare gains of international trade. Such gains in consumption are derived from the access to cheaper and larger quantities of better quality imported goods; consumption of larger quantities of goods made possible by trade promotes welfare. However, growth gains from consumption multiplier were overlooked. The argument also overlooked the growth gains from the activation of investment accelerator by increase in savings due to less income needed to purchase cheaper imported goods; it seems to be implicitly assumed that all the enhanced purchasing power due to lower prices of imports is consumed; enhanced income/purchasing power effect on savings is thus overlooked. Growth gains of trade are partly accounted by Adam Smith's dictum that the development depends upon higher degree of division of labour and size of the market. Increased market size entails production on higher scale than

before which involves increase in capacity to produce, hence, increase in investment.

Subsequently, Marshall postulated trade as an accelerator or engine of growth. Trade has always had a beneficial impact on growth of output through the lowering of the prices and expansion of the size of market. P. N. Mathur (1962) was probably the first modern day economist to have formally distinguished the welfare and growth gains of international trade. He decomposed total gains into trade/welfare gains and growth gains. He used input output modeling for analytical purpose. Mathur (1988) explicitly incorporated Smith's postulation of positive growth effect of expanding market size in Strout-Leontief Gravity model resulting from South-South Cooperation. He used per capita income and population as two determinants of market size. The above review of selected paradigms furnishes the theoretical, methodological and empirical background of this study.

Indo-Southern African Trade

Southern and East African countries and India are not members of a formal regional grouping and they do not have free bilateral trade agreements also. But their trade does act as an economic bridge and as an instrument of augmentation of the market size for each other's products. Currently, the share of trade of Southern African countries in India's total trade is low. However, the countries of Southern African countries offer a great potential for India in terms of harnessing various opportunities for expanding the baskets of export commodities as well as services. For example, East African authorities like those of Tanzania have signed an agreement to give land on 99 year lease to the farmer's co-operative society of Andhra Pradesh for purposes of exploration and exploitation of their land resources (2015). Tanzania has also handed over gold and oil mining exploration rights to a group of MNCs (information gained from Tanzanian research scholars at BIMTECH). Encouraging developments like these can pave the way for healthier economic relations as well as mutual exploration and exploitation of development opportunities for both groups of countries. This paper examines the growth gains of India and Southern African countries from their mutual international trade. Therefore, the paper focuses on the contribution of trade to the growth of the economies of India and Southern African countries. This is the basic objective of the paper.

Sources of Data

All data used in this study for analysis are secondary in nature. Time series data relating to trade and GDP are taken from Economic Survey, Government of India, Ministry of Finance, New

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

Delhi, and CSO, Planning Commission, Government of India.

Methods and Models

Otiose type results emanate many times from specific models/methods. Results, derived by the application of some specific model or method to data may not be in consonance with logic or the results derived by the application of other methods/models. Quizzical results may either be accounted by low power or sample size spread and mismatch or both of the method or model (For example, See, Jain, Rajesh, 2008). Multiple methods and models are used in this paper for avoiding the otiose type of empirical results from data analysis. Descriptive statistics is used to supplement econometric models. Besides, the results of descriptive statistics also capture the basic characteristics of time series data. Time series data comprises the following four components; seasonal, cyclical, systematic and random. But the annual time series data does not contain seasonal component, which is eliminated by aggregation or averaging. Cyclical component is generally removed by moving average method. This process of data massaging, however, eliminates the short run relation to focus on long run systematic trend. As this paper focuses both on short and long run relations between GDP and trade, it prefers to use the original time series data.

Distributed Lag Model

Distributed Lag Model (DLM) is used to derive the estimates of both short and long run relation between GDP and trade. DLM is preferred to error correction model (For Rationale, See, Sharma Sudhi, 2016, Khalid, Ramdhani, 2017). The estimates of parameter of reduced form equations depict short run relation between the core variables of DLM,, the structural parameters are derived from the parameters of reduced form equations which facilitates the quantification of structural equation(s); structural equation(s) represents the long run relation between the core variables. Thee distributed Lag Model is outlined below:

$$Y_{jt}^* = \alpha_0 + \alpha_1 X_{jt} + U_{jt} \dots \dots \dots (1)$$

Y_{jt}^* is the desired or long term equilibrium value of Y_j at time t , α_0 and α_1 are structural parameters of relation 1 and U is random error or error of estimation caused by non-systematic random changes in the values, X_{jt} is the pre-determined variable. However, actual change from one to another period in the value of Y_j is only a fraction of te desired change to attain the long run equilibrium value:

$$(Y_{jt} - Y_{jt-1}) = \lambda(Y_{jt}^* - Y_{jt-1})$$

Where λ is the coefficient of adjustment per unit of time and $0 < \lambda < 1$.

The equation is reorganized to obtain the unobserved value of Y_{jt}^* in terms of the known values which is substituted in equation 1 to derive the following reduced form equation:

$$Y_{jt} = \lambda \alpha_0 + (1-\lambda) Y_{jt-1} + \lambda \alpha_1 X_{jt} + \lambda U_{jt} \text{ Or}$$

$$Y_{jt} = \lambda \alpha_0 + (1-\lambda) Y_{jt-1} + \lambda \alpha_1 X_{jt} + \lambda U_{jt}$$

$$Y_{jt} = \Pi_0 + \Pi_1 Y_{jt-1} + \Pi_2 X_{jt} + \Pi_3 \dots \dots \dots \quad (3) \quad \Pi_0 = \lambda \alpha_0; \Pi_1 = (1-\lambda); \Pi_2 = \lambda \alpha_1; \Pi_3 = \lambda U_{jt}$$

Equation 3 is the reduced form equation which is derived from the combination of structural equations 1 and 2, Π s are the reduced form parameters from which the values of structural parameters, α_0 and α_1 are derived. The adjustment coefficient, λ may be used to estimate the proportion of desired adjustment is achieved during the specified period, say 3 years. It furnishes an idea about the discrepancy between the short and long run equilibrium.

The regression equation captures the influences of following three components: intercept or autonomous change in the values of the dependent variable, regression coefficients which capture the influence of the pre-determined variable(s) on the dependent variable, and random errors. In case of time series analysis, the intercept is likely to capture the impact of cyclical factors, since the intercept generally captures the influence of variables excluded from the regression relation. In this case, cyclical factors or their dummy is excluded from the regression equation.

Descriptive Statistics

There are four statistical features of the distribution of the values of the variables, which are captured and portrayed by the results of descriptive statistics. These are measures of (i) Location, (ii) Dispersion (iii) Departure from Symmetry and (iv) Concentration of Extreme Value in narrow space around the Mode. These values give the first hand information about the data and helps in revealing the important characteristics of the data in hand.

Random Walk Model and Dickey-Fuller Unit Root Test

As the non-stationary time series may furnish spurious regression results (Y A Yule, 1927), it is essential to test whether the time series is stationary. The mean and variance of the stationary time series are constant and the co-variance is not affected by the point of time at which it is calculated (Harvey, A.C., 1980). Several tests of stationarity have been evolved over the years. Each test has its strengths and weaknesses. Dickey-Fuller test is the most commonly used test for

evaluating whether the time series is stationary or not. The application of Dickey-Fuller test involves the use of Random Walk Model (RWM). The three alternative equations constitute the random walk model. All three versions of RWM without drift, with drift, and with drift and stochastic trend are outlined below:

$$Y_{jt} = \delta Y_{jt-1} + U_{jt} \dots \quad (4)$$

This is Random Walk Model without Drift.

$$Y_{jt} = \beta_0 + \delta Y_{jt-1} + U_{jt} \dots \quad (5)$$

This is RWM with drift, β_0 is the coefficient of drift away from randomness.

$$Y_{jt} = \beta_0 + \delta Y_{jt-1} + \beta_1 T + U_{jt} \dots \quad (6)$$

T is time measured in years and it represents the stochastic trend; δ and β_1 are the coefficients, subscript t stands for the year to which the value of the variable relates, while $j=1, 2, 3$, refers to GDP, Exports and Imports of India to and from Southern African countries.

But δ contains the root of the equation concerned, since $1 + \delta = \rho$

But ρ is the root of the regression equation. The time series is stationary if $\rho < 1$. If however, $\rho = 1$, or $\rho > 1$, then the series is non-stationary. Consequently, such regression equation will lie in the unit root circle and OLS estimates of the regression equation shall be spurious (Harvey, A.C., 1980). For the parametric estimates of the equation to be acceptable, Dickey-Fuller test requires $\delta < 0$ and it to be statistically significant. Time series is considered to be stationary in such cases.

Y_{1t} refers to GDP/Growth of GDP; Y_{2t} stands for Exports/Growth of Exports, T stands for time measured in calendar years while t is time to which the value relates..

3.4. Growth Curve

Annual compound rate of growth has been estimated from the following exponential function: \ln

$$Y_{it} = a + \beta T + \epsilon \dots \dots \dots \quad (7)$$

Where $\epsilon = \ln U$; $a = \ln \alpha$; and $\beta =$ Annual compound rate of growth of Y_{it} . Equation 7 is derived from the following relation of compounding periodically: $Y_{jt} = Y_{j0} (1+g)^T$

Logarithmic transformation leads to the following relation:

$$\ln Y_{it} = \ln Y_{j0} + \ln ((1+g) \cdot T) \dots \dots \dots \quad (8)$$

Conversion of this relation into econometric equation, which incorporates random errors in the relation furnishes equation 7 and β equals antilog of $(1+g) - 1$. The equation is commonly used to derive estimate of annual compound rate of growth.

As the international trade and its growth, comprising exports and imports, are inevitably related to Gross Domestic Product (GDP) and its growth, empirical analysis involves the determination of their respective growth. There exists the theory of trade, especially export trade led growth of the economy, while the level and structure of trade itself depends on GDP and its growth. Inter-temporal growth of exports requires the growth of output of exportable surpluses, growth of imports depends on the growth of capacity to pay import bills; rising import bills require export earnings to grow, since adverse balance of trade and adverse balance of payments is not economically viable over a long period of time. Trade, in its turn, as has been explained earlier leads to the economic growth. This makes the analysis of growth of both trade and economy.

Regression Models

The regression models of exports and imports are specified as follows: $EXPRT_{aft} / EXPRT_{indt} = \alpha + \beta EXPRT_{indt} / GDP_{indt} + U_t$ (5)
 $EXPRT_{saft} / EXPRT_{afr} = \alpha + \beta EXPRT_{aft} / EXPRT_{indt} + U_t$(6)
 $EXPRT_{kaft} / EXPRT_{saft} = \alpha + \beta EXPRT_{saft} / EXPRT_{aft} + U_t$ (7)

In above relations, EXPRT stands for exports of India, GDP for gross domestic product of India at factor cost, subscripts af, ind, saf, soaf refer to Africa, taken as a whole, India, South Africa, Southern Africa, which comprises 6 countries, i stands for one of the countries of Southern Africa, k=1,2,.....,6.

These relations determine the shares of exports of specific spatial units in Indian exports. Similar regression models have been used for imports from Southern Africa. It has already been explained that exports depend mainly on exportable surplus of exported goods and exports to Southern Africa is only a fraction of total exportable surplus of India; this variable represents exports to Southern African countries per unit of total Indian exports, which represents the relative growth of exports to Southern African countries. The pre-determined variable of equation 9 shows total exportable surplus per unit of gross domestic output of India; thus, it represents the growth of Indian exports relative to the growth of GDP through time. It captures the influence of export growth on economic growth; it may relate to export led growth strategy, which India has been trying after the adoption of NEP. As South Africa is the largest trade partner of India among the Southern African countries, exports to countries of Southern Africa are taken relative to total exports to Africa.

Regression relations of imports of India from Southern African countries are also formulated on similar reasoning. These are specified as under.

$$\text{IMPR}_{\text{aft}} / \text{IMPRT}_{\text{indt}} = \alpha + \beta \text{IMPPRT}_{\text{indt}} / \text{GDP}_{\text{indt}} + U_t \dots (8) / 12 \text{IMPRT}_{\text{saft}} / \text{IMPRT}_{\text{afr}} = \alpha +$$

$$\beta \text{IMPRT}_{\text{aft}} / \text{IMPRT}_{\text{indt}} + U_t \dots (9) / 13 \text{IMPRT}_{\text{jaft}} / \text{IMPRT}_{\text{saft}} = \alpha + \beta \text{IMPRT}_{\text{soaft}} / \text{IMPRT}_{\text{aft}} +$$

$$U_t \dots (10) / 14$$

Test of Differences of Two Regressions and their Slope Coefficients

Often one is interested in determining whether two regressions are similar or statistically different. One may also be interested in evaluating the significance of slope coefficients of two or more regressions. The t-statistics for evaluation of the statistical significance of two slope coefficients is given below (Rosander, A.C., 1965). The similarity or statistical difference in two regression equations has also been explained in the text.

$$t = \frac{(b_1 - b_2) \sqrt{(n_1 + n_2 - 4) \left[\frac{\sum (x_{1i} - \bar{x}_1)^2 \sum (x_{2i} - \bar{x}_2)^2}{\left[\sum (y_{1i} - \bar{y}_1)^2 + \sum (y_{2i} - \bar{y}_2)^2 \right] \left[\sum (x_1 - \bar{x}_1)^2 + \sum (x_2 - \bar{x}_2)^2 \right]} \right)}}{\dots}$$

If the intercept is positive and significant, it may conclusively be inferred that rising shares of African/Southern African/Country of Southern Africa in total Indian exports is explained by trade creation rather than trade diversion; but significant negative intercept need not necessarily, though it may represent trade diversion partially if the exports are not accounted by the growth of the total exportable surplus which has already been taken into account by the consideration of per unit of total exports. Increasing intensity of competition faced by Indian exports in the markets of Africa and Middle East, especially with China, may also make the intercept negative. The positive significant coefficient of the predetermined variable shows rise in the share of Indian exports to these markets due to the influence of the independent variable.

The reasoning underlying the specification of the dependent and independent variables in the above functions is based on the following considerations: (*Reference of Rosander already given, the above is based on reasoning outlined hereunder.*)

Exports /Imports to/from Africa are a part of overall exports/imports of India. Exportable surpluses are constrained by total commodity outputs and the year on year growth of output of different commodities and domestic consumption of the same. Surplus over domestic consumption may be treated as exportable surplus at any point in time;

India has to compete with other countries exporting to Africa. The competition is both in terms of quality and prices. Globalization and bilateral/ multilateral free trade agreements also play an important role in inter-country trade relations; and Trade and tariff policies of importing/exporting countries constitute the enablers/bottlenecks in the growth of exports;

All these factors individually as well as jointly affect Indian exports. The influence of variables, which are excluded from the regression, is captured by the intercept. So, if one or more excluded variables exert negative influence on the growth of exports, intercept may turn negative;

Analysis of Empirical Results

Results of application of different models/methods are taken up for discussion sequentially. First the results of descriptive statistics of time series data of exports to and imports from Africa and Southern African countries has been taken up; then the results of application of RWM are taken up for discussion. The reason of this sequencing is that the results of descriptive statistics generally reveal whether the distribution of the variables diverges from normality and hence, it is skewed and concentrated. In such cases, Dickey-Fuller test is likely to reveal the series to be non-stationary.

If the time series is not stationary, then the regression model furnishes spurious results. Application of RWM clears the decks for further analysis. Descriptive analytics of time series and OLS estimates of different versions of RWM are reported in the Tables I, II, III, IV and V.

Descriptive Statistics

Results are considered variable wise.

Indian Exports and Imports from Africa

Macro aggregates are the averages of values of micro units. The averaging smoothen the variability to a great extent. A perusal of the Table I and II reveals that the values of exports to and imports from African continent as a whole are not normally distributed over the years, since the value of t of the differences of their means and medians are greater than $2 > 1.96$ at 0,05 probability level of significance. But the values of exports to and imports from individual Southern African countries are, however, normally distributed inter temporally due to non

significant t values and moderate variances for these countries.

India's Exports to Africa and Southern African Countries

Results pertaining to India's exports to and imports from Africa and Southern African countries are examined. OLS estimates of RWM of GDP and both overall exports and imports of India to Africa and country-wise exports and imports are reported in table III, IV and V.

None of the three series, reported in Table III, is stationary as the coefficients of lagged EXPRT and IMPRT are all positive and statistically significant except for GDP in the third version of RWM. Thus, the roots of equations of RWM of exports and imports lie in unit circle. This may warrant the application of Engel-Granger test of co-integration.

The results, reported in Table IV, indicate that India's total exports to Africa and all countries of Southern Africa are non-stationary; either the positive coefficients of lagged EXPRT are significant or the negative coefficients of RWM are not significant. Hence, all three versions of RWM show that the time series data of EXPRT to Africa is not-stationary.

