



SAKARYA İKTİSAT DERGİSİ

THE SAKARYA JOURNAL OF ECONOMICS

# SAKARYA İKTİSAT DERGİSİ THE SAKARYA JOURNAL OF ECONOMICS

2014 2, ISSN 2147-0790

## **Sahibi(Owner)**

Sakarya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Muzaffer Elmas Adına Prof. Dr. Aziz Kutlar

## **Editör(Editor)**

Doç. Dr. Ekrem Gül

## **Editör Yardımcıları**

Doç.Dr. Şuayyip ÇALIŞ

Y.Doç.Dr. Hayrettin ZENGİN

Y.Doç.Dr. Adnan DOĞRUYOL (Yazı İşleri Müdürü)

## **Yayın Kurulu (Editorial Board)**

Prof. Dr. Mustafa Akal

Doç. Dr. M. Kemal Aydın

Doç. Dr. Mahmut Bilen

Doç. Dr. Fuat Sekmen

Yrd. Doç. Dr. Ali Kabasakal

## **İletişim**

Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F Esentepe Kampüsü (Contact)

54187 Serdivan / SAKARYA

Tel: +90 (264) 295 62 23

sakaryaiktisat@sakarya.edu.tr

---

*Yılda dört kez yayınlanan Sakarya İktisat Dergisi hakemli bir dergidir.*

*Dergide yayınlanan yazı ve makaleler kaynak gösterilmek şartıyla iktibas edilebilir. Yazı ve makalelerin tüm sorumluluğu yazarına / yazarlarına aittir.*

Dergimiz EBSCO İndeksi tarafından taranmaktadır.

Dergimiz ASOS İndeksi tarafından taranmaktadır.

Dergimiz Akademik Dizin İndeksi tarafından taranmaktadır.

## DANIŐMA KURULU

Prof. Dr.Erinç Yeldan - Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr.Eser Karakaş - Bahçeşehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Engin Yıldırım - Anayasa Mahkemesi  
Prof. Dr. Ömer Anayurt - Yüksek Öğretim Kurulu  
Prof.Dr. Salih Şimşek -Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Mehmet Duman -Artvin Çoruh Üniversitesi  
Prof.Dr. Musa Eken -Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Sami Güçlü -Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Mehmet Barca -Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof.Dr. Çoşkun Çakır -İstanbul Şehir Üniversitesi  
Prof.Dr. Aziz Kutlar -Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Salih Barışık -Gaziosmanpaşa Üniversitesi  
Prof.Dr. Mustafa Akal -Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Veysel Bilgiç -Güvenlik Akademisi  
Prof.Dr. Halis Çetin -Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof.Dr. Recai Çoşkun -Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Remzi Altunışık - Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Mustafa Delican -İstanbul Üniversitesi  
Prof.Dr. Fatih Dođanođlu -Adıyaman Üniversitesi  
Prof.Dr. Davut Dursun -Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Ekrem Erdem -Erciyes Üniversitesi  
Prof.Dr. B. Zafer Erdoğan -Anadolu Üniversitesi  
Prof.Dr. İbrahim Güngör -Akdeniz Üniversitesi  
Prof.Dr. Tevfik Güran -İstanbul Üniversitesi  
Prof.Dr. Alper.E Güvel -Çukurova Üniversitesi  
Prof.Dr. Kemal İnat -Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Ahmet İncekara - İstanbul Üniversitesi  
Prof.Dr. Ahmet Kala -İstanbul Üniversitesi  
Prof.Dr. Mahmut Kartal -Bartın Üniversitesi  
Prof.Dr. Cüneyt Koyuncu -Bilecik Üniversitesi  
Prof.Dr. Mustafa Özer -Anadolu Üniversitesi  
Prof.Dr. Onur Özsoy -Ankara Üniversitesi  
Prof.Dr. Selahattin Sarı -Beykent Üniversitesi  
Prof.Dr. Ali Yılmaz - İnönü Üniversitesi  
Prof.Dr. Recep Tarı -Kocaeli Üniversitesi  
Prof.Dr. Ömer Torlak -Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Prof.Dr. Yusuf Tuna -İstanbul Ticaret Üniversitesi  
Prof.Dr. Veysel Ulusoy -İstanbul Aydın Üniversitesi  
Prof.Dr. Hasan Vergil -Zonguldak Karaelmas Üniversitesi  
Prof.Dr. Kemal Yıldırım -Anadolu Üniversitesi  
III Prof.Dr. Gültekin Yıldız -Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Rasim Yılmaz -Namık Kemal Üniversitesi  
Prof.Dr. Halil Kalabalık - Sakarya Üniversitesi  
Prof.Dr. Adem Uđur - Sakarya Üniversitesi

Doç.Dr. Sezgin Açıkalin -Anadolu Üniversitesi  
Doç.Dr. Hamza Al - Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Muzaffer Aydemir -Yıldız Teknik Üniversitesi  
Doç.Dr. M.Kemal Aydın -Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Halil İbrahim Aydınli - Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Fehim Bakırcı -Atatürk Üniversitesi  
Doç.Dr. Tahsin Bakırtaş -Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Mahmut Bilen -Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Yüksel Birinci - Türk Patent Enstitüsü  
Doç.Dr. Yaşar Bülbül -İstanbul Üniversitesi  
Doç.Dr. Şuayyip Çalış -Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Hamza Çeştepe -Zonguldak Karaelmas Üniversitesi  
Doç.Dr. Kazım Develioğlu -Akdeniz Üniversitesi  
Doç.Dr. Burhanettin Duran -İstanbul Şehir Üniversitesi  
Doç.Dr. Aykut Ekinci -Bilecik Üniversitesi  
Doç.Dr. Bekir Gövdere -Süleyman Demirel Üniversitesi  
Doç.Dr. Ekrem Gül - Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Tuncay Güloğlu - Yalova Üniversitesi  
Doç.Dr. Temel Gürdal -Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Gürkan Haşit -Bilecik Üniversitesi  
Doç.Dr. İsa İpçioğlu -Bilecik Üniversitesi  
Doç.Dr. Seyit Köse -Abant İzzet Baysal Üniversitesi  
Doç.Dr. Nagihan Oktayer -İstanbul Üniversitesi  
Doç.Dr. Cem Saatçioğlu -İstanbul Üniversitesi  
Doç.Dr. Naci Tolga Saruç -Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Fuat Sekmen -Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Hasan Tutar -Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Habib Yıldız -Sakarya Üniversitesi  
Doç.Dr. Abdullah Keskin -Afyon Kocatepe Üniversitesi  
Doç.Dr. Abdullah Yılmaz - Dumlupınar Üniversitesi  
Doç.Dr. Handan Yolsal -İstanbul Üniversitesi  
Doç.Dr. İbrahim G. Yumuşak -İstanbul Medeniyet Üniversitesi  
Doç.Dr. Mustafa Çalışır -Sakarya Üniversitesi

Editoryal

Virtüel Yok Oluş ve Döngüsel Varoluş

Genellikle refahı takip eden bir kriz dönemine girilmesi tarihsel çizginin, virtüel yok oluşu ve bunu takip eden döngüsel varoluş sarmalı aporik olarak oluşturulan bir demet görüntüsündedir.

Bu döngüye bizler ‘‘Cycles’’ adını vermekteyiz. İktisadi bir döngünün tezahürlerini teşkil eden olaylar silsilesi, tam anlamıyla ve mutlak kesinlikle bilinmezler evreninden, bilinenler evrenine geçmiş bulunmakla birlikte (refah, gerileme, kriz, kalkınma) sarmalı oluşturan döngünün ancak ve ancak bölümlerinin özelliklerinden farkedebiliyoruz. Onun dışında olgunun bizatihi kendisinden aposterik olarak bahsetmemiz mümkün gözükmemektedir.