Like exports to Africa and Southern African countries, imports from all these countries are not stationary. The results, shown in Table V, suggest the application of Engel-Granger Test to determine if residuals of the preferred regression functions are stationary.

Growth of Indo-African Trade

India has had economic and socio-political relations with Africa, especially with South Africa and East Africa since the days of British Rule in India and many African countries. The important question in this context is whether independent India's trade with Africa has expanded more or less rapidly than its trade with the rest of the world. In order to answer this question, growth curves have been fitted to the relevant data pertaining to India's exports to and imports from Africa and rest of the world. OLS estimates of these curves are reported in Table VI.

The growth curve is based on the assumption that time is the proxy variable, especially in case of developing countries, it captures the influence of all systematic factors that affect growth (Prakash, 1977). However, intercept of the growth curve, as usual, captures the influence of such sporadic or systematic factors that do not operate in the continuum of time and/or the influence of which is beyond the proxy variable. But significant negative slope coefficient may be

explained either by no or extremely low change in the variable or observed decline through time. In the second case, inverse relation between time and the dependent variable is inferred.

Growth of Exports

The table VI reveals that (i) the explained proportion of variation of the dependent variable is high for 6 growth functions of exports; but for Zambia, the coefficient of determination has a moderate value of 58 percent. In all other cases, its value ranges from 82 percent to 99percent;

(ii) Slope coefficients of all 7 growth curves are highly significant statistically, It means that the volume of Indian exports to Africa as a whole and six Southern African countries has grown at statistically significant rates; (iii) Intercept of all 7 growth curves of exports are also positive and significant; it implies that, besides the influence of systematic factors captured by time, other factors such as policy, state of the market, especially intensity of both price and quality competition have made Indian exports to Africa and Southern Africa rise consistently over the years; (iv) Indian exports to Africa, taken as a whole, and all countries of Southern African countries, except Zambia, have grown much more rapidly than total Indian exports to the world;

(v) India's exports to Zambia grew at an annual compound rate of 5.6 percent as against the growth of India's total exports at the rate of 7.1percent during the same period. These results lend substantial empirical support to the postulation of rapid growth of Indian exports to Africa, including Southern African countries.

Growth of Imports from Africa and Southern African Countries

The table VI reveals that (i) the growth curve fits the data of Indian imports also well in 6 out of 7 cases. Coefficients of determination are significant and values range from 61 percent to 99 percent except for Zambia. Thus, the growth of imports from Africa seems to have been in sync with the growth of exports; (ii) The coefficient of determination for Zambia is as low as 11 percent and it is also not significant; (iii) Intercept and slope coefficients are statistically significant for all countries except Zambia; (iv) But the slope coefficient of T for Zimbabwe is negative but statistically significant. The consistent decline in imports at an annual compound rate of 11.2 percent from Zimbabwe poses a concern. Accumulation of adverse trade balance of trade with India over a period of time will adversely affect Indian exports to Zimbabwe in the long run. Therefore, this may require policy intervention. Incidentally, Zimbabwe's economy has

been under stress for pretty long time due to certain domestic policies. Most of the large agricultural farms, the main stay of the economy, had traditionally been owned by erstwhile immigrants from Europe. The incorporation of legal provision for taking away the right of ownership from erstwhile owners might have adversely affected agriculture's exportable surpluses; (v) Imports from Angola grew at the highest annual compound rate of 47.8 percent. This appears to be the low base effect; (vi) Imports from total Africa, South Africa, Mozambique and Angola have grown much more rapidly than from the rest of the world; (vii) But imports from Zambia have increased at a rate slightly more than half of the rate at which total imports of India have grown. The results highlight the success of India's recent trade policy to look towards East and intensify the penetration into its traditional markets.

Growth Differentials of India's Exports to Africa and Rest of the World

As has already been explained, differences between the growth/regression equations and slope coefficients are examined by two alternative methods. Twin null hypotheses to be tested by the results of this section are that

$$\alpha_1 - \alpha_2 = 0 \text{ and } \beta_1 - \beta_2 = 0$$

If both the hypotheses empirically hold, then, the two regression models do not differ significantly. The OLS estimate of regression of differences of Indian exports to rest of the world net of Africa and total exports to Africa as a whole on time is reported hereunder:

$$\text{EXPRT} = 1.722 - 0.028T, R^2 = 0.8900, F = 162.40; P = 4.66E-11 \text{ t: } (57.63) \text{ } (-12.74)$$

The fit of the curve to the data of differences of log values of two sets of exports is very good; it explains 89.8 percent of total temporal change in differentials of two sets of exports. The coefficient of determination is thus high and statistically significant. The slope coefficient is negative and highly significant; it shows that the differences between the year on year growth rates of Indian exports to Africa and growth rates to the rest of the world have been declining at an annual compound rate of 2.8 percent.

The same regression function may be fitted to the differences of log values of exports to different units of Africa.

Alternative t-test of Differences of Growth Rates of Exports to Africa and Southern African Countries

This test is applied to evaluate the statistical significance of differences of the slope(growth) coefficients of all growth curves of exports of India to Africa, Southern Africa and individual countries of Southern Africa. The values of t-statistic for all paired differences are reported in Table VII.

The table VII reveals that (i) Exports to Africa, taken as a whole, have grown at an annual compound rate which is significantly greater than the annual compound rate of growth of exports of India to the rest of the world. However, the rates of growth of exports to six countries of Southern Africa are not significantly greater than the rate of growth of exports to the Rest of the World. These results lend credence to the thesis of this paper that the difference between two or more regression equations cannot be adequately assessed only by the differences of the slope coefficients.

Differences of CAGR of Imports

It takes us to evaluate the growth equations and growth rates of Indian imports from rest of the world and Africa. OLS estimate of the differences of log values of the two sets of imports is given below:

$$\text{IMPRT} = 1.73 - 0.024T, R^2 = 0.455, F=16.72, P= 0.00057 \quad t: \quad (22.0) \quad (-4.09)$$

The growth function of differences of log values of imports from the rest of the world and Africa fits the data reasonably well. The explained proportion of variation is, however, moderate as it has a value of 45.5 percent. But the positive intercept and negative slope coefficient are statistically significant; the differences of imports from rest of the world and Africa decline at an annual compound rate of - 2.4percent. It means that the imports from Africa have been growing much more rapidly than imports from the rest of the world. The results relating to exports and imports indicate that Indo-African trade has been growing more rapidly than the Indian trade with the res of the world. Policy initiatives and increasing Indo-African interdependence may account for these results.

The above inference is further examined by the evaluation of statistical significance of the annual compound rates of growth of imports from individual member units of Southern Africa. The values of t-statistics of differences between the paired annual compound growth rates of these units are reported in Table VIII. The table shows that the differentials of imports from Angola to India have been changing significantly, whereas the differentials are not statistically significant for any other paired growth rates. This implies that Africa and countries of Southern Africa jointly as well as individually

have been keeping pace with the growth of India's trade with the rest of the world so far as imports are concerned. Above results highlight the fact that Africa is emerging as an important trade partner of India despite rapid growth of Indian exports and imports to/from the rest of the world.

Temporal Changes in Proportionate Shares of Africa in Indian Exports and Imports

Relative growth of exports and imports to/from Africa is likely to affect the temporal shares of Africa in total exports and imports of India. If exports to Africa and Southern Africa grow more rapidly than the growth of total exports of India, Africa's and Southern Africa's shares will rise through time. Therefore, analysis of temporal changes in Africa's and Southern Africa's shares in India's exports and imports will also highlight the relative growth of India's trade with Africa.

Regression of Relative Exports and Imports of India to Africa and Southern Africa

The above results yielded by growth curves have prompted us to examine both joint and individual shares of Africa and Southern Africa in Indian exports and imports. But the choice of the denominator of the dependent variables, as has been already explained in the section dealing with methods and models is important in the analysis of relative shares in the process of growth of Indian economy and its trade with Africa. Shares of exports/imports to/from Africa as a whole have been related to total exports/imports of India; but the Southern African shares are related to Africa taken as a whole, while shares of individual Southern African countries have been calculated in relation to total exports to and imports from Southern Africa. The choice of dependent and independent variables is empirically validated by the OLS estimates of the regressions of these shares in exports and imports of India, which are shown in Table IX.

The function fits the data of shares of Africa, South Africa and Mozambique in Indian exports well in so far as the explained proportion of variation is concerned; values of the coefficient of determination range from 49.4 percent for South Africa to 87 percent for Africa. But 76.4 percent of total changes in Mozambique's share in Indian exports relative to Southern Africa are explained by the specified regression.

Intercept and slope coefficients of the regressions of the shares of Africa in total Indian exports, shares of South Africa and Mozambique in total Indian exports to Southern Africa on relevant independent variables are also statistically significant for these 3 cases. But the intercept of the regression of the

share of Africa in total Indian exports on total exports of India relative to its GDP is negative and significant for Africa, It implies that the share of Africa in total Indian exorts declines per unit of India's GDP. Thus, India tends to export less to Africa as its GDP grows; consequently, Indian exports to Africa falter as the Indian economy moves from lower to higher stages of growth. But the intercept is positive and significant in case of Southern Africa and Mozambique. It implies that the factors other than total exports of India relative to its GDP exercise positive influence on India's exports to Africa relative to total exports to Africa from India. This may probably be explained by the changing state of the market and domestic constraints of African countries. However, these very factors influence temporal changes in shares of Southern Africa and Mozambique in total Indian exports to Africa/Southern Africa positively. The negative slope coefficient of Mozambique implies that the Indian exports to Mozambique grew relatively at a lower and slower rate than the Indian exports to Southern Africa as a whole. As against this, change in India exports per unit of GDP leads to an increase in shares of Africa in Indian exports. Export led growth seems to find some support in this case.

Regression functions fit poorly to the data of other Southern African countries. Though African continent had been in Indian focus for long, yet trade relations with South Africa have been much older than those with other countries of Southern Africa for which data are available only for six years from 2005-6 onwards to 2011-12. Limited number of observations may account for such results. As these countries have emerged as new trade partners of India, it may take some more time to consolidate these preliminary gains. The poor fit of the function may partly be due to limited observations and low shares in Indian exports of new trade partners. This highlights the need for greater policy focus in case of these African trade partners of India.

Regression Functions of Africa's Share in Indian Imports

Share of Africa in total imports of India is regressed on total imports of India per unit of its GDP; Share of Southern Africa in total Indian imports of India is regressed on total imports of India from Southern Africa per unit of Indian imports from Africa; and shares of each individual Southern African countries in total Indian imports from Southern Africa are regressed on Southern African shares on Southern African imports per unit of Indian imports from Africa. OLS estimates of country wise regression equations are reported in table X. A brief discussion of results is appended herewith.

The specified functions fit the import data well only for Africa as a whole and Mozambique in so far

as the significance of the coefficient of determination is concerned. However, the coefficient of slope is significant only for Africa taken as a whole. This is the only case for which the function may be acceptable on statistical grounds. Incidentally, positive intercepts are significant for Southern Africa, South Africa and Zambia. It implies that the excluded variables exercise much greater influence on Indian imports from these countries than the pre-determined variables included in the equations. This highlights inappropriate choice of factors of determination of imports into India from these countries. Besides, the poor fit of these functions may probably be explained by the low exportable surpluses in these economies. In any case, India has much more to offer by way of exports to Africa in near future than what African countries may be in a position to offer to India, unless these countries industrialize much more rapidly than in the past.

Alternative Distributed Lag Models

Results of regression models discussed so far suggest evaluation of the results of alternative distributed lag models of both exports to and imports from Southern African Countries. The country wise OLS estimates of these functions are reported in tables XI and XII respectively.

Discussion of Results of Exports

The DLM functions of quantum of exports fit the data much better than the earlier functions since (1) Coefficient of multiple determination is statistically significant in all five cases now; (2) Explained proportion of inter-temporal ranges in Indian exports ranges from 48% for Angola to 78.3% for Zambia; its value is 78% for South Africa and lies between 66 and 72% for Mozambique and Zimbabwe; (3) The coefficient of multiple correlation and short run regression coefficients are statistically significant in all five cases.

The short run relation of Indian exports to Indian GDP positive and significant. But the attainment of long run equilibrium involves different lengths of time period for different countries. Exports to Angola take the longest period to move from short to long run equilibrium; adjustment of short to long run equilibrium takes for South Africa and Zambia takes slightly more than three years, while the adjustment for Mozambique and Zimbabwe takes slightly less than three years. The Indian exports to all five countries of Southern Africa grow with the growth of Indian economy. In other words, the growth of output/GDP leads to larger quantum of exportable surpluses, exports to Southern Africa also grow in consonance with their shares in total Indian exports. But the exports of preceding year are the benchmark over which current exports grow which exercise greater influence on current exports than GDP.

Discussion of Results of Imports

DLM of imports from Southern African countries present very interesting results: (1) The DLMs fit the data of all five countries well so far as the coefficient of multiple correlation is highly significant statistically; (2) The explained proportion of variation ranges from the minimum 37.1% for Zimbabwe to 91% for Mozambique; (2) The DLM also explains 78, 79 and 83% of total year on year variation of imports from South Africa, Angola and Zambia respectively; (3) As in case of exports, preceding period's imports constitute the bench mark and influence imports more decisively than GDP. International trade operates on the advance orders execution of which involves time; (4) Adjustment of short to long run equilibrium is completed in 2 to 3 years in all five cases.

Major Findings of Study

- (i) The time series of exports and imports with Africa reveal distributions to be normal only in the case of Africa as a whole. However, distributions of twin time series of individual countries diverge from normality. The main reason behind this divergence is the presence of limited observations, since some of these countries are new trading partners of India.
- (ii) Such systematic factors as policy, state of the market and intensity of price and quality competition have made Indian exports to Africa and Southern Africa rise consistently over the years.
- (iii) Indian exports to Africa as a whole, and countries of Southern Africa, except Zambia, have grown more rapidly than Indian exports to the rest of the world. Imports from Africa have grown more rapidly than imports from the rest of the world.
- (iv) The time series models of imports from Southern African countries to India fit the data well except for Zambia; Intercept and slope coefficients are statistically significant for all countries except Zambia.
- (v) Consistent decline in imports at an annual compound rate of 11.2% from Zimbabwe is a concern. Accumulation of adverse trade balance with India over a period of time might adversely affect Indian exports to Zimbabwe in the long run. Therefore, this requires policy intervention. The legal deprivation of ownership rights to erstwhile owners of the farms adversely affected exportable

surpluses.

(vi) Imports from Angola show a promising picture. Imports from total Africa, South Africa, Mozambique and Angola have grown more rapidly than from the rest of the world.

(vii) Differences between the year on year growth rates of Indian exports to Africa and growth rates to the rest of the world have been declining at an annual compound rate of 2.8%. If exports to Africa and Southern Africa grow more rapidly than the growth of total exports of India, Africa's and Southern Africa's shares will rise through time.

(viii) Factors other than total exports of India relative to its GDP exercise inverse influence on India's exports to Southern Africa relative to total exports to Africa from India. This may be explained by the changing state of the market and domestic constraints of African countries. However, these very factors influence temporal changes in shares of South Africa and Mozambique in total Indian exports to Africa/Southern Africa positively.

(ix) Negative slope coefficient of Mozambique implies that the Indian exports to Mozambique grew relatively at a lower rate than the Indian exports to Southern Africa as a whole. As against this, change in India exports per unit of GDP lead to an increase in shares of Africa in Indian exports.

- (x) Both lagged exports and imports exercise greater influence on current exports and imports than GDP; preceding exports/imports act as the bench mark for current growth.
- (xi) African continent had been in Indian focus for long and trade relations with South Africa are much older than those with other countries of Southern Africa. Southern African countries have emerged as new trade partners of India.
- (xii) This highlights the need for greater policy focus in case of these new trade partners of India towards enhancing trade by exploring new opportunities.

Policy Implications and Suggestions for Research

Economic structure of African continent accounts for its more prominent trade relations with countries outside Africa than with the countries within Africa. Stage of development and natural resource endowment of countries require identification and exploration of complimentary sectors for investment and expansion of trade basket for all trade partners.. Southern African countries are very rich in mining and mineral resources which makes it imperative to group them to map out their production and export programs for future sustainable industrialization..

Future Research

Our study is aggregative in nature. So, it uses aggregative data. It will be useful if commodity wise data are analysed in future research.