Ancak sonuçları itibariyle şiddeti gittikçe artan ve sayı sıklığı artan oranlı çoğalan virtüel yok oluş şaşılacak düzeyde döngüsel varoluşa dönüşebilmektedir.

Yeryüzündeki insanların kapitalizmin sefaletini kabul etme ve onaylama formlarında değil, aynı zamanda bu sefaletin yeniden üretimine aktif bir şekilde katıldıklarını da göstererek fetişizmin kavramlaştırılması, kapitalizme karşı ve döngüsel varoluşu savunarak görünüşteki imkansızlığı zayıflatmış olmuyor muyuz?

İşte bu nedenle iktisat biliminin temel yapı taşlarıyla ilgili olan karşımızda bir boşluk olarak durmaktadır. Bilim olma iddiasını en çok hak eden iktisadın gelişimine katkıda bulunmak isteyen değerli akademisyenlerin çalışmalarını dergimize beklemekteyiz.

Saygılarımızla

Doç. Dr. Ekrem GÜL

Yrd. Doç. Dr. Adnan DOĞRUYOL

## İÇİNDEKİLER

---

**MOBBİNG, ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ: ÖRNEK BİR UYGULAMA**  
Faruk KALAY/ Abdullah OĞRAK/ Vedat BAL 1-18

---

**SİGARA VE BENZER NİTELİKLİ ALIŞKANLIK YARATAN ÜRÜNLERİN TÜKETİMİNİN  
AZALTI MASINA YÖNELİK SOSYAL PAZARLAMA UYGULAMALARINDA VERGİLERİN  
ETKİNLİĞİ**  
Yrd.Doç.Dr. Tolga TORUN/ Yrd.Doç.Dr. Filiz EKİNCİ 18-39

---

**TÜRKİYE'DE ÜÇÜZ AÇIKLARA AMPİRİK BİR YAKLAŞIM:1975-2010**  
Yrd. Doç. Dr. Nurullah ALTUN/Arş. Gör. Tunç İNCE 40-61

---

**P.ABBA LERNER'İN BAKIŞ AÇISIYLA FONKSİYONEL MALİYE VE VERGİYE DAYALI PARA  
YAKLAŞIMI İLE İLİŞKİSİ**  
Doç.Dr. Zeliha GÖKER 62-84

---

**SERMAYE PİYASASI KURULU (SPK) KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNDEN YÖNETİM  
KURULU İLKESİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA**  
Doç. Dr. Gürkan HAŞİT/ Aslı UÇAR 85-113

---

## **MOBBİNG, ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ: ÖRNEK BİR UYGULAMA**

### ***THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING, ORGANIZATIONAL SILENCE AND ORGANIZATIONAL CYNICISM: AN EMPIRICAL STUDY***

Faruk KALAY  
Yüzüncü Yıl Üniversitesi. Erciş İşletme Fakültesi  
*faruk.kalay@yyu.edu.tr*

Abdullah OĞRAK  
Yüzüncü Yıl Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.  
*aograk47@gmail.com*

Vedat BAL  
Celal Bayar Üniversitesi. İşletme Fakültesi.  
*vedatbal@hotmail.com*

Zehra Nuray NIŞANCI  
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
*zehranuray.nisanci@ikc.edu.tr*

#### **ÖZET**

Bir kamu üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel olmak üzere toplam 240 kişiden alınan verilerle gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcılar düşük düzeyde mobbing algısı, orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik tutumu sergilemektedirler. Akademik ve idari personellerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ve örgütsel sessizlik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmişken, örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ayrıca mobbing ile örgütsel sessizlik, mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Mobbing, örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm

#### **ABSTRACT**

This study carried out with data from a total of 240 academic and administrative staff that working in a public university. The aim of study is determine the relationship between mobbing, organizational silence and organizational cynicism. According to the results; participants have low level of mobbing, mid-level of organizational silence and organizational cynicism. There is a significant difference

between the levels of mobbing and organizational silence of academic and administrative staff but, not for organizational cynicism. In addition, significant and positive relationship has been found between mobbing and organizational silence, mobbing and organizational cynicism and, organizational silence and organizational cynicism.

**Keywords:** Mobbing, organizational silence, organizational cynicism

JEL: M12



## 1. GİRİŞ

Çalışanlar, işletme başarısı için kritik faktörler olan değişim, yaratıcılık, öğrenme, rekabet ve inovasyonun ana kaynağı olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte literatür incelendiğinde mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizmin oluşmasına neden olabilecek, yerine getirilmemiş sözler (Pugh vd., 2003: 201), yönetim tarafından önemsenmeme düşüncesi, saygılı ve onurlu bir muamele görmeme, şiddete maruz kalma (O'Brien vd., 2004), karar alma süreçlerine gerçek bir katılımın olmaması, gerçek anlamda yönetim desteği eksikliği (O'Brien vd., 2004 ) ve örgütsel iki yüzlülük (Fleming, 2005; Urbany, 2005) gibi çalışanlar tarafından algılanan birçok uygulamanın işletmelerde var olduğu görülmektedir.

Mobbing davranışları çok çeşitli, doğrudan veya dolaylı, planlı ve bilinçli olan saldırgan davranışları kapsamaktadır. İsveç'te yapılan bir araştırmaya göre 4,4 milyon işgücünün %3,5'i yani, kadın ve erkek olmak üzere 154.000 kişi iş hayatında mobbinge maruz kalmakta, bir yıldaki intiharların %10 ile %20 arasındaki kısmının işyerlerindeki yıldırma sonucu olduğu tahmin edilmektedir (Leymann, 1996). Benzer şekilde İngiltere'deki çalışanların %53'ünün mobbing mağduru olduğu ve %78'ninde mobbinge tanıklık ettiği belirtilmişken, Avrupa Birliğinde de mobbing mağdurlarının oranı daha önceki oran olan %8'den %15'e çıkmıştır (Keim ve McDermott, 2010).

İşletmelerin çalışanların düşüncelerine ve kaygılarına ihtiyaçları vardır. Bununla birlikte çalışanlar, çalıştıkları kurumlardaki önemli meseleler hakkında çoğunlukla sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Örgütsel sessizlik olarak adlandırılan bu olgu, örgütsel değişim ve gelişim için bir engel teşkil etmektedir. Birçok araştırmacı, işletmelerde genellikle muhalefet tolere edilmediğinden, çalışanların örgütsel meseleler hakkındaki fikirlerini dile getirme konusunda isteksiz davrandıklarını dile getirmişlerdir (Nemeth, 1997). Bunun yanı sıra literatürde, çalışanların kaygıları ya da sorunlar karşısında sessiz kalmaya zorlandığına ilişkin ampirik bulgular mevcuttur. Örneğin farklı işletmelerden 845 yöneticisiyle yapılan bir anketin sonuçlarına göre; yöneticilerin sadece %29'u işletmelerinde, fikirlerini açıkça dile getirmeleri için çalışanların cesaretlendirildiğini ifade etmiştir (Moskal, 1991). Benzer şekilde, Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan 22 farklı işletmeden 260 çalışan ile yapılan görüşmelerde, çalışanların %70'ten fazlası, çalıştıkları kurumlarda karşılaştıkları problemler hakkında düşüncelerini ve kaygılarını dile getirmekten korktuklarını ifade etmişlerdir (Ryan ve Oestreichs, 1991).

Olumsuz işletme koşullarının neden olduğu bir diğer çalışan davranışı ise örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm, hayal kırıklığı ve umutsuzluk sonucu bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal düzene ve kuruma yönelik gelişen negatif davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996). Son zamanlarda yapılan araştırmalar, örgütsel sinizmin dünya yüzeyindeki yaygınlığına dikkat çekmektedirler. Dean ve arkadaşları (1998), sinizmin her yerde – Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa ve Asya'daki işletme çalışanları arasında – yaygın olduğunu ifade etmektedirler. Araştırma sonuçları, Amerika Birleşik Devletlerindeki işgücünün yaklaşık %43'ünün prensip olarak sinik tutumlara sahip olduğunu ve çalışma ilişkilerinde güvenin %70'ten %15'e düştüğünü göstermiştir (Mirvis ve Kanter, 1991). Daha yakın bir tarihte yapılan bir araştırma sonucuna göre, çalışanların %50'den fazlası kendilerini sinist olarak tanımlarken, geri kalanı da son zamanlarda ortaya çıkan

şirket skandallarının örgütsel sinizmi arttırdığını ifade etmişlerdir (Brandes vd., 2000).

Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm kavramları birbirleriyle ilişkili, birbirlerinin nedeni ya da sonucu olabilen önemli kavramlardır. Söz konusu unsurların minimum düzeye indirilmesi örgütsel başarı açısından önemlidir. Bu bağlamda çalışmanın amacı; çalışanların mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm düzeylerini çalışan görüşleri doğrultusunda belirleyerek, mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu bağlamda araştırma kapsamında yanıtları aranan üç tane araştırma sorusu bulunmaktadır:

1. Çalışanlarının mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
2. Çalışanların mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm düzeyleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.1. Mobbing

Mobbing kavramı, etki ve sonuçlarıyla tüm süreci tarif eden “yıldırma” kavramıyla Türkçede karşılığını bulmuştur (Köse ve Uysal, 2010). Leyman (1996), mobbing kavramını, bir veya birkaç kişinin bir kişiye yönelik olarak sergilediği organize ve süreklilik arz eden nitelikte, fiziksel ve/veya psikolojik zarara yol açan, çok sık (en az haftada bir kez) ve uzun bir dönem boyunca (en az 6 ay) süren tacizci davranışlar-saldırganlıklar olarak tanımlamaktadır. Mobbing eylemi dikey olabileceği gibi yatay olarak da ortaya çıkabilmektedir. Dikey yıldırma çeşitli nedenlerden dolayı üst kademelerden alt kademelere doğru yapılan psikolojik şiddeti içerirken, yatay yıldırma kıskançlık, çekememezlik ve rekabet gibi nedenlerden dolayı eşit statüde bulunanlar arasında gerçekleşen yatay şiddeti kapsamaktadır (Kaya, 2011). Leymann (1996), yıldırma beş boyuttan oluşan bir süreç olarak ve beş boyutu da toplam 45 farklı yıldırma davranışı ile ifade etmiştir. Leymann’a (1996) göre mobbing boyutları şunlardır:

*1) İletişim olanaklarına – kişisel ilişkilere saldırı:* Üst konumundaki kişilerin mağdurun kendini ifade etme olanaklarını kısıtlamasıdır. Örneğin, mağdurun sürekli sözünün kesilmesi, yüzüne bağırılması veya yüksek sesle azarlanması, susturulması, yaptığı işin sürekli eleştirilmesi, iletişim kurma ve kişisel ilişkilerini geliştirme imkanının kısıtlanması, işle ilgili yeteneklerine sözlü saldırılar yapılması ve sözlü tehditler yapılmasıdır.

*2) Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar:* Çevresindeki insanların mağdurdan uzaklaşması, konuşmaması, sanki orada değilmiş gibi davranması vb. davranışlardır. Bu davranışların amacı, mağduru sosyal ilişkilerinden izole etmektir.

*3) Kişisel itibara yönelik saldırılar:* İnsanların mağdurun arkasından kötü konuşması, asılsız söylentilerin ortada dolaşması, gülünç durumlara düşürülmesi, mağdurun değerleriyle, yürüme şekliyle veya konuşma şekliyle alay edilmesi, cinsel imalar yapılması vb. davranışlardır.

*4) Mesleki duruma yönelik saldırılar:* Mağdura hiçbir özel görev verilmemesi ya da verilen işlerin geri alınması, işle ilgisi olmayan anlamsız basit

görevler verilmesi, işinin sürekli değiştirilmesi, mali yük getirecek ve genel zararlara sebep olacak işlerin verilmesi vb. davranışlardır.

*5) Fiziksel sağlığa yönelik saldırılar:* Mağdura fiziksel olarak zarar görebileceği tehlikeli görevlerin verilmesi, fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması, fiziksel şiddet tehditleri yapılması, fiziksel zarar görmesi, cinsel tacize uğraması vb. davranışlardır.

Mobbing sürecinin başlıca nedenleri; sosyal ve örgütsel nedenler, iş koşulları, mobbing davranışını uygulayanlardan kaynaklanan nedenler ve mobbing davranışına maruz kalan kişilerden kaynaklanan nedenler olmak üzere gruplandırılabilir (Zapf vd., 1996; Davenport vd., 2003). Leyman, işyerlerinde yıldırma eyleminin ortaya çıkmasına neden olan dört belirgin özelliği; (1) iş tasarımı belirsizlik, (2) lider yetersizliği, (3) mağdurun sosyal açıdan yetersizliği ve (4) departmanlardaki düşük ahlaki standartlar olarak vurgulamaktadır (Einarsen, 2000). Literatürde yıldırmaya neden olan örgütsel faktörleri, örgüt kültürü ve iklimi ile açıklayan araştırmalar bulunmaktadır (Yaman, 2010). Aşırı iş yükü, iş güvensizliği, liderlik stili (Baillien vd., 2009), rekabet, başarı ve statü odaklılık, aşırı bireysellik, aşırı çalışma, yenilikçilik, direkt etkileşim, dengesiz yetki dağıtımı, stres, iş monotonluğu, örgütsel değişim ve yüzeysel kişilerarası ilişkiler gibi örgüt iklimi ve kültürü ile ilişkili örgütsel karakteristikler, mobbing davranışlarının oluşmasına zemin hazırlayabilirler (Soljan vd., 2009).

Mobbing davranışında bulunanlar, genel olarak ilgi açlığı çeken, övgüye aşırı muhtaç, kişisel korkuları ve yetersizlikleri olan, şişirilmiş benlik algısı içinde olan ve kendi eksikliklerinin telafisi için yıldırmaya başvuran insanlardır (Davenport vd., 2003). Mobbing ile bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırma sonuçlarına göre, psikolojik dayanıklılık ve hakkını arama kişilik özellikleri ile mobbing mağduru olma arasında ters yönde ve kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir (Karavardar, 2010). Bunun yanı sıra literatürde, bireylerin yüksek performans göstermesinden dolayı mobbing davranışına maruz kaldığına dair açıklama ve yorumlar bulunmaktadır. Buna göre yıldırmaya maruz kalanlar, çoğunlukla yüksek idealli, çalışkan, dürüst, üretken insanlardır ve iş yaşamında başarıları kıskanıldığından ilerlemeleri engellenmeye çalışılmaktadır (Gül, 2009).