References

- Acharya, S. (2006), *Essays on Macroeconomic Policy and Growth in India*, OUP, India.
- Adams, R., P. D. J. Gali and G. McGuire. (2003), “The Trade and Investment Effects of Preferential Trading Arrangements: Old and New Evidence”, *Productivity Commission Staff Working Paper*, Canberra.
- Beri, R. (2003). India’s Africa Policy in the Post-Cold War Era: An Assessment. *Strategic Analysis*, Vol. 27, No. 2, Apr-Jun 2003

Bharadwaj, R. and Bhagwati, J, (1969). Human Capital and Pattern of Foreign Trade- The Indian Case. In Mathur P. N. and Venkatramaiha, P. (Editors). *Economic Analysis in Input Output Framework*. Vol.II, GIPE, Pune.

Cheru, F., Obi ,C. (Editor.) *The rise of China and India in Africa Challenges, opportunities and critical interventions*, Zed Books, London

Dutta, D. (Editor, 2000), *Economic Liberalisation and Institutional Reforms in South Asia:Recent Experiences and Future Prospects*, Delhi, Atlantic, 2000,

Heckscher, E. (1919). *The Effect of Foreign Trade on The Distribution of Economy*. *Economisk Tidskriff*. American Economic Association. 497-512.

IMF, *Data Base*

Jain, Rajesh (2008), *Determinants of Success or Failure of Family Business in Pharmaceutical Industry of India since 11980*, Ph.D. Thesis, Center of Research Studies, BIMTECH, Greater Noida and B.R. Ambedkar University, Agra.

Leontief, W.W.(1953). *Domestic Production and Foreign Trade- The American Capital Position Re-examined*. Proceedings of the American Philosophical Society, Vol. No. 97.

Longo, R. (2004). *Economic Obstacles to Expanding Intra-African Trade*. *World Development*, Elsevier Volume 32, Issue 8, Pages 1309–1321

Marshall, Alfred (1891), *Principles of Economics*, Macmillan.

Mathur, P.N. (1963). *Gains in Economic Growth From International Trade*. *Kyklos*, Vol. No. 16.

Mathur, P.N, K.R. and Skolka (Eds).(1988). *South-South Cooperation and Development* Polenske, Applications of Input Output Analysis, Macmillan.

Ministry of Finance, Government of India, *Economic Survey, 2013-14*

Ohlin, B.(1967). *Interregional and International Trade*. Harvard Economic Studies. Cambridge, Harward University Press.

Prakash , S, Dhir A.S., Growth, Factor Endowment and Trade of India – A Review of Literatures, *Manathan*, Volume IX, Issue 4-5, December 2014

Prakash, S, and Dhir Anand Sonia (2014), Impact of Growth on Factor Endowment and Structure of India's Trade, *IOSR Journal of Economics and Finance*, Voume 5, Issue 5,

Prakash, Shri, (1996), New Economic Policy and Relevance of Nehru-Mahalanobis Strategy of Growth. In Sinha, Ajit Kumar (Editor), *New Economic Policy of India*. Deep & Deep Publication. New Delhi.

Rajen H. (2002). *Recasting Indo-African Development Cooperation*. Economic and Political Weekly. Vol. 37, No. 40, pp. 4116-4120

Rosander, A.C., *Elementary Principles of Statistics*, Vol. No.3

Y A Yule, Y. A. (1927), Time Series Modeling and Likelihood of Spurious Results, *Journal of Royal Statistical Society of, London*)

UNCTAD, Handbook of Statistics 2015

U. N., *Country Trade Data Base*

Tables

Table I : Descriptive statistics : Imports - Africa and Southern African countries

<i>Imports</i>	<i>Africa</i>	<i>South Africa</i>	<i>Mozambique</i>	<i>Zambia</i>	<i>Zimbabwe</i>	<i>Angola</i>
Mean	33732.86	24086	278.1429	474.1429	83.71429	12415.57
Standard Error	11644.15	5036.679	54.30269	122.1602	15.77779	4728.411
Median	5876.5	24882	224	390	90	6539
Standard Deviation	54615.91	13325.8	143.6714	323.2055	41.74412	12510.2
Sample Variance	2.98E+09	1.78E+08	20641.48	104461.8	1742.571	1.57E+08
Kurtosis	4.130593	0.21034	-1.60708	-0.77597	-0.11799	-1.47338
Skewness	2.102375	0.828216	0.578382	0.808916	-0.1122	0.588476
Range	204837	36699	340	847	127	31844
Minimum	959	10944	128	145	19	14
Maximum	205796	47643	468	992	146	31858
Sum	742123	168602	1947	3319	586	86909
Count	22	7	7	7	7	7
CV	161.9071	55.32591	51.65382	68.16627	49.86499	100.7622

Normality	2.392305	-0.15804	0.997057	0.688791	-0.39839	1.242822
-----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Value of t	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	Normal
------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Source : authors own calculations

Table II – Descriptive Statistics: Exports - Africa and Southern African countries

<i>Exports</i>	<i>Africa</i>	<i>South Africa</i>	<i>Mozambique</i>	<i>Zambia</i>	<i>Zimbabwe</i>	<i>Angola</i>
Mean	23145.23	10418.33	1736.143	540.1429	288.2857	1807
Standard Error	6698.694	2120.183	304.4519	85.41925	76.31848	375.4931
Median	7142.5	9751	1795	491	229	1704
Standard Deviation	31419.66	6360.548	805.5041	225.9981	201.9197	993.4613
Sample Variance	9.87E+08	40456575	648836.8	51075.14	40771.57	986965.3
Kurtosis	3.436372	0.602463	-0.93623	4.460671	-0.66658	-1.82084
Skewness	1.901316	0.936869	-0.28201	1.838581	0.980364	0.312786
Range	118000	20249	2203	721	513	2423
Minimum	668	2478	565	295	106	672
Maximum	118668	22727	2768	1016	619	3095
Sum	509195	93765	12153	3781	2018	12649
Count	22	9	7	7	7	7
CV	135.7501	61.0515	46.39619	41.84043	70.04153	54.97849
Normality Valuesoft	2.388932 Not Normal	0.314753 Normal	-0.19332 Normal	0.575314 Normal	0.77682 Normal	0.274306 Normal

Source: authors own calculations

Table III- Estimates of RWM: India's GDP, Exports and Imports

Variable	β_0	Δ	β_1	R^2	t_1	t_2	t_3	F
GDP	-	0.074		0.94		18.51		342.78
GDP	- 59712.7	0.094		0.82	-2.16	9.58		91.84
GDP	- 35661.5	0.055	7071.85	0.83	-1.003	1.45	1.06	46.84

Total	0	0.22		0.78		8.64		74.69
EXPRT								

Total EXPRT	- 9458.81	0.24		0.67	-0.55	6.24		39.05
Total EXPRT	-998.59	0.269	- 1608.15	0.67	-0.03	2.96	-0.349	18.68
Total IMPRT	0	0.24		0.73		7.52		56.66
Total IMPRT	- 9296.51	0.25		0.61	-0.29	5.55		30.80
Total IMPRT	- 13136.4	0.25	645.23	0.61	-0.225	2.47	0.078	14.59

Source: Author's own calculations

Table IV-Results of RWM: EXPRT to Africa and Countries of Southern Africa

Country	β_0	Δ	β_1	R^2	t_1	t_2	t_3	F
Africa	0	0.302		0.57	0	5.15		26.61
	3.5	0.301		0.44	0.001	3.91		15.31
	-1678.16	0.247	244.98	0.451	-0.37	1.66	0.43	7.42
South Africa	0	0.25		0.435	0	2.33		
	1475.109	0.11		0.034	0.57	0.46		0.21
	1004.88	-0.46	1250.107	0.25	0.405	-0.861	1.221	0.86
Mozambique	0	0.106		0.094	0	0.72		0.522
	944.99	-0.383		0.29	1.808	-1.29		1.66
Zambia	0	0.249		0.28	0	1.404		1.97
	165.189	-0.097		0.0019	0.322	-0.089		0.0079
Zimbabwe	0	0.285		0.304	0	1.478		2.18
	71.64	0.059		0.005	0.66	0.148		0.022
	-29.9	-0.948	96.135	0.578	-0.312	-1.628	2.019	2.059
Angola	0	0.029		0.007	0	0.188		0.035

	849.43	-0.341		0.257	1.467	-1.176		1.38
--	--------	--------	--	-------	-------	--------	--	------

Source: Author's own calculations

Table V-Results of RWM: IMPRT from Africa and Countries of Southern Africa

Country	β_0	δ	β_1	R^2	t_1	t_2	t_3	F
Africa	0	0.378		0.81	0	9.284		86.21
	113.71	0.377		0.74	0.048	7.533		56.75
	-							
	2091.69	0.343	279.01	0.753	-0.44	4.23	0.53	27.45
South Africa	0	0.309		0.71	0	3.53		12.52
	-823.05	0.344		0.31	-0.14	1.35		1.82
	2636.97	-1.05	7067.81	0.669	0.543	-1.31	1.79	3.041
Mozambique	0	0.114		0.088	0	0.695		0.483
	67.73	-0.109		0.017	0.602	-0.266		0.07
Zambia	0	-0.236		0.0061	0	-0.573		0.329
Zimbabwe	0	-0.182		0.214	0	-1.16		1.36
Angola	0	0.365		0.47	0	2.12		4.51
	3939.21	0.149		0.097	1.34	0.659		0.434
	-6705.9	-0.846	5651.06	0.675	-1.33	-1.04	2.31	3.12

Source: Author's own calculations

Table VI-Growth Curves of India's Overall and Indo-African Trade

Exports	β_0	β_1	R^2	F	t_1	t_2
India	4.52	0.071	0.992	2608.5	246.40	51.07
Total Africa	2.797	0.100	0.904	1250.9	75.10	35.36
South Africa	3.44	0.099	0.861	43.4	40.46	6.58
Mozambique	2.764	0.105	0.815	22.2	27.63	4.70

Zambia	2.47	0.056	0.581	6.96	25.75	6.62
--------	------	-------	-------	------	-------	------

Zimbabwe	1.847	0.130	0.897	43.88	20.94	6.62
Angola	2.755	0.109	0.817	22.33	26.58	4.72
Imports						
India	4.54	0.078	0.989	1944.93	194.43	44.10
Total Africa	2.813	0.103	0.918	225.32	31.20	15.01
South Africa	3.87	0.111	0.959	118.75	85.03	10.89
Mozambique	2.063	0.082	0.61	7.85	15.67	2.80
Zambia	2.392	0.047	0.107	0.605	0.0003	0.471
Zimbabwe	2.307	-0.112	0.693	11.30	15.365	-3.36
Angola	1.626	0.478	0.777	17.509	3.18	4.20

Source: Author's own calculations

Table VII-Values of t-Statistics of differences of CAGR of Exports

	Differences of CAGR of Exports	t values
	India and Africa as a whole	2.96
	India and South Africa	1.25
	India and Mozambique	1.033
	India and Zambia	0.432
	India and Zimbabwe	1.599
	India and Angola	1.130

Source: Author's own calculations

Table VIII-Values of t-Statistics of Differences of CAGR of Imports

	Differences of CAGR of Imports	t values
	India and Africa as a whole	0.86
	India and South Africa	0.147

	India and Mozambique	0.029
--	----------------------	-------

	India and Zambia	0.223
	India and Zimbabwe	1.390
	India and Angola	2.735

Source: Author's own calculations

Table –IX- Regression Functions of Shares of Africa in Indian Foreign Trade

Dependent variable	Independent variable	α	B	R ²	F	t ₁	t ₂
Indian exports to Africa/ Exports of India	Total exports of India / GDP of India	- 0.019*	0.576*	0.870*	128.186	-3.41	11.32
Exports to Southern Africa/Total Indian exports to Africa	Total Indian exports to Africa / Total exports of India	0.416*	-1.718	0.232	1.209	4.083	-1.09
Exports To South Africa / Exports To Southern Africa	Exports to Southern Africa/Total Indian exports to Africa	0.298	1.429*	0.494*	3.91	1.34	1.97

Exports To Mozambique / Exports To Southern	Exports to Southern Africa/Total Indian	0.352*	-0.812*	0.764*	12.987	5.104	-3.603
--	--	--------	---------	--------	--------	-------	--------

Africa	exports to Africa						
Exports To Zambia / Exports To Southern Africa	Exports to Southern Africa/Total Indian exports to Africa	0.011	0.069	0.115	0.321	0.403	0.721
Exports To Zimbabwe / Exports To Southern Africa	Exports to Southern Africa/Total Indian exports to Africa	0.237	-0.572	0.150	0.709	1.38	-0.842
Exports To Angola / Exports To Southern Africa	Exports to Southern Africa/Total Indian exports to Africa	0.172	-0.912	0.032	0.125	1.020	-0.353

Source: Author's own calculations

Table X- Regression Functions of Shares of Africa in Indian Foreign Trade

Dependent variable	Independent variable	α	β	R^2	F	t_1	t_2
Indian imports to Africa / Imports of	Imports of India / GDP of India	-0.00099	0.269*	0.634*	32.956	-0.137	5.740

InTradersInternationalTradeAcademicJournal Vol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

India							
Imports to Southern Africa/Indian imports to Africa	Indian imports to Africa / Imports of India	0.443*	-0.603	0.0099	0.0501	2.719	-0.223
Imports To South Africa / Imports To Southern Africa	Imports to Southern Africa/ Indian imports to Africa	0.637*	0.210	0.029	0.153	2.78	0.392
Imports To Mozambique / Imports To Southern Africa	Imports to Southern Africa/ Indian imports to Africa	-0.0004	0.023	0.352*	2.724	-0.061	1.650
Imports To Zambia / Imports To Southern Africa	Imports to Southern Africa/ Indian imports to Africa	0.028*	-0.029	0.123	0.701	1.912	-0.837
Imports To Zimbabwe / Imports To Southern Africa	Imports to Southern Africa/ Indian imports to Africa	0.0036	0.0018	0.0026	0.0133	0.551	0.115

Imports To	Imports to	0.331	-0.206	0.024	0.123	1.322	-0.351
------------	------------	-------	--------	-------	-------	-------	--------

Angola / Imports To Southern Africa	Southern Africa/ Indian imports to Africa						
-------------------------------------	---	--	--	--	--	--	--

Source: Author's own calculations

Table XI- Structural Parameters of Distributed Lag Model

GDP_t = a₀ + a₁GDP_{t-1}+ a₂EXP_t								
	Adjustment parameters					Long term structural parameters		
Country	λ ₁ (adjustment in period 1)	λ ₂ (adjustment in period 2)	λ ₃ (adjustment in period 3)	λ ₄ (adjustment in period 4)	λ ₅ (adjustment in period 5)	α ₀	α ₁	α ₂
South Africa	-0.045	-0.09202	-0.18819	-0.38485	-0.78702	1.1E+07	1.045	-87.3333
Mozambique	-0.028	-0.05678	-0.11516	-0.23354	-0.47362	-2E+07	1.028	-927.5
Zambia	-0.027	-0.05473	-0.11094	-0.22487	-0.4558	-2E+07	1.027	-4932.22
Zimbabwe	-0.028	-0.05678	-0.11516	-0.23354	-0.47362	-2E+07	1.028	-7203.93
Angola	-0.052	-0.1067	-0.21896	-0.4493	-0.92196	7490454	1.052	-1033.65

Source: Authors own calculations

Table XIa- Structural Parameters of Distributed Lag Model

InTradersInternationalTradeAcademicJournal Vol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

www.intraders.org

GDPT = a0 + a1GDPT-1+ a2IMPt								
	Adjustment parameters					Long term structural parameters		
Country	λ_1 (adjustment in period 1)	λ_2 (adjustment in period 2)	λ_3 (adjustment in period 3)	λ_4 (adjustment in period 4)	λ_5 (adjustment in period 5)	α_0	α_1	α_2
South Africa	-0.061	-0.12572	-0.25911	-0.53403	-1.10063	-8257775	1.061	35.67213
Mozambique	-0.112	-0.23654	-0.49958	-1.05511	-2.2284	-2017300	1.112	1341.786
Zambia	-0.105	-0.22103	-0.46526	-0.97937	-2.06157	-2571599	1.105	1089.429
Zimbabwe	-0.094	-0.19684	-0.41217	-0.86309	-1.80732	-4355948	1.094	17763.09
Angola	-0.074	-0.15348	-0.31831	-0.66017	-1.3692	-6773159	1.074	107.3243

Source: Authors own calculations

Table XIb- Structural Parameters of Distributed Lag Model

IMPt = a0 + a1IMPt-1+ a2GDPT								
	Adjustment parameters					Long term structural parameters		