Araştırmalar, insani ve sağlıklı çalışma koşullarının kaybolduğu, mobbing gibi negatif davranışlara zemin oluşturan bir örgüt kültürünün çalışanları olumlu yönde güdülemeyeceğini, aksine yabancılaşma sürecinin başlamasına, iş doyumsuzluğuna ve işten ayrılma niyetini tetikleyeceğini, örgütsel güveni yok edeceğini, örgütsel ve iş bağlılığını azaltacağını, tazminat davalarını arttıracığını, itibar ve müşteri kaybı ile rekabet gücünün azalmasına neden olacağını ve sonunda da bir örgütsel entropiye neden olacağını göstermektedir (Leymann, 1996; Nield, 1996; Zapf vd., 1996; Einarsen ve Raknes, 1997; Einarsen vd., 1998; Einarsen, 2000; Quine, 2001). Norveç işçi sendikası üyesi 2215 çalışan üzerinde yapılan bir araştırma sonucuna göre, çalışanların %27'si yıldırmanın örgüt verimliliği üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir (Einarsen, 2000). Yapılan araştırmalar mobbinge hedef olan çalışanların uykusuzluk, konsantrasyon güçlüğü ve yüksek düzeyde kaygı yaşadıklarını (Mikkelsen ve Einarsen, 2002b), benlik değerlerinin ve öz saygılarının daha düşük olduğunu (Matthiesen ve Einarsen, 2007) göstermektedir. Benzer şekilde araştırma sonuçları, tükenmişlik, travma sonrası stres bozukluğu (Matthiesen ve Einarsen, 2004), depresyon, psikosomatik sağlık şikayetleri (Björkqvist vd., 1994; Quine, 2001) fiziksel rahatsızlıklar (Groeblichhoff

ve Becker, 1996; Leymann ve Gustafson, 1996; Zapf vd., 1996) vb. sorunların mobbing mağdurları arasında daha yaygın olarak görüldüğüne işaret edilmektedir (Josipovic-Jelic vd., 2005; Balducci vd., 2009).

## 1.2. Örgütsel sessizlik

Morrisson ve Milliken (2000), örgütsel sessizlik kavramını, çalışanların potansiyel örgütsel problemler hakkındaki kaygı ve düşüncelerini yöneticilerden negatif geri bildirim alma veya dikkate alınmama korkusuyla, kolektif bir şekilde saklı tutmaları olarak tanımlamaktadır. Pinder ve Harlos (2001), örgütsel sessizlik kavramını, örgütsel işleyişleri değiştirebilme kapasitesine sahip olan çalışanların, örgütsel işleyişleri “davranışsal” (behavioural), “bilişsel” (cognitive) ve/veya “duyuşsal” (affective) olarak değerlendirilmeleri sonucunda, doğru bildiklerini dile getirmemeleri olarak tanımlamaktadır. Söz konusu araştırmacılar, “uysal sessizlik” (acquiescent silence) ve “sakin sessizlik” (quiescent silence) olmak üzere iki tür örgütsel sessizlikten söz etmektedirler. Uysal sessizlik, bireyin hoş olmayan bir şeyin kabul edilmesine dayalı olarak, değerli düşünce ve bilgilerini kendisinde tutmasıdır. Sakin sessizlik ise bireyin konuşması durumunda karşılaşılabileceği kötü sonuçların korkusuna dayalı olarak, kendisini korumak için değerli düşünce ve bilgilerini kendisinde tutması olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde bazı araştırmacılar, “boyun eğmeye dayalı” (resignation) vazgeçme davranışı, “korkulara dayalı” kendini korumacı davranış ve “işbirliğine dayalı” (cooperation) amaç odaklı davranış olmak üzere üç tür örgütsel sessizlik davranışı üzerinde durmuşlardır (Scott, 1993; Milliken ve Morrison, 2003; Van vd. 2003). Boyun eğme; bireyin iş koşullarının değişmeyeceğine inandığı durumlarda işle ilgili önemli bilgi ve düşüncelerini dile getirmekten vazgeçip kendisinde tutmasıdır. Kendini korumacı ve amaç odaklı davranışlar ise bireylerin sergilediği daha proaktif stratejilerdir. Birincisini birey kendisini dış tehlikelerden korumak için sergiler. İkincisi ise bireyin, diğer insanların menfaatlerini veya işletmeyi korumak için sergilediği olumlu sosyal (prosocial) sessizliktir. Bu bağlamda işletmelerde çalışanların sessiz kaldığı konular ve bireyler çok çeşitlilik göstermektedir. Örneğin bir birey bazı konularda sessiz kalmayı tercih edebilir (iş süreçlerinin geliştirilmesi gibi), fakat diğer bazı konularda sessiz kalmayabilir (işletmedeki illegal işleyişler gibi) veya bilgi ve düşüncelerini bazı kişilerden saklayabilir (üst düzey yöneticiler gibi), fakat bazılarında saklamak istemeyebilir (iş arkadaşları gibi).

İşletmelerde sessizlik tutumlarının gelişmesine etki birçok faktör vardır. Morrison ve Milliken (2000), örgütsel sessizliğin gelişmesine etki eden dinamikleri aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

- 1) Üst yönetim takımı: Yönetim kurulunda uzun süre değişmeyen üyeler olması, üst yönetimin alt yönetim kademelerinden ve diğer çalışanlardan demografik açıdan çok farklı olması ve yüksek güç mesafesinin olmasıdır.
- 2) Örtük yönetsel inançlar: Yönetim kademesindeki kişilerin, diğer çalışanların sadece kendi çıkarlarını düşündükleri, yönetimin en iyisini bildiği, birlik ve tek sesliliğin en iyi yol ve muhalefetin iyi bir şey olmadığı yönünde inançlara sahip olmasıdır.
- 3) Yöneticilerin negatif geri besleme korkusu: Yöneticilerin alt kademelerden gelecek eleştirel fikirlerden korkmasıdır.

- 4) Örgütsel ve çevresel faktörler: Düşük maliyet stratejisi, düşük kaynak koşulları, dikey farklılaşma ve dışardan transfer edilen tepe yöneticilerinin olmasıdır.
- 5) Örgüt yapısı ve politikaları: Karar yapılarında merkezileşmenin olması ve alt kademelerden üst kademelere doğru geribesleme yapacak resmi bir mekanizmanın olmamasıdır.
- 6) Yönetimsel uygulamalar: Yönetim tarafından diğer çalışanlardan gelecek negatif fikirleri reddetme veya negatif fikirlere muhalif muamelesi yapma eğiliminin gösterilmesidir.
- 7) Çalışan etkileşimini etkileyen faktörler: Çalışanlar arasındaki demografik benzerlikler, işgücünün durağanlığı ve iş süreçlerindeki dayanışmadır.

Örgütsel sessizlik ikliminin hakim olduğu işletmeler; çalışanlar tarafından konuşmanın boş ve tehlikeli olduğu yerler olarak algılanan işletmelerdir (Donaghey vd., 2011: 53). Örgütsel sessizliğin işletmeler ve çalışanları üzerinde; bilgisel girdilerde çeşitlilik eksikliği, fikirlerin ve alternatiflerin detaylı bir analizinin yapılamaması, negatif dahili geri beslemenin olmaması, çalışanlar arasında dikkate alınmadıkları yönünde bir düşüncenin oluşması, çalışanlar arasında kontrol eksikliği algısının oluşması, çalışanların bilişsel çelişki yaşamaları, örgütsel karar yapılarının etkili olmaması, hata algılama ve düzeltme yeteneğinin zayıf olması, düşük örgütsel bağlılık, örgütsel güven eksikliği, örgütsel değişim süreçlerinin ve inovasyon yeteneğinin zayıf olması, çalışanların içsel motivasyonlarının düşük olması, iş doyumsuzluğu, işgücü devrinin yüksek olması, sabotaj, stres vb. birçok olumsuz etkileri vardır (Ryan ve Oestreich, 1991; Morrison ve Milliken, 2000; Ashforth ve Anand, 2003; Vokalo ve Bouradas, 2005; Tangirala ve Ramanujam, 2008).

### 1.3. Örgütsel sinizm

Üst yönetim ve özel iş organizasyonu birimlerini çalışan sinizmine neden olan unsurlar olarak değerlendiren Andersson'a (1996) göre; örgütsel sinizm a) yönetimin sadece örgütsel çıkarlar doğrultusunda hareket ettiği, b) işlerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda ve çıkarıcı yönetim tarafından yapıldığı ve c) bu çıkarıcı koşulların değişmeyeceği inancıyla şekillenen bir davranıştır. Dean ve arkadaşlarına (1998) göre; örgütsel sinizmin, her biri örgütsel bağlılığı ve iş performansını etkileme özelliğine sahip olan *bilişsel* (cognitive), *duyuşsal* (affective) ve *davranışsal* (behavioural) olmak üç boyutu bulunmaktadır. Birinci boyut olan *bilişsel boyut*; işletmenin dürüstlükten yoksun olduğu yönünde çalışanlarda oluşan inançlardır. Böylece sinik tutumlara sahip olan bireyler, işletmelerinde faaliyetlerin adalet, dürüstlük ve samimiyet ilkelerinden yoksun bir şekilde yürütüldüğüne, bu ilkelerin örgütsel çıkarlara kurban edildiğine, ahlaki olmayan bu davranışların aşlında örgütsel bir norm olduğuna, örgütsel seçimlerin tamamen örgütsel çıkarlar doğrultusunda yapıldığına, örgütteki işgörenlerin davranışlarının tutarsız ve güvenilir nitelikte olduğuna inanırlar. Örgütsel sinizmin ikinci boyutu, işletmeye yönelik duygusal reaksiyonları kapsayan *duyuşsal* boyuttur. Dean ve arkadaşları (1998), sinik tutum gösteren işgörenlerin, yalnızca örgütlerine ilişkin inançları olan kişiler olmadıklarını, diğer bir açıdan örgütlerinde duygular yaşayan bireyler olarak görülmeleri gerektiğini belirtmektedirler. Bu açıdan *duyuşsal* sinizm boyutunda öfke, endişe, gerilim, sıkıntı, kızgınlık, saygısızlık, utanma, küçümseme gibi güçlü duygular, çalışanlar tarafından ortaya konmaktadır (Abraham, 2000; Dean vd., 1998). Örgütsel sinizmin son boyutu ise ilk iki boyuttaki inançlar ve duygularla şekillenen, işletmeyi aşağılama eğilimi ile kritik davranışları kapsayan *davranışsal*

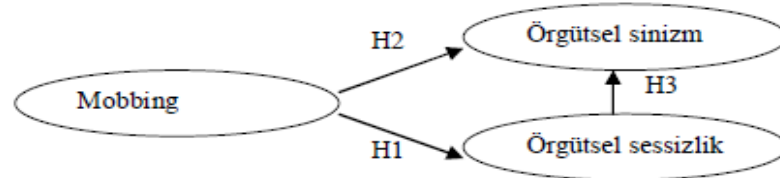
boyuttur. *Davranışsal* boyutta, örgüte ilişkin olarak olumsuz inançları ve negatif duyguları olan çalışanlar, örgütlerine karşı şikayet etme, imalı bakışma, eleştirme, dalga geçme gibi davranışlarda bulunabilmektedirler (Dean vd., 1998). Andersson (1996), özsaygı, denetim odaklılık, hakkaniyet hassasiyeti, olumsuz duygular, iş etiği, demografik özellikler ve grup normları gibi ruhsal ve durumsal özelliklerin de etkili olduğu örgütsel sinizmin gelişmesine etki eden işyeri faktörlerini aşağıdaki gibi üç ana grup altında toplamıştır (Andersson, 1996):

- 1) *İş ortamına ilişkin faktörler:* Yüksek idari maaşlar, sert işten çıkartma, adaletsiz şirket karları ve şirketin sosyal sorumluluğu konularıdır.
- 2) *Örgütsel faktörler:* Zayıf iletişim, sesli ifade sınırlılığı, çalışanlara kaba davranma, yönetsel beceriksizlikler ve yönetim tekniklerinin kullanım biçimi konularıdır.
- 3) *İşin kendisi ve rolden kaynaklanan faktörler:* Rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı iş yükü konularıdır.

Araştırmalar örgütsel sinizmin çalışanlar ve örgütler üzerinde birtakım olumsuz etkilere sahip olduğunu göstermiştir. Sinizmin duygusal tükenme, iş doyumsuzluğu, işe devamsızlık, adalet algısı, örgütsel değişim faaliyetlerine katılma isteği, yorgunluk, iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Andersson ve Bateman, 1997; Armenakis ve Bedeian, 1999; Abraham, 2000; Brandes vd., 2000; Maslach, 2003; Pugh vd., 2003; Stanley vd., 2005; Bernerth vd., 2007; Kim vd., 2009)

## 2. MODEL ve HİPOTEZLER

Araştırma konusu olan mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasında doğrudan ya da dolaylı ilişki olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı doğrultusunda ve literatür araştırması sonucunda, araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1'deki gibi kurgulanmıştır.



Şekil 1. Model Önerisi

Örgüt liderleri çoğu zaman örgüte zarar verecek mobbing davranışı içerisine girerler ya da mobbing davranışlarına zemin hazırlayacak koşullar yaratırlar (Wayne vd., 2008). Caldwell ve Canuta (2010), organizasyonel terörist olarak tanımladıkları zorba liderlerin olduğu işletmelerde, çalışanların işletmeye nasıl yardımcı olacaklarını en iyi bildikleri konularda bile, aşağılanma ve suçlanma hedefi olmamak için işletmedeki meselelere omuzları üzerinden baktıklarını ve işletmeye yardımcı olmadıklarını ifade etmişlerdir. Söz konusu yazarlara göre zorba liderlerin olduğu işletmelerde, çalışanların karar yapılarına katılma hakları ellerinden alınarak susturulurlar. Leymann'a (1996) göre, mobbing süreci boyunca mağdurun kişisel ilişkileri ile sosyal ilişkilerini geliştirmesi engellenerek iletişim kurması engellenir ve mağdur susturma yoluna gidilir. Benzer şekilde Scott (1993), işletme içinde iletişimin bastırılmasının, muhalefet olgusunu ortadan kaldırarak

örgütsel sessizlik davranışının oluşmasına neden olabileceğini ifade etmektedir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H1:** *Mobbing algısı ile örgütsel sessizlik tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

İnsanlar hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında duygularla kuşatılırlar. Duygular sadece dramatik durumlarda oluşmaz. Çoğu zaman anlaşılmayan ancak bireyin çalışma performansını etkileyen günlük iş koşullarında da ortaya çıkar. Yeni mesleklerin zihinsel talepleri analizinin yapıldığı bir araştırma, duyguların yabancılaşma, sosyo-mesleki stres, sinizm ve örgütsel sessizliğe neden olduğunu göstermiştir (Grams ve Boşone, 2009). Naus ve arkadaşlarına (2007) göre; hayal kırıklığına uğramış ve işlerinden hoşnut olmayan bireyler, kendilerini ifade etme ve yeteneklerini kullanma yollarını ararken, olumsuz işletme koşullarına birçok farklı şekilde cevap verebilmektedirler. Benzer şekilde literatürde, örgütsel sinizmi, çalışanların olumsuz işletme koşullarına verdikleri cevap olarak tanımlayan açıklamalar bulunmaktadır (Reichers vd., 1997; Huang vd., 2005; Naus vd., 2007). Andersson (1996), zayıf iletişimin ve çalışanlara kaba davranmanın örgütsel sinizme neden olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H2:** *Mobbing algısı ile örgütsel sinizm tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm kavramları, çalışanların örgütsel işleyişleri *davranışsal, bilişsel ve/veya duyuşsal* olarak değerlendirmeleri sonucunda, takındıkları tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Birçok araştırmacı, alt kademelerden üst kademelere doğru bilgi akışının organizasyonel sağlık açısından önemine dikkat çekmişlerdir (Floyd ve Wooldridge, 1994). Huang ve arkadaşları (2005), işletme içinde tesis edilen fikirleri dile getirme mekanizmalarının, örgütsel sessizlik ile ilişkili olan kaygı, yönetime güvensizlik, örgütsel sinizm ve ümitsizlik duygusu gibi negatif etkileri ve duyguları düşürüp düşürmediğinin araştırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Tamuz'a (2001) göre, çalışanların sergilediği sessizlik davranışı aynı zamanda stres, sinizm ve iş tatminsizliğine neden olabilir. Andersson (1996) da, sesli ifade sınırlılığının ve zayıf iletişimin örgütsel sinizme neden olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H3:** *Örgütsel sessizlik tutumu ile örgütsel sinizm tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