Country	λ_1 (adjustment in period 1)	λ_2 (adjustment in period 2)	λ_3 (adjustment in period 3)	λ_4 (adjustment in period 4)	λ_5 (adjustment in period 5)	α_0	α_1	α_2
South Africa	0.367	0.599311	0.978675	1.598176	2.609821	18789.89	0.633	0.002044
Mozambique	0.235	0.414775	0.732078	1.292117	2.280587	-3418.65	0.765	0.000638
Zambia	0.032	0.062976	0.123937	0.243908	0.48001	-28026.3	0.968	0.005
Zimbabwe	0.969	0.999039	1.030009	1.061939	1.09486	-46.4861	0.031	2.06E-06
Angola	0.043	0.084151	0.164684	0.322286	0.630713	270622.6	0.957	-0.02326

Source: Authors own calculations

Table XIc- Structural Parameters of Distributed Lag Model

EXPt = a0 + a1EXPt-1+ a2GDPT								
	Adjustment parameters					Long term structural parameters		
Country	λ_1 (adjustment in period 1)	λ_2 (adjustment in period 2)	λ_3 (adjustment in period 3)	λ_4 (adjustment in period 4)	λ_5 (adjustment in period 5)	α_0	α_1	α_2
South Africa	0.287	0.491631	0.842164	1.442627	2.47122	12802.96	0.713	0.00122
Mozambique	0.611	0.848679	1.178815	1.637374	2.274313	-2217.45	0.389	0.000851
Zambia	0.308	0.521136	0.881762	1.491941	2.524365	208.8312	0.692	1.3E-05

Zimbabwe	0.585	0.827775	1.171302	1.657392	2.345209	188.684	- 5	0.41 5	1.03E- 05
-----------------	-------	----------	----------	----------	----------	---------	--------	-----------	--------------

Angola	0.179	0.325959	0.593571	1.080893	1.968307	8097.20 7	0.82 1	- 0.00067
---------------	-------	----------	----------	----------	----------	--------------	-----------	--------------

Source: Authors own calculations

Distributed Lag Models used in the Study

Model	GDPt = $\alpha_0 + \alpha_1 \text{GDP}_{t-1} + \alpha_2 \text{IMP}_t$					
Country	α_0	α_1	α_2	R2	F>F	
Southern Africa	503724.3 (1.04)	1.061 (11.66)	-2.176 (0.095)	0.978	181.58>2.16E-07	
Mozambique	225937.6 (0.266)	1.112 (6.61)	-150.28 (0.361)	0.978	184.39>2.03E-07	
Zambia	270017.9 (0.441)	1.105 (9.88)	-114.39 (0.515)	0.979	187.52>1.9E-07	
Zimbabwe	409459.1 (0.932)	1.094 (15.74)	-1669.73 (0.88)	0.980	199.44>1.49E-07	
Angola	501213.8 (1.12)	1.074 16.49	-7.942 (0.54)	0.979	188.172>1.88E-07	

Source: author's own calculations

Model	GDPt = $\alpha_0 + \alpha_1 \text{GDP}_{t-1} + \alpha_2 \text{EXP}_t$					
Country	α_0	α_1	α_2	R2	F>F	
Southern Africa	481979.6 (1.06)	1.045 (11.19)	3.93 (0.126)	0.978	181.73>2.15E-07	

Mozambique	563786.3	1.028	25.975	0.978	184.56>2.03E-07	
------------	----------	-------	--------	-------	-----------------	--

	(1.14)	(0.371)	(11.53)			
Zambia	545127.3 (1.14)	1.027 (0.35)	133.17 (10.74)	0.978	184.33>2.03E-07	
Zimbabwe	556045.6 (1.107)	1.028 (0.306)	201.71 (10.121)	0.978	183.53>2.07E-07	
Angola	389503.6 (0.721)	1.052 (0.322)	53.75 (18.94)	0.978	183.77>2.06E-07	

Source: author's own calculations

Model	$EXP_t = \alpha_0 + \alpha_1 EXP_{t-1} + \alpha_2 GDP_t$					
Country	α_0	α_1	α_2	R2	F>F	
Southern Africa	3674.45 (0.82)	0.713 (2.25)	0.00035 (0.37)	0.780	14.23>0.0023	
Mozambique	-1354.86 (0.430)	0.389 (0.932)	0.00052 (1.003)	0.662	7.86>0.012	
Zambia	64.32 (0.13)	0.692 (2.03)	4.4E-05 (0.51)	0.783	14.49>0.0021	
Zimbabwe	-110.38 (0.214)	0.415 (0.619)	6E-05 (0.582)	0.719	10.23>0.006	
Angola	1449.40 (1.97)	0.821 (2.62)	-0.00012 (1.17)	0.475	3.624>0.075	

Source: author's own calculations

Model	$IMP_t = \alpha_0 + \alpha_1 IMP_{t-1} + \alpha_2 GDP_t$					
-------	--	--	--	--	--	--

Country	α_0	α_1	α_2	R2	F>F	
---------	------------	------------	------------	----	-----	--

Southern Africa	6895.89 (1.21)	0.633 (2.41)	0.00075 (0.689)	0.775	13.84>0.0025	
Mozambique	-803.37 (1.29)	0.765 (2.04)	0.00015 (1.47)	0.909	40.36>6.61E-05	
Zambia	-896.84 (1.159)	0.968 (2.29)	0.00016 (1.27)	0.833	20.048>0.00076	
Zimbabwe	-45.045 (0.48)	0.031 (0.05)	2.08E-05 (2.02)	0.371	2.366>0.155	
Angola	11636.77 (1.80)	0.957 (4.49)	-0.0010 (1.09)	0.793	15.33>0.0018	

Source: author's own calculations

Sürdürülebilirlik, İşveren Markası Oluşturma ve Yetenek Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişkiler

Nurten POLAT DEDE¹

Article Received: 2019-09-22

Article Accepted: 2019-10-29

Özet

Bu çalışmada Kasım 2018-Ekim 2019 tarihleri arasında Borsa İstanbul (BIST) sürdürülebilirlik endeksinde değerlemeye tabi şirketler listesindeki 71 şirket arasından sadece bankacılık sektörü dikkate alınarak listede yer alan 7 banka metin madenciliği analiziyle incelenmiştir. Bu çalışmada işveren markası boyutları ile bankaların sürdürülebilirlik raporlarında raporlamış oldukları insan kaynakları süreçleri, işgücünü etkileyen insan hakları uygulamaları ve bu uygulamalarla ilgili sosyal performans göstergeleri arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmaktadır. Literatürde yer alan birçok işveren markası boyutları arasından, çalışmamız için seçilen 12 işveren markası boyutunun bankaların sürdürülebilirlik raporlarında nasıl ele alındığı, ortaya çıkan kelime ve kelime grupları üzerinden değerlendirilmiştir. Bankaların raporlarında en sık kullanılan kelime ve kelime grupları iş, çalışan, eğitim, kadın, iş sağlığı, fırsat eşitliği, cinsiyet eşitliği, eğitim programları, iş sağlığı güvenliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği olmuştur. Bankaların sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynakları bölümleri incelendiğinde tüm bankaların fırsat eşitliğine direkt vurgu yaptığı ve raporlarda fırsat eşitliği ifadesinin bir veya birkaç defa geçtiği görülmektedir. Tüm bankalar cinsiyete göre İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarında fırsat eşitliği sağlandığını özellikle beyan etmişlerdir. Bununla birlikte sadece Garanti BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria), insan kaynakları yönetimi uygulamalarında cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılık yapılmadığını ifade etmiştir. İkili ve üçlü kelime gruplarında ortaya çıkan iş sağlığı ve iş sağlığı güvenliği kelime grupları İş Bankası dışındaki bankaların raporlarında fiziksel iş sağlığı ve güvenliği şartları olarak konu edilmiştir. Ancak İş Bankası'nın bu konuda mental iş sağlığına vurgu yaptığı görülmektedir. Nitekim raporda yer alan çalışanların fiziksel ve ruhsal açıdan sağlık bir yaşam sürmelerini desteklediklerini belirtmeleri bunun göstergesidir. Ortaya çıkan kelime ve kelime gruplarının, işveren markası boyutlarından en fazla eğitim perspektifleri, kariyer gelişim fırsatları, performans değerlendirme, güçlü örgüt

¹ İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul/ Türkiye, e-mail: ndede@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9952-4642

kültürü, iş-yaşam dengesi, çalışanı güçlendirme ve kişiler arası olumlu ilişkiler boyutlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür. Yapılan kelime sıklığı analizlerine ilave olarak bankaların sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynakları bölümlerinde işveren markası ve yetenek yönetimi kelime gruplarının olup olmadığı da incelenmiştir. İnceleme sonrasında, “işveren markası” kelime gruplarının Halkbank, Garanti BBVA, Yapı Kredi Bankasının raporlarında kullanıldığı görülmüştür. Yetenek yönetimi kelime gruplarının ise Akbank, İş Bankası ve Yapı Kredi raporlarında olduğu tespit edilmiştir. İşveren markası ve yetenek yönetimi kavramlarının ikisi birlikte sadece Yapı Kredi Bankası raporunda kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Sürdürülebilirlik, İşveren Markası, Metin Madenciliği, Bankacılık Sektörü.

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M19

Relationship Among Sustainability, Employer Branding And Talent Management Practices

Abstract

In this study, 7 banks were analyzed by text mining analysis among 71 companies listed in the BIST sustainability index issued between November 2018 - October 2019. In this study, it is aimed to reveal the relationships among employer brand dimensions and human resources processes reported in banks' sustainability reports, human rights practices affecting labor force and social performance indicators related to these practices. Among many employer brand dimensions in the literature, handling processes of 12 employer brand dimensions chosen for our study in the sustainability reports of the banks were evaluated over the emerging vocabulary and word groups. The most commonly used words and phrases in the reports of banks were work, employee, education, woman, occupational health, equality of opportunity, gender equality, training programs, occupational health and safety. When the human resources sections of the sustainability reports of the banks are examined, it is seen that all banks have a direct emphasis on equality of opportunity and the expression is mentioned once or several times. All banks have specifically declared equal opportunities in HRM practices by gender. All banks have specifically declared equal opportunities in HRM practices by gender. However, only Garanti BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria) stated that there is no discrimination based on "sexual orientation" in HRM practices. "Occupational health" and "occupational health and safety" word groups that appear in binary and triple word groups are considered as "physical occupational health and safety conditions" in the reports of banks other than İşbank. However, İşbank emphasizes mental occupational health in this regard. Therefore, their support regarding employees to have a healthier life in physical and mental terms is an indication of this. It was seen that the emerging vocabulary and word groups were more related to employer brand dimensions such as education perspectives, career development opportunities, performance evaluation, strong organizational culture, work-life balance, employee empowerment and positive interpersonal relationships. In addition to the word frequency analyzes, it was examined whether there are employer brand and talent management vocabulary groups in the human resources departments of the sustainability reports of the banks. After the review, it was seen that "employer brand" word groups were used in the reports of Halkbank, Garanti BBVA and Yapı Kredi Bank; whereas "talent management" vocabulary groups were used in Akbank, İş Bank and Yapı Kredi

reports. “Employer brand” and “talent management” vocabulary groups are used together only in Yapı Kredi Bank report.

Keywords: Human Resources Management, Sustainability, Employer Brand, Text Mining, Banking Sector.

JEL Classification: M10, M12, M19

1. GİRİŞ

Son yıllarda yaygın olarak tartışılmaya başlanan sürdürülebilirlik, toplumun ekonomik, çevresel ve sosyal kaynaklarının kesintisiz sürekliliğini sağlamak için bu kaynakların etkin kullanılmasını sağlamaya yönelik toplumda farkındalık oluşturan katılımcı bir süreç olarak ele alınmaktadır (Gladwin, Kennelly ve Krause, 1995).

Günümüzde şirketlerin desteği olmadan sürdürülebilir kalkınmanın sağlanamayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, şirketlerin sadece ekonomik değer yaratan mal ve hizmetleri üretmeleri yeterli değildir. Hahn ve Scheermesser'a (2006) göre günümüzde şirketlerin kendi işletme faaliyetlerinin ortaya çıkardığı çevresel ve sosyal problemleri en aza indirecek birtakım uygulamaları yaşama geçirmeleri gerekmektedir.

İşletmeler açısından ekonomik sürdürülebilirlik, işletme yönetimi faaliyetlerinin diğer paydaşların ekonomik beklentilerini karşılayacak ve uzun dönemde ekonomik sistemler üzerinde zararlı etkilerde bulunmayacak şekilde tasarlanması ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Bük, 2019). Sürdürülebilirliğin ekonomik boyutunda, işletmelerin ekonomik olarak yarattığı değerde paydaşlarının ekonomik refahını göz önünde bulundurması beklenmektedir (Jänicke, 2012). Sürdürülebilirliğin çevresel alt boyutunda ise işletme faaliyetlerinin çevresel unsurlara olan zararlı etkilerinin en aza indirilmesi hedeflenmektedir (Deshwal, 2015). Sürdürülebilirliğin sosyal alt boyutunda ise kurum faaliyetlerinin sosyal sistemler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirilmektedir (Dyllick ve Hockerts, 2002; Global Reporting Initiative, 2006).

Gelişmekte olan ülkelerden birisi olan ülkemizde de yoğun ilgi gösterilen sürdürülebilirlik uygulamaları insan kaynakları yönetimi literatüründe de sürdürülebilirlik konusunda sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi başlığı altında çeşitli araştırmacılarca çalışılmakta ve işletmelerin sürdürülebilirlik uygulamalarında insan kaynakları departmanlarının aktif olarak sorumluluk alması beklenmektedir (Guerci ve Pedrini, 2014; Kramar, 2014).

Günümüz iş dünyasında paydaşlar arasında güven unsuru oluşturma, toplumda meşruiyet kazanma, yatırımcı beklentileri, yasalar ve finansal kaygılar nedeniyle işletmeler, sürdürülebilirlik anlayışı doğrultusunda kararlar almaya ve uygulamalar geliştirmeye zorlanmaktadır. Bu nedenle işletmeler ekonomik, sosyal ve çevresel performanslarını gösteren sürdürülebilirlik raporları hazırlayarak kamuoyunu bilgilendirmektedir. Temmuz 2019

itibariyle dünyada 13,975 şirket, 55,331 sürdürülebilirlik raporu yayınlamış olup, bu raporlardan 32,981'i ise GRI (Küresel Raporlama Girişimi) raporudur (19.07.2019 <https://database.globalreporting.org/>). Sürdürülebilirlik raporları etik dışı davranış sergileyen şirketlerden uzak durmak isteyen ve risklerini azaltmak isteyen uluslararası yatırımcıların ve fonların bir şirketi değerlendirirken göz önünde bulundurduğu bir değerlendirme kriterleri olarak, sürdürülebilirlik raporu yayımlayan işletmeler, yayınlamayan işletmelere göre daha güvenilir bulunmaktadır. Şirketlerin sürdürülebilirlik endekslerinde yer alması yatırımcıların tercihlerini etkilemektedir (Faris, Gilbert, LeBlanc, Ballou ve Heitger, 2013). Ayrıca şirketlerin tanınırlık, marka değeri ve yatırımcıların ilgisini çekme noktasında bu endekste yer almak önemli katkılar sağlamaktadır. Ayrıca sürdürülebilirlik raporları şirketlerin kendi değer zincirinde yaratmış oldukları finansal olmayan katkıları da değerlendirmek olanağı sağlamakta ve gelecek yönelik bir planlama aracı olarak şirketlerin kendilerine de önemli katkılar sağlamaktadır.

GRI sosyal performans göstergeleri içsel ve dışsal sosyal iyileştirmeler olarak ikiye ayrılmaktadır. Çalışanlarla ilgili olan kısmı içsel sosyal iyileştirmeler kapsamına girmektedir. Sürdürülebilirlik raporlarında her işletme kendine özgü başlıklar kullanabilmektedir ancak bu raporlarda genel olarak hem kadın hem erkekler için eşit ücret, istihdam, fırsat eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği, işgücü uygulamaları bakımından tedarikçilerin değerlendirilmesi, şikâyet mekanizmalarının işleme gibi konularda şeffaf bilgiler verilmesi beklenmektedir. Ayrıca ayrımcılık konusu, örgütlenme ve toplu sözleşme hakları, güvenlik, çocuk işçi çalıştırma, zorla işçi çalıştırma gibi alt konu başlıkları da işletmelerin insan hakları konusundaki performans düzeyi hakkında bilgi vermektedir (Global Reporting Initiative, 2018; ayrıca bkz. Hoştut, 2016).

Müşteriler, tedarikçiler gibi diğer paydaş gruplarıyla kurulan ilişkiler dışsal sosyal iyileştirmeler kapsamına girmektedir. Şirketlerin bu paydaş gruplarına yönelik uygulamaları, ne denli dışsal sosyal iyileştirmeler yaptıkları hakkında fikir vermektedir (Global Reporting Initiative, 2018).

Çalışmanın kapsamı GRI raporlamasında işletmelerin insan kaynaklarına yönelik sosyal uygulamaları ile sınırlıdır. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde sürdürülebilir insan kaynakları konusunda şirketlerin GRI raporlarında kullanmış oldukları sosyal performans göstergeleri ile işveren markası ve yetenek yönetimi stratejilerini ilişkilendirmek amacıyla şirketlerin işveren markası uygulamaları ve işveren markası boyutları anlatılmıştır. 2018 BIST

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

sürdürülebilirlik endeksinde yer alan 7 bankanın sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynaklarıyla ilgili bölümleri metin madenciliği analiziyle incelenmiştir. En sık kullanılan kelime ve kelime grupları üzerinden bankaların sürdürülebilirlik raporlarında yer alan insan kaynakları uygulamaları Kucherov ve Zavyalova (2012), Tanwar ve Prasad (2016) ve Kavlakoglu'nun (2018) çalışmalarındaki işveren markası ve yetenek yönetimi boyutları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İşveren Markası ve Yetenek Yönetimi

İşveren markasını ilk olarak 1990'lı yıllarda duyulmaya başlanmıştır. Ambler ve Barrow (1996), işveren markasını 'İşverenlerin çalışanlara sunduğu ekonomik, fonksiyonel ve psikolojik faydalar olarak nitelendirmiştir'. Fonksiyonel ve ekonomik faydalar çalışanların ücret ve yan hakları, içinde bulunduğu sosyal imkanlar gibi ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Psikolojik faydalar ise çalışanların kimliklerine tamamen sahip olmaları, kişisel itibarlarını geliştirme, kendilerini özgürce ifade edebilmeleri, herkesten saygı görmeleri, yönetimin adil olması, değerlendirmenin objektif olması gibi çalışana duygusal anlamda öne çıkartan ihtiyaçları karşılamaktadır. Çalışanlar bir işe sadece maddi kazanç (ekonomik fayda) sağlamak için girmezler. Maddi kazanç kadar önemli olan psikolojik faydalardan dolayı işletmelere katılırlar. Çalışan duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayamadığı sürece işletmede mutlu olamaz. Bu yüzden işveren markasının çalışanlara fonksiyonel, ekonomik ve özellikle psikolojik anlamda yatırım yapması gerekmektedir.

Ambler ve Barrow (1996) üç grupta tanımladığı işveren markası boyutlarından ekonomik faydalar boyutu maaş ve ödül gibi nitelikleri içerirken, eğitim kariyer ve gelişim gibi nitelikler ise fonksiyonel faydalar boyutu altında değerlendirilmektedir. Bu iki fayda türü somut faydalardır. Ancak psikolojik faydalar olarak nitelenen üçüncü boyut daha çok soyut kavramları içerir. Bu kavramlar kendini ifade etme, olumlu ilişkiler kurma, kurum kültürü gibi niteliklerdir. Çalışanların tercihlerinde somut faydalar önemlidir ancak son dönemlerde soyut faydalar da ön plana çıkmaktadır.

Berthon, Ewing ve Hah (2005) işveren markası kavramını beş boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar Ambler ve Barrow'un (1996) değindiği boyutların devamı niteliğindedir. Gelişim, uygulama, ilgi, sosyal ve ekonomik boyutlardan oluşan bu beş boyutta ilgi ve sosyal değer yukarıda bahsedilen psikolojik fayda boyutunu karşılamaktadır. İşveren markası

boyutlarını inceleyen diğerk bir çalışma Kucherov ve Zavyalova'nın (2012) çalışmalarıdır. Bu çalışmada işveren markası dört boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar ekonomik nitelikler, psikolojik nitelikler, fonksiyonel nitelikler, örgütsel nitelikler olarak ortaya çıkmıştır.

İşveren markasının ölçümünde farklı boyutlar kullanan başka çalışmalar da bulunmaktadır. Srivastav ve Bhatnagar (2010) çalışmalarında önemseme, küresel tanınma, olanak tanıma gibi boyutları içeren sekiz boyutlu bir ölçümü kullanmıştır. Oğuz (2012) yaptığı çalışmada görsel kimlik, kurum kültürü, iş güvencesi ve ücret gibi on ayrı boyut içeren ölçümü kullanırken; Tanwar ve Prasad (2016) altı boyutlu itibar, farklılık, eğitim ve geliştirme gibi kavramları içeren ölçümü kullanmışlardır. Grldğge işveren markası boyutlarıyla ilgili literatürde ortak bir görüş yoktur. Bu nedenle de bu çalışmada işveren markası boyutları ile ilgili Kucherov ve Zavyalova (2012), Tanwar ve Prasad (2016) ve Kavlakoglu'nun (2018) çalışmalarında incelemiş oldukları işveren markası boyutları kullanılmıştır.

2.2. Sürdürülebilir Raporlamanın Tanımı ve Kapsamı

İşletmeler, faaliyet alanlarıyla ilgili gerçekleştirdikleri finansal ve finansal olmayan faaliyetlerinin ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerin, topluma ve paydaşlarına sürdürülebilirlik raporlarıyla sunmaktadır. Bu raporlar sayesinde i ve dış paydaşların algısı şirketin güvenilir, şeffaf ve hesap veren olduğu yönünde değişirken, tüketicilerin de marka ile olan bağları güçlenmektedir. şirketler böylelikle hem tüketicisi nezdinde itibar kazanmakta hem de rekabet avantajı elde etmektedirler. İşletmelerin yayımladığı finansal raporlar sürdürülebilirlik raporları gibi geniş ve kapsamlı değillerdir ve paydaşlara yeterli bilgiyi vermemektedirler. Ayrıca finansal raporlar sürdürülebilirlik kavramının geniş kapsamından dolayısı sürdürülebilirliği tam olarak karşılamamaktadır. Bu nedenle sürdürülebilirlik raporları ortaya çıkmıştır.

BIST Sürdürülebilirlik Endeksi Türkiye'de 2014 yılından beri sürdürülebilir kalkınmayı hedefleyen işletmeler için hesaplanmaya başlayan önemli bir endekstir. BIST Sürdürülebilirlik Endeksi Borsa İstanbul'da, sürdürülebilirlik anlamında en yüksek performansı gösteren şirketlerden oluşmakta ve sürdürülebilirlik uygulama ve anlayışının çıtasını yükseltmektedirler. 2014 yılında BIST 30 olarak başlayan bu endeks 2016'dan itibaren BIST 100 olarak genişletilmiştir. Bu endekste insan hakları, biyolojik çeşitlilik, güvenlik koşulları gibi pek çok kriter dikkate alınmaktadır.

Sürdürülebilirlik raporlarının birçok farklı formatı bulunmakla birlikte dünyada en çok tercih edilen Küresel Raporlama Teşebbüsü'dür (GRI- Global Reporting Initiative). Bu rapor türünde sürdürülebilirlik 'ekonomik, çevresel, sosyal ve yönetim performans bilgilerinin açıklandığı bir rapor' olarak tanımlanmaktadır (Toppinen, Li, Tupura ve Xiong, 2012).

2.3. Sürdürülebilir Raporlama Çerçeveleri ve İşveren Markası Oluşumunda Sürdürülebilir Raporlamanın Rolü

Bankacılık sektöründe çalışanlar ürün yerine hizmet pazarlaması yapmaktadırlar. Bu nedenle banka çalışanları ile müşteriler arasındaki ilişkiler daha önemli hale gelmektedir. Çalışma ortamından ve çalışanların bağlı oldukları örgütsel yapıdan kaynaklanabilen iş tatminsizliği ve stres gibi etmenler müşterilere de yansiyabilmektedir. Bu durum bankaların imajını olumsuz etkilemenin yanı sıra banka etkinliğini ve bankaların hizmet kalitesini de düşürmektedir (Ustasüleyman, 2009).

Çalışanların işlerini yaparken aynı zamanda duygularını da yönetmeleri olarak ifade edilen duygusal emek, rekabetin yoğun olarak yaşandığı hizmet sektöründe, firmaların sürdürülebilir rekabet avantajlarının önemli bir unsuru haline gelmiştir. Duygusal emek; çalışanların zihinsel ve fiziksel performanslarının yanında, üstün performans sergilemeleri için zorunlu bir diğer emek unsuru olarak ifade edilmektedir (Sohn ve Lee, 2012). Kavram ilk kez Hochschild (1983) tarafından 1983 yılında kullanılmış olmakla birlikte finans ve bankacılık sektöründe, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından tartışılması gereken bir kavramdır. Grandey, Frone, Melloy ve Sayre (2019), firmaların gülümseyen hizmet politikalarının çalışanlarda stres ve alkol kullanımını artırdığını ifade etmektedirler. Kurumlardaki iş yükü ve performans hedeflerinin yüksekliğinin çalışanlarda kalp krizi, beyin kanaması, intihar vb. gibi sonuçlara yol açtığı iddiası yazılı ve görsel medyada çıkan haberler üzerine artmıştır. İş güvenliği ile ilgili mevzuatta meslek hastalıklarının kapsamının genişletilmesi, manevi bütünlüğün ihlaline yol açan uygulamalara yönelik devletin ve işletmelerin kurumsal düzenlemelere gitmesi gerektiği akademisyenler ve çeşitli meslek örgütleri ve sendikalar tarafından vurgulanmaktadır (Aslan ve Arı, 2018).

Son dönemlerde bankalarda, yeni bankacılık kriterleri olarak çalışanların satış hedeflerini gerçekleştirmesi ve çalışanların işlem performansları yer almaktadır. Çalışanlar, bu yeni kriterleri yerine getiremedikleri zaman terfi almamakta ve çalışana gösterilen muamele değişmektedir. Bu kriterlere uymayan çalışanların çalışma kaynaklı sağlık yitimi yanında; bu

sektördeki profesyonel mesleklerin itibar kaybı ile karşı karşıya olduğu söylenebilir. İş Bankası'nın sürdürülebilirlik raporunda bu konulara değinilmiş ve çeşitli iyileştirmeler yapılabileceği belirtilmiştir (İş Bankası Sürdürülebilirlik Raporu, 2017).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada işveren markası boyutları ile bankaların sürdürülebilirlik raporlarında raporlamış oldukları insan kaynakları süreçleri, işgücünü etkileyen insan hakları uygulamaları ve bu uygulamalarla ilgili sosyal performans göstergeleri arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu nedenle Kasım 2018-Ekim 2019 tarihleri arasında BIST sürdürülebilirlik endeksinde değerlemeye tabi şirketler listesindeki 71 şirket içerisinde yer alan 7 bankanın sürdürülebilirlik raporları incelenmiştir. Bankaların insan kaynaklarıyla ilgili süreç, uygulama ve sosyal performans göstergeleri, 2018 BIST sürdürülebilirlik endeksinde yer alan bankaların sürdürülebilirlik raporlarından elde edilmiştir.

Çalışmada ayrıca insan kaynaklarıyla ilgili süreç, uygulama ve sosyal performans göstergelerinin isimlendirilmesinde literatürdeki işveren markası boyutlarından faydalanılmıştır. İşveren markası boyutları ile ilgili Kucherov ve Zavyalova (2012), Tanwar ve Prasad (2016) ve Kavlakoglu'nun (2018) çalışmalarında incelemiş oldukları işveren markası boyutları kullanılmıştır. İşveren markasını ölçmede kullanılan boyutların çok fazla olması ve bilgilerin birbirleriyle karışmasını engellemek amacıyla boyutlarda azaltmaya gidilmiştir. Kucherov ve Zavyalova (2012), Tanwar ve Prasad (2016) ve Kavlakoglu'nun (2018) kullanmış oldukları boyutlardan, bu çalışma için en uygun olduğu düşünülen 12 boyut seçilmiştir. Çalışmada kullanılacak bu boyutlar;

- Adaletli ödül ve ikramiye sistemi,
- İstikrarlı istihdam garantileri,
- Güçlü örgüt kültürü,
- Kişiler arası olumlu ilişkiler,
- Eğitim perspektifleri,

- Kariyer gelişim fırsatları,
- Şirketin geçmişi,
- Tüketici markalarının itibarı,
- Kurumsal sosyal sorumluluk,
- İş-yaşam dengesi, çalışanı güçlendirme,
- Performans değerlendirme,
- Takım çalışması

şeklindedir.

İşveren markasının işveren çekiciliğini artırdığı, iş devir hızını düşürdüğü ve işletmelerin rekabet avantajının korunmasında olumlu etkileri olduğu ifade edilmektedir (Backhaus ve Tikoo 2004; Minchington ve Thome, 2007; Sivertzen, Nilsen ve Olafsen 2013; Backhaus, Stone ve Heiner, 2002; Leekha Chhabra ve Sharma, 2014). Araştırma kapsamında belirlenen işveren markası boyutlarının şirketlerin sürdürülebilirlik raporlarında işveren markasını ortaya koyan uygulamalarını bütünsel bir bakış açısıyla görebilmek ve yorumlayabilmek için metin madenciliği yöntemi seçilmiştir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu çalışmanın örneklemini, Kasım 2018-Ekim 2019 tarihleri arasında BIST sürdürülebilirlik endeksinde değerlemeye tabi şirketler listesindeki 71 şirkette yer alan 7 banka oluşturmaktadır. Bu şirket listesinden sadece bankaların tercih edilme sebebi, kurumsal sürdürülebilirlik performans düzeylerinin yüksek olması ve insan kaynakları uygulamaları açısından en şeffaf bilgilerin bulunabileceği kurumsal yapıya sahip olmalarıdır. BIST Sürdürülebilirlik Endeksi, Borsa İstanbul'da işlem görmekte olan ve sürdürülebilirlik performansı yüksek olan şirketlerin dahil edildiği bir endekstir. Bu endekse dahil olacak şirketleri değerlemeye tabi tutan kuruluş Ethical Investment Research Services Limited (EIRIS)'tir. Değerleme kriterleri ise; çevre, biyo-çeşitlilik, iklim değişikliği, insan hakları, tedarik zinciri, yönetim kurulu yapısı, rüşvet, sağlık ve güvenlidir (Anand ve Cowton, 1993).

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Metin Madenciliği- Kelime Sıklığı Analizi Süreci

Bu çalışmada, bankaların BIST sürdürülebilirlik endeksinde yer alan sürdürülebilirlik raporlarında, işveren markasını ortaya koyan uygulamaların işveren markası boyutlarına

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

uygun olduğu varsayılmıştır. Kasım 2018-Ekim 2019 tarihleri arasında BIST sürdürülebilirlik endeksinde değerlemeye giren ve GRI standardında sürdürülebilirlik raporu yayımlamış bankalar Tablo.1’de gösterilmektedir. Araştırmanın evrenini oluşturan Kasım 2018-Ekim 2019 tarihleri arasındaki BIST sürdürülebilirlik endeksindeki yer alan iki bankadan İş Bankası ve şeker Bank 2018 yılı sürdürülebilirlik raporları, Temmuz 2019 yılı itibariyle de yayınlanmadığı için 2017 yılı raporları araştırmaya dahil edilmiştir.

Tablo 1. 2018 yılı BIST Sürdürülebilirlik Endeksinde Değerlemeye Giren ve GRI Standardında Sürdürülebilirlik Raporu Yayımlamış Bankalar

Sıra	Kurum	GRI Standardı	Rapor Başlığı (Bankaların kendi kullanmış olduğu isimlerdir.)	İnsan Kaynakları Bölüm Başlığı	Metin Madenciliği Analizi Sayfa Aralığı
1	Akbank T.A.Ş. Türkiye	GRI-G4	Akbank 2018 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu	İnsan Kaynakları Yönetimi	65-81
2	Halk Bankası A.Ş.	GRI-G4	2018 Sürdürülebilirlik Raporu	Çalışanlar İçin Halkbank	49-56
3	Garanti BBVA	GRI-G4	Garanti Bankası 2018 Entegre Faaliyet Raporu	İnsan Kaynağı Yatırımı	114-122
4	Türkiye İş Bankası A.Ş.	GRI- Standards	Sürdürülebilirlik Raporu 2017	Çalışma Hayatı	56-62
5	Şeker Bank A.Ş.	GRI-G4	2017- Sürdürülebilirlik Raporu	İnsan Odaklı Bankacılık	40-46
6	Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	GRI-G4	Sürdürülebilirlik Raporu 2018	İnsan Sermayemiz	65-73
7	Yapı Kredi Bankası A.Ş.	GRI-G4	Sürdürülebilirlik Raporu, 2017	İnsan Sermayemiz	46-49

3.4. Veri Toplama

Kasım 2018-Ekim 2019 tarihleri arasındaki BIST sürdürülebilirlik endeksinde yer alan şirketlerin sürdürülebilirlik raporlarında beyan ettikleri sürdürülebilir İK süreç ve uygulamalarına ilişkin bilgileri incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada verilerin toplanması birkaç aşamada gerçekleştirilmiştir. Öncelikle verilerin toplanması ve incelenmesi için,

endekse dâhil olan şirketler belirlenmiştir. Daha sonra BIST sürdürülebilirlik endeksinde yer alan şirketlerden sadece bankalar seçilmiştir. Son olarak da 71 şirket içerisinde yer alan 7 bankanın sürdürülebilirlik raporlarına web sitelerinden ulaşılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu çalışmada Kasım 2018-Ekim 2019 tarihleri arasındaki BIST sürdürülebilirlik endeksinde değerlemeye tabi şirketler listesinde yer alan 71 şirket içerisinde, 7 bankanın sürdürülebilirlik raporları seçilmiştir. Sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynakları alanı ile ilgili bölümleri metin madenciliği yöntemi ile incelenmiş ve dil bilimsel açıdan bulgular elde edilmiştir.