### 3. YÖNTEM

Araştırma kapsamında kavramlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla inceleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veriler, güvenilirlik ve geçerliliklerinin önceki çalışmalarla denendiği mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ölçekleri ile katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin soruların yer aldığı anket formuyla toplanmıştır. Mobbing ölçeği olarak Leymann'ın (1993) tanımladığı 45 farklı yıldırma davranışından oluşan Leymann Psikolojik Terör Envanteri (LIPT) kullanılmıştır (Devenport vd., 2003). Soru sayısında sınırlamaya gitmek için 45 yıldırma davranışından 38 tane ölçekte kullanılmıştır. Ölçek "kişisel iletişime saldırılar" (10 madde), "sosyal ilişkilere yönelik saldırılar" (3 madde), "itibara yönelik saldırılar" (14 madde), "kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar" (6 madde) ve "kişinin sağlığına doğrudan saldırılar" (5 madde) olmak üzere 5 grup olumsuz davranışı temsil eden 38 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel sessizliğe ait verileri toplamak için kullanılan ölçek, Çakıcı ve Çakıcı (2007)

tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, “yönetmel ve örgütsel nedenler” (13 madde), “işle ilgili konular” (6 madde), “tecrübe eksikliği” (4 madde), “izolasyon korkusu” (4 madde) ve “ilişkileri zedeleme korkusu” (3 madde) olmak üzere beş boyutu temsil eden 30 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel sinizm için ise, Dean ve ark.’nın (1998), “bilişsel sinizm”, “duyuşsal sinizm” ve davranışsal sinizm” şeklinde ele aldıkları kavramsallaştırmalarından hareket edilmiştir. Bu bağlamda, Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek, “bilişsel” (5 madde), “duyuşsal tepki” (5 madde) ve “davranışsal” (4 madde) olmak üzere üç boyutu temsil eden toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Veri toplama araçlarının güvenilirliği bu çalışmada yeniden test edilmiş, araştırma anketinde kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlikleri (cronbach’s alpha katsayısı) mobbing ölçeği için 0,95, örgütsel sessizlik ölçeği için 0,96 ve örgütsel sinizm ölçeği için 0,88 olmak üzere yeterli bulunmuştur. Tüm ölçeklerde beşli Likert derecelemesi kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, bir devlet üniversitesi ve bağlı birimlerinde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Uygulama, kolayda örnekleme yöntemi ile yüz-yüze ve bırak-topla teknikleri kullanılarak yürütülmüştür. Uygulama süreci sonunda, 240 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırma verilerini çözümlenmede “SPSS for Windows 16.0” paket programı kullanılmıştır. Veri setine ait dağılımın normallik varsayımı Kolmogorov-Smirnov Testi ile sınanmıştır. Ölçekler ve tüm alt boyutlarına ilişkin dağılımın normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ( $p < 0.01$ ). Bundan dolayı araştırma sorularını yanıtlamak için parametrik olmayan istatistiksel yöntemler tercih edilmiştir. Araştırma modelinde belirtilen mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri tespit etmek için Korelasyon analizi ile Regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca tanımlayıcı bulgular için K-means kümeleme yöntemi, yüzde, frekans dağılımı ve aritmetik ortalamalar kullanılmıştır.

#### 4. BULGULAR

Araştırmaya katılanların çeşitli demografik özellikleri şu şekilde özetlenebilir: Araştırmaya 68 kadın (%28) ve 172 erkek (%72) olmak üzere toplam 240 kişi katılmıştır. Katılımcıların %47,5’i (114 kişi) akademik personel ve %52,5’i (126 kişi) ise idari personel olarak istihdam edilmektedir. Araştırmanın birinci sorusunu yanıtlayabilmek için yapılan analiz sonuçlarına göre; katılımcılar orta düzeyde örgütsel sinizm ( $\bar{X}=2,52$ ) ve örgütsel sessizlik tutumu ( $\bar{X}=2,64$ ) sergilerken, düşük düzeyde bir mobbing algısına ( $\bar{X}=1,36$ ) sahiptirler. Alt boyutlar bazında ele alındığında katılımcıların en fazla bilişsel sinizm boyutunda sorun yaşadığı ( $\bar{X}=2,81$ ), en fazla yönetmel ve örgütsel nedenlerden ötürü sessizlik davranışı sergilediği ( $\bar{X}=2,92$ ) ve en çok kişisel iletişime saldırılar boyutunda mobbinge maruz kaldığı ( $\bar{X}=1,59$ ) görülmektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların örgütsel sessizlik, mobbing ve örgütsel sinizm ölçeklerine verdikleri skorlar K-Means yöntemiyle “düşük düzeyde”, “orta düzeyde” ve “yüksek düzeyde” olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Kümeleme analizi sonuçlarına göre çalışanların %87’si düşük düzeyde (1,18), %9’u orta düzeyde (ortalama=2,25) ve %4’ü ise yüksek düzeyde (ortalama=3,23) mobbinge maruz kalmaktadır. Çalışanların %25’i düşük düzeyde (ortalama=1,41), %63’ü orta düzeyde (2,82) ve %12’si de yüksek düzeyde (ortalama=4,33) örgütsel sessizlik tutumu sergilemektedir. Ayrıca çalışanların



%32'si düşük düzeyde (ortalama=1,53), %59'u orta düzeyde (ortalama=2,79) ve %9'u ise yüksek düzeyde (ortalama=4,28) örgütsel sinizm tutumu sergilemektedir.

Araştırmanın ikinci sorusunu yanıtlamak için, cinsiyet ve personel sınıfı değişkeni açısından mobbing algısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm tutumlarının karşılaştırılması Mann-Whitney-U Testiyle yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, akademik personel ile idari personelin mobbing algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülürken ( $p<0.01$ ), mobbing algısının cinsiyete göre değişmediği görülmektedir ( $p>0.05$ ). Sıra ortalamaları dikkate alındığında idari personelin mobbing algısının (sıra ortalaması=1442), anlamlı bir şekilde akademik personelin mobbing algısından (sıra ortalaması=94,53) daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde akademik personel ile idari personelin örgütsel sessizlik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülürken ( $p<0.01$ ), örgütsel sessizlik tutumunun cinsiyete göre değişmediği görülmektedir ( $p>0.05$ ). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, akademik personele (sıra ortalaması=106,64) nazaran idari personelin (sıra ortalaması=133,04) daha fazla örgütsel sessizlik tutumu sergilediği görülmektedir. Ayrıca cinsiyetin örgütsel sinizm tutumu üzerinde etkili olmadığı ve akademik personel ile idari personelin örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ).