Metin madenciliği temel olarak metinler üzerinden yapılandırılmış veri elde etme işlemidir (Seker, 2015). Yapısal veri ise bir yapı içerisinde organize edilebilen ve tanımlanabilen veriler için kullanılır (Dolgun, Özdemir ve Oğuz, 2009). Metin madenciliği önceki çalışmalarda; şirketlerin vizyon ifadelerinin analizi (Melek, 2012), müşteri memnuniyetine etki eden faktörlerin keşfi (Çınar ve Silahtaroglu, 2012), reklam içerikli e-postaların tespiti (Çalış, Gazdağı ve Yıldız, 2013) gibi birçok farklı alanda kullanılmıştır. Metin madenciliği bu çalışmada sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynaklarıyla ilgili bölümlerinin dil bilgisi açısından değerlendirilmesi yönünde kullanılmıştır. Metin madenciliği sonucunda elde edilen en sık kullanılan kelimeler, en sık kullanılan ikili ve üçlü kelime grupları tablolandırılmıştır. Oluşturulan bu tablodan kullanılan kelime ve ikili ve üçlü kelime gruplarının ne sıklıkta yer aldığı görülebilmektedir. Daha sonra en sık kullanılan kelime ve ikili ve üçlü kelime grupları kelime bulutlarıyla görselleştirilmiştir. Bu görseller aracılığıyla en sık kullanılan kelime ve ikili ve üçlü kelime gruplarının raporda hangi oranda yer aldığı görsel olarak görülebilmektedir.

3.5.1. Kelime Sıklığı Analizi

Önceki aşamada işveren markası ile ilgili belirlenmiş kavramsal yapıların, metnin içinde yer almalarının incelenmesi açısından; en sık kullanılan kelimelerin çıkartılması, en sık bir arada kullanılan ikili ve üçlü kelime gruplarının çıkartılması işlemleri yapılmıştır. N-gram olarak tanımlanan kelime kalıpları, temel olarak uzun bir karakter bütünündeki n-karakterlik dilimi ifade eder (Cavnar, 1994). Bu yaklaşımla incelenen raporların metinsel analizle değerlendirilmesinde ayrıca kullanılan dil açısından inceleme yapılması söz konusu olacaktır.

Metin madenciliği analizi sonucunda aşağıdaki Tablo 2 oluşmuştur. Bu tabloda sırasıyla bankaların sŸrdŸrŸlebilirlik raporlarının insan kaynakları bŸlŸmlerinde yer alan; en sık kullanılan kelimeler, en sık kullanılan ikili kelime yapıları (bigram) ve en sık kullanılan ŸçlŸ kelime yapılarına (trigram) yer verilmiştir.

Tablo 2. En Sık Kullanılan Kelimeler ile İkili ve Üçlü Kelime Grupları

Kelime	Sıklık	2'li Kelime Grubu	Sıklık	3'lü Kelime Grubu	Sıklık
iş	209	sağlığı güvenliği	39	iş sağlığı güvenliği	31
çalışan	140	iş sağlığı	31	sayı oran sayı	15
çalışanların	135	insan kaynakları	30	oran sayı oran	15
olarak	128	yanı sıra	25	toplumsal cinsiyet eşitliği	9
eğitim	124	sınıf içi	24	fark yaratan ekibimiz	7
yılında	111	genel müdürlük	23	iş sağlığı güvenliği	7
akbank	103	fırsat eşitliği	20	sürdürülebilirlik raporu fark	7
tüm	98	toplumsal cinsiyet	18	Akbank sürdürülebilirlik raporu	7
çalışanlar	77	oran sayı	18	sağlığı güvenliği isg	7
kadın	73	kurum içi	18	raporu fark yaratan	7
performans	64	cinsiyet eşitliği	16	kurum içi iletişim	6
kariyer	61	Akbank bünyesinde	13	toplu iş sözleşmesi	5
gelişim	57	eğitim programları	12	iş gücüne katılım	4
		çalışan bağlılığı	10	adil şeffaf ölçülebilir	4

Tablo 2 incelendiğinde en sık kullanılan kelimelerin iş, çalışan, eğitim, kadın, performans, kariyer, gelişim kelimeleri olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu kelimeler sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynakları bölümüyle ilgili doğal sonuçlar olsa da eğitim, kadın ve performans kelimeleri dikkat çeken kelimelerdir. Tek başına bu kelimeler üzerinden yorum yapmak güçtür ancak eğitim ve performansın önemsendiği, kadının bankalardaki

rolüne vurgu yapıldığı söylenebilir. Daha net yorumlar için ikili ve üçlü kelime gruplarına bakmak gerekir.

İkili kelime gruplarına bakıldığında iş sağlığı, fırsat eşitliği, cinsiyet eşitliği, eğitim programları gibi kelime grupları dikkat çekmektedir. Yukarıda da bahsedilen eğitimin önemszenmesi ve kadının çalışma hayatındaki rolü burada daha net ortaya çıkmıştır. Bankaların eğitim programlarıyla personellerine yatırım yaptıkları ve raporlarında bundan sıkça söz ettikleri görülmektedir. Ayrıca fırsat ve cinsiyet eşitliği kavramlarına sık vurgu yapılması bankalarda fırsat eşitliğine önem verildiğini ve kadınların cinsiyet ayrımcılığına uğrama notkasında bankaların hassas olduklarını göstermektedir. Tüm bankalar cinsiyete göre İKY uygulamalarında fırsat eşitliği sağlandığını özellikle beyan etmişlerdir. Bununla birlikte raporların içeriği incelendiğinde sadece Garanti BBVA, insan kaynakları yönetimi uygulamalarında cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılık yapılmadığını ifade etmiştir. Diğer bankaların cinsiyet ayrımcılığı vurgusunda kadın erkek ayrımcılığına değindikleri göz önüne alındığında Garanti BBVA ile ilgili bu bulgu dikkat çekicidir.

Üçlü kelime gruplarında dikkati en çok çeken iş sağlığı güvenliği kelime grubudur. İkili kelime gruplarında da iş sağlığı şeklinde sık kullanılan kelime grubunda yer alması açısından dikkate değerdir. İş sağlığı güvenliği sadece fiziksel yaralanmaları değil aynı zamanda mental yorgunluk ve yıpranmaları da kapsamaktadır. Bankaların sürdürülebilirlik raporlarına baktığımızda İş Bankası'nın bu konuya vurgu yaptığı görülür. Nitekim İş Bankası'nın sürdürülebilirlik raporuna bakıldığında İK uygulamaları bölümünde yer alan, çalışanların fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bir yaşam sürmelerini destekledikleri ifadesi bunun göstergesidir. Özellikle son dönemlerde banka çalışanlarında ortaya çıkan vey yazılı ve görsel medyada yer alan intihar vakaları bu mental yıpranmaların boyutunu göstermektedir. Bu durum sürdürülebilir insan kaynakları uygulamalarını amaç edinen bankalar için üzerinde durulması gereken bir konu olarak görülmüştür. Diğer bankalarda doğrudan bahsedilmese de İş Bankası raporunda bu duruma doğrudan vurgu yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine yapılan bu sık vurgular çalışanlara daha sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması iradesinin de göstergesidir.

Metin madenciliği analizi sonucunda ortaya çıkan kelime, ikili kelime ve üçlü kelime gruplarının, işveren markası boyutlarından en fazla eğitim perspektifleri, kariyer gelişim fırsatları, performans değerlendirme, güçlü örgüt kültürü, iş-yaşam dengesi, çalışmanı güçlendirme ve kişiler arası olumlu ilişkiler boyutlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür.

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

3.5.2. Kelime Sıklığı Analizinin Görselleştirilmesi: Kelime Bulutu Oluşturma

Metin madenciliği sonucunda ortaya çıkan kelime sıklığı tablosu, hangi kelimelerin veya kelime gruplarının daha sık kullanıldığı konusunda kelime veya kelime grubu frekansları şeklinde sayısal sonuçlar vermektedir. Böylece oluşan tablodan yorumlamalar yapmak mümkün olmaktadır. Oluşan bu tablonun görselleştirilmesi amacıyla kelime bulutları oluşturulmuştur. Kelime bulutları görsel açıdan ilk bakışta en sık kullanılan kelime veya kelime gruplarıyla ilgili fikir vermektedir.

Tek kelimededen oluşan ve aşağıdaki Şekil 1’de yer alan kelime bulutuna baktığımızda çalışan, eğitim, iş, kadın performans kelimeleri göze çarpmaktadır. Çalışan, çalışanlar, çalışanların şeklinde farklı eklerle sıkça kullanılmış olan çalışan kelimesinin insan kaynakları uygulamaları bölümünde bu denli sık kullanılması olağandır. Burada daha çok kadın, eğitim, performans, kariyer gibi kelimeler dikkat çekmektedir. Kelime sıklığı analizi başlığı altında bu kelimelerle ilgili yorumlamalar yapılmıştır.



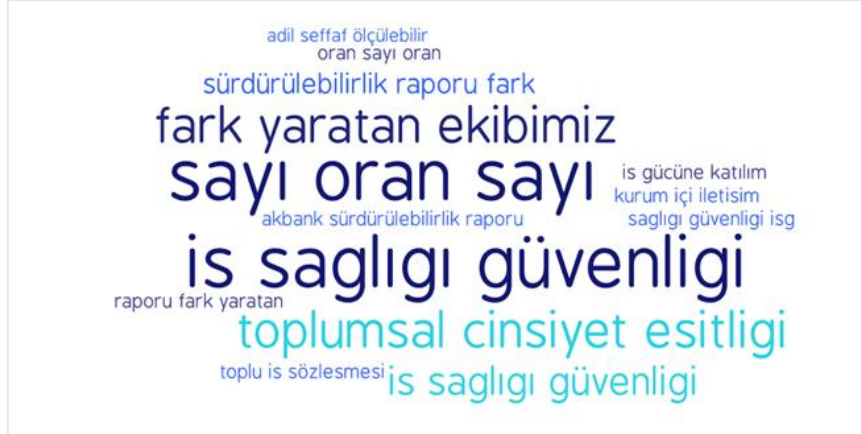
Şekil 1. Tekli Kelime Bulutu

Aşağıdaki Şekil 2’de ikili kelime gruplarının görsel hali olan kelime bulutu görseli görülebilir. Göze ilk çarpan ikili kelime grubunun iş sağlığı ve güvenliği olduğu görülebilir. Üçlü kelime grubunda iş sağlığı güvenliği şeklinde geçen ve detaylı yorumlanan bu kelime grubunu toplumsal cinsiyet, cinsiyet eşitliği kelime grupları takip etmektedir. Tekli kelimelerde sık geçen kelime olan kadın, burada cinsiyet eşitliği kelime grubuyla tamamlanarak kadınların çalışma hayatındaki yerine temas edilmiştir. Cinsiyet eşitliği ve kadının yeri modern çalışma şartlarında sıkça üzerinde durulan konulardan biridir. Bankalarda da bu konunun hassasiyetle ele alındığı söylenebilir.



Şekil 2. İkili Kelime Bulutu

Çalışmanın üçlü kelime bulutuna bakıldığında konu başlıkları iş sağlığı güvenliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği kelime grubu en çok dikkati çeken kelime grubudur. Toplumsal cinsiyet eşitliği kelime grubu ikili kelime grubunda detaylı olarak yorumlanmıştır. Burada daha çok iş sağlığı güvenliği dikkati çekmektedir. Kelime sıklığı analizi başlığı altında yorumlanan bu kelime grubunun bankaların çalışma şartları düşünüldüğünde mental iş



Şekil 3. Üçlü Kelime Bulutu

sağlığına vurgusunun önemli olduğu yorumu yapılmıştır.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada Kasım 2018-Ekim 2019 tarihleri arasındaki BIST sürdürülebilirlik endeksinde değerlemeye tabi şirketler listesinde yer alan 71 şirket içerisinde, 7 bankanın sürdürülebilirlik raporları seçilmiştir ve incelenmiştir. Literatürde yer alan birçok işveren markası boyutları arasında, çalışmamız için seçilen 12 işveren markası boyutunun bankaların sürdürülebilirlik raporlarında nasıl ele alındığı ortaya çıkan kelime ve kelime grupları üzerinden değerlendirilmiştir. Bankaların raporlarında en sık kullanılan kelimelerin iş, çalışan, eğitim, kadın, performans, kariyer, gelişim kelimeleri olduğu görülmüştür. İkili kelime gruplarına bakıldığında iş sağlığı, fırsat eşitliği, cinsiyet eşitliği, eğitim programları gibi kelime grupları dikkat çekmektedir. Üçlü kelime gruplarında ise iş sağlığı güvenliği kelime grubu en sık kullanılan kelime grubu olmuştur.

Bankaların sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynakları bölümleri incelendiğinde tüm bankaların fırsat eşitliğine ve cinsiyet eşitliğine vurgu yaptığı ve raporlarda fırsat eşitliği ve cinsiyet eşitliğinden bir veya birkaç defa bahsedildiği görülmektedir. Tüm bankalar cinsiyete göre İKY uygulamalarında fırsat eşitliği sağlandığını özellikle beyan etmişlerdir. Ayrıca bankaların sürdürülebilirlik raporlarında İK uygulamalarıyla ilgili bölümler detaylı incelendiğinde sadece Garanti BBVA, insan kaynakları yönetimi uygulamalarında cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılık yapılmadığını ifade etmiştir. Diğer bankalar cinsiyet ayrımcılığı vurgusunda sadece kadın erkek ayrımcılığına dikkat çekerken Garanti BBVA ile ilgili bu bulgu dikkat çekicidir.

İkili ve üçlü kelime gruplarında ortaya çıkan iş sağlığı ve iş sağlığı güvenliği kelime grupları İş Bankası dışındaki bankaların raporlarında fiziksel iş sağlığı ve güvenliği şartları olarak konu edilmiştir. Ancak İş Bankası'nın bu konuda mental iş sağlığına da vurgu yaptığı görülür. Nitekim İş Bankası'nın sürdürülebilirlik raporunun İK uygulamaları bölümünde yer alan çalışanların fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bir yaşam sürmelerini desteklediklerini belirtmeleri bunun göstergesidir. Ortaya çıkan kelime ve kelime gruplarının, işveren markası boyutlarından en fazla eğitim perspektifleri, kariyer gelişim fırsatları, performans değerlendirme, güçlü örgüt kültürü, iş-yaşam dengesi, çalışanı güçlendirme ve kişiler arası olumlu ilişkiler boyutlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür.

Yapılan kelime sıklığı analizlerine ilave olarak bankaların sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynakları bölümlerinde işveren markası ve yetenek yönetimi kelime gruplarının olup olmadığı da incelenmiştir. İnceleme sonrasında, "işveren markası" kelime gruplarının Halkbank, Garanti BBVA, Yapı Kredi Bankasının raporlarında doğrudan kullanıldığı

InTradersInternationalTradeAcademicJournalVol.2Iss.1 e-ISSN-2667-4408

görülmüştür. Yetenek yönetimi kelime gruplarının ise Akbank, İş Bankası ve Yapı Kredi Bankası raporlarında yine doğrudan kullanıldığı tespit edilmiştir. İşveren markası ve yetenek yönetimi kavramlarının ikisi birlikte sadece Yapı Kredi Bankası raporunda kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda bankaların sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynaklar bölümlerindeki açıklamalarının önemli oranda işveren markası boyutları ile benzerlik içinde olduğu görülmektedir. Son bir iki yıldır bankalar, sürdürülebilirlik raporlarının ayrı bölümlerinde, üst yönetim ekipleri hakkında daha detaylı bilgiler vermektedir. Gelecekte araştırmacıların bankaların sürdürülebilirlik raporlarını, işveren markasının boyutlarından birini oluşturan üst yönetim ekiplerinin itibarı açısından incelemesi önerilir. Araştırmanın kapsamını genişletmemek için çalışmada bu bölümler kapsam dışında bırakılmıştır. Gelecekteki araştırmalarda hangi bankaların üst yönetim ekiplerinin ağırlıklı olarak içeriden terfilerle oluşturulduğunun araştırılması önerilir.

KAYNAKÇA

- Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), 185-206.
- Anand, P., & Cowton, C. J. (1993). The ethical investor: Exploring dimensions of investment behaviour. *Journal of Economic Psychology*, 14(2), 377-385.
- Aslan, Z., & Arı, G. S. (2018). Kişilik ve duygusal emek arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma: Banka çalışanları örneği. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30).
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501-517.
- Backhaus, K. B., Stone, B. A., & Heiner, K. (2002). Exploring the relationship between corporate social performance and employer attractiveness. *Business & Society*, 41(3), 292-318.
- Barrow, S., & Mosley, R. (2011). *The Employer Brand: Bringing The Best of Brand Management to People at Work*. John Wiley & Sons.
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151-172.
- Bük, T. B. (2019), Kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımı çerçevesinde işletme-sivil toplum kuruluşları etkileşimleri: Sebep ve sonuçlar, *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1480-1509. doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1176>
- Cavnar, W. B., & Trenkle, J. M. (1994, April). N-gram-based text categorization. In *Proceedings of SDAIR-94, 3rd annual symposium on document analysis and information retrieval* (Vol. 161175).
- Çalış, K., Gazdağı, O., & Yıldız, O. (2013). Reklam içerikli e postaların metin madenciliği yöntemleri ile otomatik tespiti. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 6(1), 1-7.
- Çınar, A., & Silahtaroglu, G. (2012). Veri madenciliği teknikleri ile müşteri memnuniyetine etki eden gizli nedenlerin keşfi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 33(2), 309-330.
- Deshwal, D. P. (2015). Green HRM: An organizational strategy of greening people. *International Journal of Applied Research*, 1(13), 176-181.
- Dolgun, M. Ö., Özdemir, T. G., & Oğuz, D. (2009). Veri madenciliğinde yapısal olmayan verinin analizi: Metin ve web madenciliği. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*, 2(2), 48-58.
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business strategy and the environment*, 11(2), 130-141.

Faris, C., Gilbert, B., LeBlanc, B., Ballou, B., & Heitger, D. L. (2013). *Risk Reward: Demystifying Sustainability Risk: Integrating the Triple Bottom Line Into an Enterprise Risk Management Program*. Coso. 4 Ekim 2019 tarihinde https://www.coso.org/documents/COSO-ERM%20Demystifying%20Sustainability%20Risk_Full%20WEB.pdf adresinden erişildi.

Gladwin, T. N., Kennelly, J. J., & Krause, T. S. (1995). Shifting paradigms for sustainable development: Implications for management theory and research. *Academy of Management Review*, 20(4), 874-907.

Global Reporting Initiative. (2006). Sürdürülebilirlik Raporlaması İlkeleri. <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Turkish-G3-Reporting-Guidelines.pdf>

Global Reporting Initiative. (2018). 3 Temmuz 2019 <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center.adresinden> erişildi.

Guerci, M., & Pedrini, M. (2014). The consensus between Italian HR and sustainability managers on HR management for sustainability-driven change—towards a 'strong' HR management system. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1787-1814.

Grandey, A. A., Frone, M. R., Melloy, R. C., & Sayre, G. M. (2019). When are fakers also drinkers? A self-control view of emotional labor and alcohol consumption among U.S. service workers. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000147>.

Hahn, T., & Scheermesser, M. (2006). Approaches to corporate sustainability among German companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 13(3), 150-165.

Hochschild, A.R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley: University of California Pres.

Hoştut, S. (2016) İtibarlı Şirketlerin İşgücü ve İnsana Yakışır İş Uygulamaları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (5), 81-96.

Jänicke, M. (2012). Green growth: From a growing eco-industry to economic sustainability. *Energy Policy*, 48, 13-21.

Kavlakoğlu, M.E. (2018). *Şirketlerin işveren markası uygulamaları: Bankaların sürdürülebilirlik raporları üzerine bir araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach?. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089.

Kucherov, D. ve Zavyalova, E. (2012). HRD practices and talent management in the companies with the employer brand. *Journal of European Industrial Training*, 36(1), 86-104.

Leekha Chhabra, N., & Sharma, S. (2014). Employer branding: strategy for improving employer attractiveness. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(1), 48-60.

Melek, C. (2012). *Metin madenciliği teknikleri ile şirketlerin vizyon ifadelerinin analizi*. (Basılmamış Doktora Tezi), DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Minchington, B., & Thorne, K. (2007). Measuring the effectiveness of your employer brand. *Human Resources Magazine*, 12(4), 14-16.

Oğuz, N. (2012). *İşveren markası ve kabiliyeti cezbetme üzerine etkisi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Seker, S. E. (2015). Metin Madenciliği (Text Mining). *YBS Ansiklopedi*, 2(3), 30-32.

Sivertzen, A. M., Nilsen, E. R., & Olafsen, A. H. (2013). Employer branding: employer attractiveness and the use of social media. *Journal of Product & Brand Management*. 22(7) 473-483.

Sohn, Hae-K. ve Lee.T.J. (2012). Relationship Between HEXACO Personality Factors and Emotional Labour of Service Providers in the Tourism Industry, *Tourism Management*, 33, 116-125.

Srivastava, P., & Bhatnagar, J. (2010). Employer brand for talent acquisition: an exploration towards its measurement. *Vision*, 14(1-2), 25-34.

İş Bankası Sürdürülebilirlik Raporu, 2017 4 Ekim 2019 tarihinde <https://www.isbank.com.tr/TR/hakimizda/surdurulebilirlik/raporlarimiz/Documents/SurdurulebilirlikRaporu2017.pdf> adresinden erişildi

Tanwar, K., & Prasad, A. (2016). The effect of employer brand dimensions on job satisfaction: gender as a moderator. *Management Decision*, 54(4), 854-886.

Toppinen, A., Li, N., Tupura, A., & Xiong, Y. (2012). Corporate responsibility and strategic groups in the forest-based industry: Exploratory analysis based on the Global Reporting Initiative (GRI) framework. *Corporate Social Responsibility And Environmental Management*, 19(4), 191-205.

Ustasüleyman, T. (2009). Bankacılık sektöründe hizmet kalitesinin değerlendirilmesi: Ahs-Topsis Yöntemi. *Bankacılar Dergisi*, 69, 33-43.

IMPACT ON MARKETING DUE TO POLITICAL INSTABILTY ON PEOPLES
FOOTFALL VIA TOURISM ON J&k INDIA

Umer Qadir Sofi

University of Latvia

Article Received: 2019-06-31

Article Accepted: 2019-10-29

Abstract

Tourism which was known to be the back bone of the Jammu and Kashmir had been in decline rapidly due to political instability and armed conflicts in the state. Since the 1990s, most resources are used to manage law and order problems in Jammu and Kashmir. The Government paid insufficient attention to the tourism sector. Activities related to political instability highly affected the economy of the state, increase of violence dramatically decrease tourism. The study aim to identify the impact on tourism and why it effected footfall in tourism, for this purpose we have taken data of two important variables tourists count and number of causalities from the year 1990 to 2012. We identify the impact of political instability due to armed conflict on tourism, and very significant negative correlation is found between these two variables. The study discusses the marketing impact of political instability on tourism in Jammu and Kashmir. The tourism sector of Jammu and Kashmir has a significant impact on the economic development of the state. People of Kashmir face severe problems due to the decline in tourism which ultimately increases the unemployment ratio of the state. he study emphasize the effects of the political disturbance and stability on the tourism sector; while secondary data was analyzed Results of the study show that Peace in destination region determines the flow of travelers; people usually avoid places that have a negative image in terms of political and social issues. Tourism sector highly depends on the political situation; political stability is an essential need of the tourism industry.

Keywords: political instability, Tourism, Conflict, Economy, Sustainability, footfall

Jel code :*M31 M37 M38 Z32*

Introduction

Kashmir is a land of natural beauty, embellished by beautiful lakes, snow-capped mountains, huge glaciers, and wildflower meadows. It has often been considered as “Heaven on the earth”. Since ancient times, Jammu and Kashmir were one of the famous travel destinations of India. But with the increase in violence, the number of foot fall of peoples as tourists dramatically reduced which made severe issues especially for locals who strongly be depended on the tourism income

Jammu and Kashmir is the matter of contention among Pakistan and India, Pakistan and India are significant countries of South Asia, both together where formed by Britain, divided into countries Pakistan and India on 14 and 15 August 1947 respectively mark there independence day , the history of India and Pakistan from the past 70 years show the relation as full of conflict and wars there have been Many efforts to made to resolve Kashmir conflict in a peaceful way, but most of the proved to be not worth, Kashmir is the source of conflict among Pakistan and India. “The core of the issue started with the partition of the subcontinent where each state can join any of the country depending what ratio they are in as Hindu and Muslims” (Sonmez, 1998). Kashmir remains the very important place for both of the countries it has the border which meets with Afghanistan china while crossing through Russia although there have been many efforts of the united states and other countries to bring the peace and harmony with Pakistan and India on Kashmir but all remain futile and in vain. While the Indian first prime minister Jawahar lal Nehru has categorically said that the future of the Kashmir will be decided by Kashmiris with self determination but the commitment is still pending in united nation India stated voting turn out shows although low shows the peoples happy but in reality there has been very rare fair elections conducted in Kashmir there are have been nearly 89000 peoples approx. given there lives in this conflict there has been the huge presence of the army in Kashmir nearly more than 700000 troops making it most militarized zone in the earth in august 2006 the chief minister stated there are 60000 soldiers present in Jammu and Kashmir has the population of the 11million which means 18soldiers for 1 person which makes it densely militarized. the Kashmir ownership is claimed by the both India and Pakistan as such has claimed thousand of the lives (Weisburd, 2001).

Civilians are losing their lives daily basis; the state of violence in Jammu and Kashmir is beyond thinking. Militant group attacks, suicide bombings, and security forces attacks are not only taken many precious lives but also do affect Kashmir economy badly. Every year hundreds and thousands cases of rape, torture, and disappearance are reported in Jammu and Kashmir. when the psychological point of the view of the travelers regarding the decision making to spend the holidays is taken the main aim for them is to spent the holidays in peace full and beautiful place but when it comes to Jammu and Kashmir there is extreme beauty but lack of peace in stability of region the dispute in the Kashmir has not taken several lives but has stopped the economic development of the region the Jammu and Kashmir has the vast natural resources and absolute natural beauty but due to lack of the of the stability has put the major impact on it economy. Our study aims to analyze the impact of stability in politics and region in tourism in terms of economic development of Jammu and Kashmir (Islam, 2014).

“Tourism is considered as an export growth engine and employment generator as well” (Shah, 2014) It has the ability to provide employment on large scale, ,Tourism can play a vital role in the state’s economy (AijazUlAslam, 2016)

Positive correlations

- It generates employment opportunities for both specialized and unspecialized people
- It gives employment directly to various service providers such as travel agents, hotels and guides etc
- It provides motivation for allied sectors such as handicrafts, handlooms, and transport etc.
- It has the ability to provide jobs in organized sectors.
- It promotes and preserves cultural and heritage assets.
- It has the potential for geographical spread of job opportunities.
- During peak tourist season, it increases the income of people in the vicinity of traditional resorts (Government of Jammu & Kashmir, 2014).

Political instability ruined the reputation of Jammu and Kashmir at both national and international level regarding tourism (Lone, 2014) Due to the political instability; local investments in Jammu and Kashmir are used in the non-development sector instead of

productive sectors. Since the 1990s, most resources are used to manage law and order problems in Jammu and Kashmir. The government paid insufficient attention to the tourism sector. The negative impact of state highly affects tourism and other possible trades, handicraft which is directly related to tourism greatly affected by the negative image of the state. the state has incurred the lost of the billions of dollars in revenue in the period of the 1989-2002. A report shows that state almost lost \$6.3 billion during Pakistan India conflicts over Kashmir. The number of travelers dramatically decreased from millions in 1980.” Violence highly affected other essential sources of livelihood such as horticulture and agriculture. It is noticed that the number of travelers increased in past few years especially after the introduction of the peace process in 2004” (Sharma, 2012). The new dawn in Kashmir was seen when the peace process was initiated in 2004 in order to settle the Kashmir dispute among Pakistan and India that peace process was moving on slow pace but gave the new hope to the tourism industry of Jammu and Kashmir

Area of Study

Jammu and Kashmir

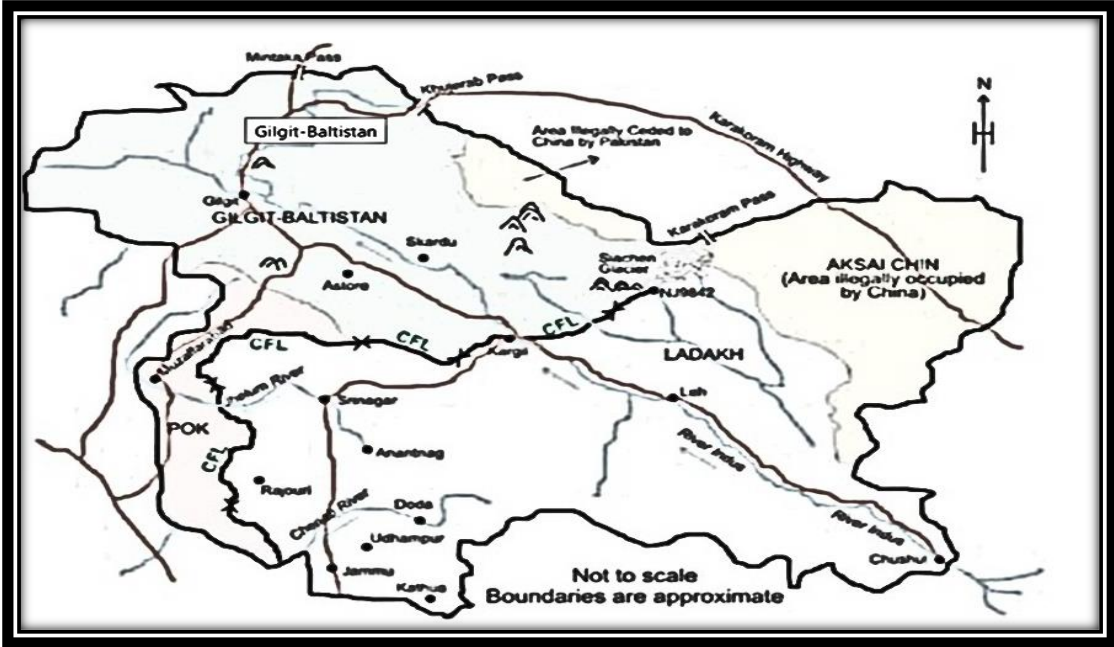


Fig 1: jammu and kashmir location

Demography and geography of the region

The Jammu and Kashmir is having the location of northern India, between 72°31' and 80°20' E longitudes and 32°17' and 37°05'N latitudes. It is bounded with the Tibet on east, on the west by Pakistan, on the north its with china and on the south by state of the Himachal Pradesh (Jammu and Kashmir Forest department, 2014). The jammu and kashmir is divided into four parts; plain region, mountain region, semi mountain region, and hills. The state has an area of 222.797sqkm in British India but later after Pakistan's occupations, it lost almost 555 of it and currently it is 101,387sqkms.

Both Hindu and Muslim tourists visit it in large numbers. no matter what happens, they still coming because it's a religious issue, even if they do not visit for the pleasure they will visit for pilgrimage tourism, more than half tourism in Jammu and Kashmir depends on pilgrimage tourism. Key pilgrimage places for Muslims are Hazratbal and Charari Sharif etc while for Hindus are amaranth and Vaishno Devi etc. Economic survey of Kashmir 2015 reported that almost 78.03 religious tourists visited Jammu and Kashmir in 2015

Statement of the Problem

The study addressed as "The Marketing Impact of instability on Tourism in Jammu and Kashmir", people of Kashmir faced many problems due to political instability, and this seems to be root of problems among Pakistan and India. The tourism sector of Jammu and Kashmir has a significant impact on its economic position. The negative impact of Kashmir politics destroyed tourism industry, which ultimately caused unemployment in the state. Kashmir dispute between Pakistan and India keep disturbing lifestyle of next generation and education system as well. Million people laid their lives during these conflicts.