Araştırma modelinde belirtilen hipotezleri test ederek araştırmanın üçüncü sorusunu yanıtlayabilmek için öncelikle korelasyon (Bivariate Correlations-Spearman Testi) analizi yapılmış, daha sonra modeldeki yapıların birbirlerine etkisini tespit etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır. İkili korelasyon analizi sonucuna göre; mobbing ile örgütsel sessizlik ( $r=0.379$ ,  $p<0.01$ ), mobbing ile örgütsel sinizm ( $r=0.394$ ,  $p<0.01$ ) ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm ( $r=0.540$ ,  $p<0.01$ ) arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre mobbing arttıkça örgütsel sessizliğin ve örgütsel sinizmin arttığı ve örgütsel sessizlik arttıkça örgütsel sinizmin arttığı söylenebilir. Araştırma modelinde belirtilen yapılar arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti belirlendikten sonra, yapıların birbirleri üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak için regresyon analizi yapılmıştır. Mobbingin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonucu Tablo 1'de, mobbingin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonucu Tablo 2'de ve örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonucu da Tablo 3'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; oluşturulan modeller anlamlıdır ( $P<0.01$ ). Bu durumda örgütsel sessizliğe ilişkin toplam varyansın (değişimin) %,6,3'ü ve örgütsel sinizme ilişkin toplam varyansın %12'si mobbing ile açıklanabilir. Örgütsel sinizme ilişkin toplam varyansın %29'u da örgütsel sessizlik ile açıklanabilir. Bu bağlamda araştırma modelinde belirtilen H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 1. Moobingın Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi**

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	p
	B	Std. hata			
Sabit	2,026	,164		12,353	,000
Mobbing	,450	,113	,251	3,994	,000

Bağımlı değişken: Örgütsel sessizlik; R: 0,25; R<sup>2</sup>: 0,063; Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: 0,059; D-W: 1,860; Model için F(1,238)=15,950;  $p<0.01$ .

**Tablo 2. Mobbingin Örgütsel Sinizme Üzerindeki Etkisi**

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	p
	B	Std. hata	Beta		
Sabit	1,717	,152		11,322	,000
Mobbing	,594	,104	,347	5,702	,000

Bağımlı değişken: Örgütsel sinizm; R: 0,347; R<sup>2</sup>: 0,120; Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: 0,117; D-W: 1,494; Model için F(1,238)=32,516; p<.01.

**Tablo 3. Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi**

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	p
	B	Std. hata	Beta		
Sabit	1,179	,147		8,040	,000
Örgütsel sessizlik	,509	,052	,534	9,734	,000

Bağımlı değişken: Örgütsel sinizm; R: 0,534; R<sup>2</sup>: 0,29; Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: 0,282; D-W: 1,623; Model için F(1,238)=94,759; p<.01.

## 5. TARTIŞMA

Bu araştırma bulgularına göre, mobbing eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının etkili olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Mikkelsen ve Einarsen (2002a:401), İsveç'te yaptıkları araştırma sonuçlarına göre; yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını bulmuşlardır. Cinsiyetin, yıldırmanın yaşanmasında etkili olmadığını ifade eden diğer iki araştırma da, Leymann (1993) ve Niedl'in, (1996) çalışmalarıdır. Ayrıca Einarsen ve Skogstad'ın (1996), Norveç'te 13 ayrı iş kolunda, 7986 çalışan üzerinde yürüttükleri bir çalışmaya göre de; yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını tespit edilmiştir.

Bu araştırma bulgularına göre; mobbing davranışına maruz kalma ve örgütsel sessizlik düzeyi açısından idari ve akademik personel arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki birçok çalışmada da, örgüt hiyerarşisinde alt kademelerde bulunanların, mobbinge daha fazla maruz kaldıkları ve daha fazla sessizlik davranışı sergiledikleri ifade edilmiştir (Fox ve Stallworth, 2005). Benzer şekilde Çakıcı da (2008), sessiz kalmayı tercih etme nedenlerinin başında “yönetimsel ve örgütsel nedenlerin” geldiğini ve örgütsel sessizlik düzeyinin akademik ve idari personel arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmiştir.

Bu araştırma bulgularına göre mobbing ile örgütsel sessizlik, mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Literatürdeki birçok açıklama ve bulgu bu sonucu desteklemektedir. Leymann'a (1996) göre, mobbing davranışlarından biri de mağdurun kişisel ilişkiler ile sosyal ilişkilerini geliştirmesi engellenerek susturulmasıdır. Benzer şekilde Scott (1993), işletme içinde iletişimin bastırılmasının, sessizlik davranışının oluşmasına neden olabileceğini ifade etmektedir. Andersson (1996), zayıf iletişimin ve çalışanlara kaba davranmanın örgütsel sinizme neden olduğunu ifade etmektedir.

Örgütsel sinizmi, örgütsel sessizlik ikliminin hakim olduğu işletmelerde, çalışanların kendilerini ifade etme şekli olarak ele alan açıklamalar bulunmaktadır. Huang ve arkadaşlarının (2005), yaptıkları çalışmada, işletme içinde tesis edilen fikirleri dile getirme mekanizmalarının, örgütsel sessizlik ile ilişkili olan kaygı,

yönetime güvensizlik, örgütsel sinizm ve ümitsizlik duygusu gibi negatif etkileri ve duyguları düşürüp düşürmediğinin araştırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Tamuz'a (2001) göre, çalışanların sergilediği sessizlik davranışı aynı zamanda sinizme neden olabilir. Andersson (1996) da, sesli ifade sınırlılığının ve zayıf iletişimin örgütsel sinizme neden olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda araştırma bulgularının literatür tarafından desteklendiği görülmektedir.

## 6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma bulgularına göre; katılımcılar orta düzeyde örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm tutumu sergilerken, düşük düzeyde mobbing algısına sahiptirler. Alt boyutlar bazında ele alındığında katılımcıların en çok “*kişisel iletişime saldırılar*” boyutunda mobbinge maruz kaldığı, en fazla “*yönetimsel ve örgütsel nedenlerden*” ötürü sessizlik tutumu sergilediği ve en fazla “*bilişsel sinizm*” boyutunda sinist tutum sergilediği görülmektedir. Araştırma bulgularına göre; çalışanların %87’si düşük düzeyde, %9’u orta düzeyde ve %4’ü ise yüksek düzeyde mobbinge maruz kalmaktadır. Çalışanların %25’i düşük düzeyde, %63’ü orta düzeyde ve %12’si yüksek düzeyde örgütsel sessizlik tutumu sergilerken, %32’si düşük düzeyde, %59’u orta düzeyde ve %9’u ise yüksek düzeyde örgütsel sinizm tutumu sergilemektedir. Ayrıca akademik personele nazaran idari personel, istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha fazla mobbing davranışına maruz kalmaktadır ve daha fazla örgütsel sessizlik tutumu sergilemektedir. Akademik ve idari personelin örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Mobbing algısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Mobbing ile örgütsel sessizlik, mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularından hareketle aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm kavramlarının birbirleriyle ilişkisi ve işletme ile çalışanlar üzerindeki etkisi düşünüldüğünde, işletme içerisinde söz konusu davranışların yönetilmesi gerekmektedir.
- İşletme içinde mobbingin etik dışı ve yasal olmayan bir davranış olarak kabul edilmesi ve suç sayılması için, gerekli hukuki alt yapının oluşturulması ve caydırıcı cezalarla bu tür davranışların önlenmeye çalışılması gerekir. Mobbingin nedenleri, süreci, sonuçları ve nasıl önlenebileceği hakkında çalışanlar bilgilendirilmelidir.
- Başta idari personel olmak üzere tüm çalışanlar ve yöneticiler arasında iletişim daha çok güçlendirilmeli, iletişim kanallarının hiyerarşiye bağlı kalmaması sağlanarak etkin biçimsel iletişim sistemleri oluşturulmalıdır. Çalışanların duygu ve düşüncelerini dile getirirken kendilerini güvende hissedecekleri bir örgüt kültürü ve ikliminin oluşturulması gerekir.
- Örgüt içerisinde hak edene hak ettiği ödül verilerek özellikle ikramiye, terfi vb. uygulamalarda adil davranılması gerekir.
- Politika ve stratejilerin belirlenmesinde işgören katılımı sağlanarak, amaçların tüm işgörenler tarafından benimsenmesi, işgörenlerin hayal kırıklıkları yaşamalarını engelleyerek işgören-örgüt arasındaki güven ilişkisinin geliştirilmesi gerekir. Özellikle idari personelin örgüte olan güven duygularının artırılması açısından özlük haklarının korunması ve kararlara katılımlarının sağlanması önemlidir.