Literature Review

The insufficient research has been conducted regarding the impact of the political stability on the tourism industry in terms of Jammu and Kashmir the literature review discuss the political stability in the form of the sub-branches such as conflict, political disturbance, rights violation and uncertainty and such try to ascertain the effects on the tourism sector and such to view to the government reaction or political reaction and peoples regarding it and to align, its effects on the tourism sector and government or political reaction regarding it.

Meaning of Conflict: The book states “understanding conflict and conflict analysis” that antagonistic values cause conflict, the most severe types of conflicts cause political, civil wars and violent mode of conflict among enemies. Conflicts put negative effects on people and the economy as well (Jeong, 2008).

Meaning of Terror: The term “political instability was introduced in 1789 during the French revolution; it means an act that creates or spread fear. Political instability refers to acts that are illegal, wrong and criminal. The illegal use of weapons, especially against civilians, travelers and outsiders, create severe problems. The political instability in places like Jammu and Kashmir has not only taken the life’s of hundreds and thousands of people but also badly affected the economic development of the state (Conte, 2010).

Tourism Industry: Research shows that almost 50-60% of people of Jammu and Kashmir are directly or indirectly connects with tourism and its related activities (Bugajski, 2011) Tourists attracted to destinations in order to satisfy their psychological needs such as safe environment, natural beauty, and appropriate accommodation etc. excluding physical infrastructure for tourism, political stability is an essential factor regarding the development of tourism sector. The infrastructural growth is another essential factor regarding state tourism, other factors related to political instability such as authorized advisers, media reports regarding political instability , campaigns and so on largely effect perceptions of tourists (Hussain, 2012). The correlation among tourism and political instability in this era is undeniable; during political instability government was busy in maintaining laws instead of maintaining resorts. In this study, we try to analyze the impact political stability has on tourism in the context of Jammu and Kashmir (Dar, 2014).

Impact on tourism industry : “political instability put significant economic effects on community and economy as well” (Hussain, 2012) . During last few decades; the identification of economic effects regarding political instability received much attention in research. Impact of political instability refers to effects arising after political instability activities, destruction of urban objects, human injuries, and murders (Ranga&Pradhan, 2014). There is a “direct relationship among political instability, armed conflict, and economy” (AijazUIAslam, 2016). Armed conflict destroyed the handicraft industry, agricultural growth, and tourism, especially in the late 1980s. Even basic resources such as clean water for

drinking, roads, and power supply and communication system are not available. Terrorists use Kashmir forest in as their main place for meeting. There is a direct relationship among political instability and unemployment. Statistics show that employment rate decrease from 44.3 percent to 36.3 percent in 2001. Another significant cost of violence is “waste of human talent and creativity”, people are forced to think for survival only instead of progress. Schools and universities are often closed because of political instability -related activities. As a result, economic development of Jammu and Kashmir remains low at the national level. the tourism which was considered to be the backbone of the Kashmir has dramatically been affected because of the evolution of the armed conflict.

Objectives of the study

- To analyze the impact on footfall of tourist due to of political instability in Jammu and Kashmir region.
- To help in guideline in marketing strategies of Jammu and Kashmir
- To analyze the impact that instability has on Jammu and Kashmir in tourism
- To advice regarding the development of the tourism in Jammu and Kashmir

Methodology

This study mostly have been conducted on basis of secondary data, which have been collected from different reports and interim that is presented to the Indian minister of tourism. Data regarding a number of tourists visited Jammu and Kashmir has been collected from JK tourism website, and data related to causalities due to armed conflict during political instability has been collected from south Asian war statistics report, the data has been collected from the year 1990 to 2012.

Statistical Methods and Development of Model

The comparison among military incidents and tourist flow and the impact of political instability are shown via graphs, further correlation analysis has been done in order to identify the degree of relatedness among variables. Here, we use simple linear regression model, the purpose is to identify the impact of political instability on tourism.

Equation is:

$$Y = \alpha + \beta X + \mu$$

Y= count of tourists in different years

X= number of casualties during armed conflict under political instability $\alpha\beta$ = parameters μ = error term

Below we identify the impact of political instability on tourism

Impact of Political Instability.

The given data gives overview of how political instability affects civilians in Jammu and Kashmir; According to Bhat conflicts started occurring in the early 1990s. In 1990 there has been almost military incidents of 3905 Which took place in which almost 123 security persons, 662 civilians and 183 militants were killed and the in the year 1992 almost such 4971 incidents occurred from which more than 1900 people were killed the economy of the state bearded great loss (Hussain, 2012).

Table1: Count of Casualties in Jammu and Kashmir (1990-2013)

Year	Military occurrence	Number of Civilians Killed	Militants killed	Security persons Killed
1990	3905	862	183	123
1992	4971	859	873	177
1994	4484	1012	1651	236
1996	4424	1333	1149	376
1998	2940	967	1045	339
2000	3091	942	1520	638
2002	4038	1050	1707	539
2004	2565	733	976	330
2006	1667	410	591	182
2008	708	91	369	79
2010	488	47	232	69
2011	340	31	119	33
2012	N/A	16	84	30
2013	N/A	20	100	17

Source: Government of India, Ministry of Home Affairs

Figure 2 is showing a difference in religious tourism from 1990 to 2011, following graph clearly shows that between 1990 to 2013, military incidents were significantly high that's why during this period there was very less religious tourism in Jammu and Kashmir, but with time as military incidents decreasing, religious tourism ratio has been increasing from 2004 to 2013. Figure 3 is showing a comparison of military incidents along tourist flow

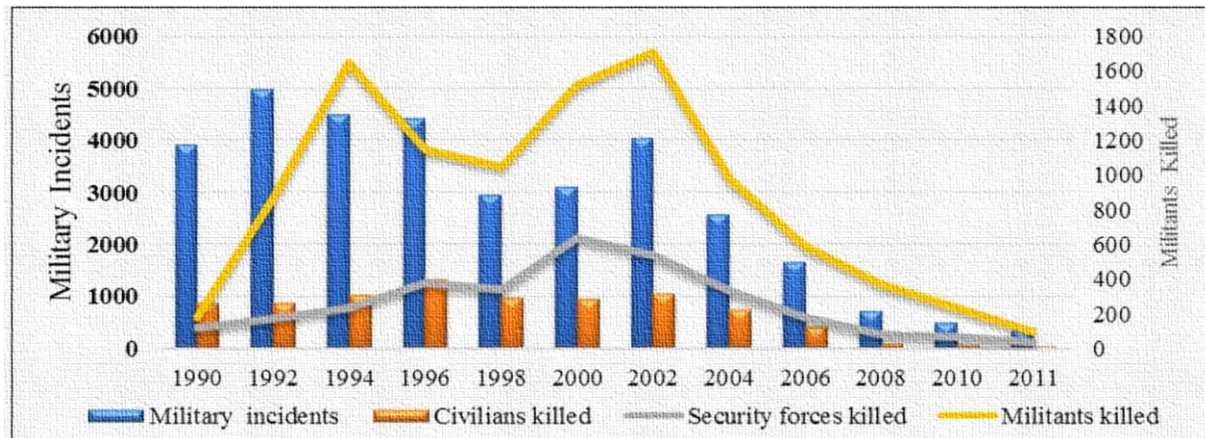


Fig 2: Impact of Political Instability

Following comparison between tourism count and the number of casualties due to political instability, and then we analyse the cause and relationship between these two variables, graph represents a negative relationship among two variables, the number of conflicts that have been occurred under political instability reduces tourists count, a negative correlation of -0.64 is found among two variables.

After applying a regression model, we identified 1% level of significance. The selected model has been tested again various assumptions, the impact of political instability due to armed conflict on tourism is showing via estimate regression equation of regression model, the fitness of the selected model is analyzed via R^2 and its value is 0.64. it means this model shows 64% in one variable with respect to the other variable, so the final equation is;

$$Y=1096.076+ -.232X+\mu$$

The model shows that with every 1% change in number of casualties there is negative impact of .232%. From these results, we can say that political disturbances due to conflict highly affected the tourism sector of Jammu and Kashmir.

There are two truths about Jammu and Kashmir; one is it is a very beautiful place which attracts tourists that's why tourism industry plays a vital role in economic development of the state. Secondly, political instability is the worst reality of the state. Tourism which is the most important industry of Jammu and Kashmir suffered badly because of violence and political instability .The number of visitors started decreasing in the late 1990s. it is reported that the state of Jammu and Kashmir almost lost more than 29 million tourists during the

period from 1989 to 2002. the state face the loss of almost 3.6billion in 1995 there has been almost 4477 military incidents which reduced to 488 in 2010. Conflicts over Kashmir among India and Pakistan over the ownership have taken the lives of thousands of civilians. Before 1989 Tourism considered as second main source of the driving engine of Kashmir's economy. In 1989 the tourist flow was 557977 but in 1995 when political instability was at the peak, it reduced to 8520 resulting in highly effected stability of the economy of the state in terms of employment opportunities. In 1998 due to socio-political conditions, it reached to 217292. It was period when a new government was elected and almost after sis the state of Jammu and Kashmir began to improve, which ultimately improved tourism-related activities. There was the positive start by government to start the process of revamp and tried to improve frame work of structures which had been destroyed during the period of 1989 to 1997. Tourism in Ladakh gained significance position in 1990 but it was the time when Jammu and Kashmir were facing severe conflicts, but fortunate enough due to peace in this region.

From the past few years, J&K tourism failed to focus on the location's beauty, many negative news broadcasted about the situation of Kashmir, that's why people started visiting other places. To change this situation Jammu and Kashmir tourism started a new campaign "Kashmir the warmest place on earth", this campaign highlights landscapes and warmth of Kashmiris for visitors, the purpose of the campaign is to replace negative thoughts about Kashmir. This video captured the attention of many people, it made them gentle about Jammu and Kashmir. During the violence, political instability, and armed conflict this is only grateful thing.

Table 2: Depiction of tourists arrival and military incidents

Year	The arrival of the tourist	Military Incidents
1989	557977	N.A
1990	10722	3905
1995	8520	4477
1996	9967	4424
1997	16131	3437
1998	109883	2940
1999	217292	3073
2001	72591	4536
2002	27356	4038
2003	191164	3401
2004	376729	2565
2005	605382	1990
2006	432888	1677
2007	441840	1092
2008	572661	708
2009	601256	499
2010	736511	488

Source: Government of Jammu and Kashmir, Department of Tourism

Tourism sector of Jammu and Kashmir is facing many problems such as road issues, travel charges, poor organization, and insufficient capacity, lack of required infrastructure and

fragmented market etc. political instability and military incidents badly destroyed physical infrastructure and reputation of the tourism sector. Due to political instability, local investments are used in non development sectors instead of productive sectors, since 1990s resources have started using to resolve law and order problems instated of productive sectors. Unfortunately government paid insufficient importance on tourism industry of Jammu and Kashmir.

Table 3: showing details regarding foreign exchange earnings via tourism in Jammu and Kashmir (From 1979 to 2000)

Year	Earning (crores)	Year	Earning
1979	5.41	1990	2.29
1980	4.47	1991	2.42
1981	11.27	1992	5.05
1982	11.04	1993	4.66
1983	10.59	1994	5.66
1984	9.39	1995	5.21
1985	9.79	1996	4.32
1986	20.81	1997	4.1
1987	23.81	1998	7.68
1988	26.96	1999	12,84
1989	30.05	2000	5.68

Source: “Tourism potential & tourism declining”, an unpublished thesis

Problems

Peace in destination region determines the flow of travelers; people usually avoid places that have a negative image in terms of political and social issues. Tourism sector highly depends

on the political situation; political stability is an essential need of the tourism industry. Only a peaceful environment can attract tourists. Tourism cannot promote wars and conflicts. Safety and security are essential demands of tourists. The existence of, militants and military incidents, and such huge presence of military directly put a negative effect on the tourism sector of the state, which ultimately destroys the economy of the state. This is exactly what happened in the state of Jammu and Kashmir. The economy of Jammu and Kashmir has been badly destroyed with conflicts in stability at par and to add the negative publicity it gets which cause hinderance as such no private and foreign investment on big margin has made it over in Jammu and Kashmir

Suggestions

- Policies should be made at the national level in order to promote tourism effectively.
- Political Instability is a basic requirement of the tourism industry.
- A website should be introduced where tourists can share their positive views
- Need to create awareness at both the national and international level.
- Infrastructure related to tourism activities like telecommunication, transportation, shopping services, health services, and hotels should be established with full proof of safety and security.

Conclusion

In this study the identification of the impact of instability on tourism was discussed which was analyzed , the data of two important variables tourists count and number of causalities from the year 1990 to 2012. Was seen to identify the impact of political stability due to the armed conflict on tourism there is very significant negative correlation seen in between two variables of political instability due to armed conflict on tourism, and a very significant negative correlation is found between these two variables. We try to identify relationships among political instability and tourism, while study concludes there is a negative correlation as such the steps need to be taken to improve the awareness of region to improve the stability of the region ,Tourism should be used as a bridge among Jammu Kashmir in India and Pakistan , the economic position of Jammu and Kashmir can improve by raising

awareness of the safety in Kashmir and motivating the international travelers to come to Kashmir, with regards as tourist destination it will help to remove isolations of the people of Kashmir. Tourism is a tool of economic development which has the ability to generate employment opportunities for the people of the Jammu and Kashmir which ultimately change the economic position of the peoples,if aggressive marketing with peace initiative and correct easy access of the state and contact with peoples can help to bridge the gap to lot of extent, as such reducing the influx of instability.

NOTE :In august 2019 both houses of Indian parliament passed the resolution to amend and extend the Indian constitution in its entirety to state it was such implanted as constitutional order of president of India and the same time the bill for reorganization of the Jammu and Kashmir was passed (act2019) which would bifurcate state in union territory and dismiss the state of Jammu and Kashmir and Ladakh though in the 28 august 2019 the supreme court of India agreed to hear multiple petition for challenging the abrogation of the article 370and the bifurcation of the state the five-judges bench was constituted turning the matter sub judices though there are restriction in j&K in Srinagar there has been more than Rs 10000 crore loss, to traders in Srinagar in week alone, thus making it more challenging to flourish for business as matter is sub judices we hope for the better of the peoples of Jammu and Kashmir.

References

- AijazUlAslam. (2016). Impact of Armed Conflict on Economy and Tourism: A Study of. *Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)* , 4 (6), 55-60.
- Bugajski, J. a. (2011). A New Transatlantic Approach for the Western Balkans. *Center for Strategic and International Studies* .
- Conte, A. (2010). *Human rights in the prevention and punishment of terrorism: Commonwealth approaches: The United Kingdom, Canada, Australia and New Zealand*. New Zealand: Springer Science & Business Media.
- Dar, H. a. (2014). The potential of Tourism in border destinations: A study of Jammu and Kashmir. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure* , 4 (2), 1-12.
- Government of Jammu & Kashmir. (2014). *Economic Survey J&K 2013-2014*. Retrieved 10 27, 2019, from India Environment Portal.org: <http://www.indiaenvironmentportal.org.in/files/file/J&K%20EconomicSurvey%202013-2014.pdf>

Hussain, B. A. (2012, June 1). *Impact of Turmoil on Tourist industry of Kashmir- A Dilapidated Look*. Retrieved 10 27, 2019, from Indian Research Journals.com: <http://indianresearchjournals.com/pdf/IJMFSMR/2012/June/14.pdf>

Islam, A. U. (2014). Impact of Armed Conflict on Economy and Tourism: A Study Of State of Jammu and Kashmir. *Impact of Armed Conflict on Economy and Tourism: A Study of State of Jammu and Kashmir. IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)* , 4 (6), 55--60.

Jeong, H.-W. (2008). *Understanding conflict and conflict analysis*. London: Sage Publications Ltd.

Lone, M. A. (2014). China's strategic forays in south asia: Contextualising india's concerns.

Shah, S. A. (2014). Impact of conflict on tourist flow and spatial distribution of tourists in Kashmir valley. *World Applied Sciences Journal* , 31 (6), 1160--1167.

Sharma, R. a. (2012). Impact of Peace and Disturbances on Tourism and Horticulture in Jammu and Kashmir. *International Journal of Scientific and Research Publications* , 2 (6), 1-7.

Sonmez, S. F. (1998). Influence of terrorism risk on foreign tourism decisions. *Annals of tourism research* , 25 (1), 112--144.

Weisburd, A. M. (2001). Customary International Law and Torture: The Case of India. *Chi. J. Int'l L.* , 2, 81.