Bu araştırma, bir kamu üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel olmak üzere 240 kişiden elde edilen verilerle sınırlıdır. Bundan sonraki araştırmalarda çalışma alanı daha da genişlettilererek, hatta farklı sektörlerde çalışanlardan elde edilecek verilerle mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ortaya konulması, önlem ve önerilerin belirlenmesi literatüre ve sektöre önemli katkılar sağlayacaktır.

#### KAYNAKÇA

- ABRAHAM, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–92. ss.
- ANDERSSON, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395–418. ss.
- ANDERSSON, L.M., BATEMAN, T.S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449–69. ss.
- ARMENAKIS, A. A., BEDEIAN, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293–315. ss.
- ASHFORTH, B. E., ANAND, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. R. M. Kramer, B. M. Staw (ed.), *Research in organizational behavior*.
- BAILLIEN, E., NEYENS, I., WITTE, H., CUYPER, N.(2009). Towards a three way model of workplace bullying: A qualitative study. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 19, 1–16. ss.
- BALDUCCI, C., ALFANO, V., FRACCAROLI, F. (2009). Relationships between mobbing at work and mmpi-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms and suicidal ideation and behavior. *Violence and Victims*, 24(1), 52–67. ss.
- BERNERTH, J. B., ARMENAKIS, A. A., FEILD, H. S., WALKER, H.J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A Study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303–326. ss.
- BJÖRKQVIST, K., ÖSTERMAN, K., HJELT-BÄCK, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173–184. ss.
- BRANDES, P., CASTRO, S. L., JAMES, M. S. L., MARTINEZ, A. D., MATHERLY, T. A., FERRIS, G. R., HOCHWARTER, W. A. (2000). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233–247. ss.
- BRANDES, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents and consequences*. Unpublished PhD dissertation. The University of Cincinnati.
- ÇAKICI A., ÇAKICI A. C. (2007). İşgören Sessizliği: Konuşmak mı Zor, Sessiz Kalmak mı Zor? 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, 389–400. ss.
- ÇAKICI, A. (2008). Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 117-134. ss.

- CALDWELL, C., CANUTO-CARRANCO, M. (2010). Organizational terrorism and moral choices – exercising voice when the leader is the problem. *Journal of Business Ethics*, 97, 159–171. ss.
- DAVENPORT, N., SCHWARTZ, R. D., ELLIOTT, G. P. (2003). Mobbing: İşyerinde duygusal yıldıрма. (Çev. O. C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- DEAN, J.W., BRANDES, P., DHARWADKAR, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341–52. ss.
- DONAGHEY, J., CULLINANE, N., DUNDON, T., WILKINSON, A. (2011). Reconceptualising employee silence: problems and prognosis. *Work employment and society*, 25(1), 51–67. ss.
- EINARSEN, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401. ss.
- EINARSEN, S., RAKNES, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247–263. ss.
- EINARSEN, S., SKOGSTAD, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185–201. ss.
- EINARSEN, S., MATHIESEN S. B., SKOKSTAD, A. (1998). Bullying, burnout and well being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14, 263–268. ss.
- FLEMING, P. (2005). Workers' playtime? Boundaries and cynicism in a 'culture of fun' program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(3), 285–303. ss.
- FLOYD, S. W., WOOLDRIDGE, W. (1994). Dinosaurs or dynamos? Recognizing middle management's strategic role. *Academy of Management Executive*, 8(4), 47–57. ss.
- FOX, S., STALLWORTH, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavioral*, 66(3), 438–456. ss.
- GRAMA, B., BOŢONE, D. (2009). The role of emotions in organizational behaviour. *Annals Of The University Of Petroşani, Economics*, 9(3), 315–320. ss.
- GROEBLINGHOFF, D., BECKER, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal Work and Organizational Psychology*, 5, 277–294. ss.
- GÜL, H. (2009). An important psychosocial risk in occupational health: Mobbing. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520. ss.
- HUANG, X., EVERT VLIERT, V., VEGT, G. V. (2005). Breaking the silence culture: Stimulation of participation and employee opinion withholding cross-nationally. *Management and Organization Review* 1(3), 459–482. ss.
- JOSIPOVIC-JELIC, Z., STOINI, E., CELIC-BUNIKIC, S. (2005). The effect of mobbing on medical staff performance. *Acta Clin Croat*, 44, 347–352. ss.

- KARAVARDAR, G. (2010). Psikolojik yıldırma ile bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 5(3), 212–233. ss.
- KAYA, İ. (2011). Yıldırma faktörü ile otel işletmelerinin rekabet gücü arasındaki ilişkinin irdelenmesi. *12. Ulusal Turizm Kongresi*, Akçakoca.
- KEIM, J., MCDERMOTT, J. C. (2010). Mobbing: Workplace violence in the academy. *The Educational Forum*, 74, 167–173. ss.
- KIM, T., BATEMAN, THOMAS S., GILBREATH, B., ANDERSSON, LYNNE M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), 1435–1458. ss.
- KÖSE, S., UYSAL, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler*, 8(1), 263–278. ss.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing*, Hamburg. Rowohlt.
- LEYMANN, H. (1996). The content and development of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165–184. ss.
- LEYMANN, H., GUSTAFSON, A. (1996). Mobbing at work and the development of post- traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251–275. ss.
- MASLACH, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. ss.
- MATTHIESEN, S. B., EINARSEN, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 335–356. ss.
- MATTHIESEN, S. B., EINARSEN, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22, 735–753. ss.
- MIKKELSEN, E., EINARSEN, S. (2002a). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397–405. ss.
- MIKKELSEN, E., EINARSEN, S. (2002b). Basic assumptions and symptoms of post- traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (1), 87–111. ss.
- MILLIKEN, R., MORRISON, E., HEWLIN, P. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453–76. ss.
- MIRVIS, PHILIP H., KANTER, DONALD L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45–68. ss.
- MORRISON, E. W., MILLIKEN, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706–725. ss.
- MOSKAL, B. S. (1991). Is industry ready for adult relationships? *Industry Week*, 21, 18–25. ss.
- NAUS, F., ITERSAN, AD W., ROE, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683–718. ss.

- NEMETH, C. J. (1997). Managing innovation: When less is more. *California Management Review*, 40(1), 59–74. ss.
- NIEDL, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239–249. ss.
- O'BRIEN, A.T., HASLAM, S.A., JETTEN, J., HUMPHREY, L., O'SULLIVAN, L., POSTMES, T. (2004). Cynicism and disengagement among devalued employee groups: The need to aspire. *Career Development International*, 9(1), 28–44. ss.
- PINDER, C. C., HARLOS, H. E. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 20, 331–69. ss.
- PUGH, S.D., SKARLICKI, D.P., PASSELL, B.S. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in reemployment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 201–212. ss.
- QUINE, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6, 73–84. ss.
- REICHERS, A. E., WANOUS, J. P., AUSTIN, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48–59. ss.
- RYAN, K. D., OESTREICH, D. K. (1991). *Driving lear out of the workplace: How to overcome the invisible barriers to quality, productivity, and innovation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SCHAUFELI, WILMAR B., GREENGLASS, ESTHER R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16(5), 501–510. ss.
- SCOTT, R. L. (1993). Dialectical tensions of speaking and silence. *The Quarterly Journal of Speech*, 79, 1–18. ss.
- SOLJAN, I., JOSIPOVIĆ-JELIC, Z., TITLIC, M. (2009). Organizational circumstances for the occurrence of mobbing in health care organizations. *Macedonian Journal of Medical Sciences*. 2(3), 239–244. ss.
- STANLEY, DAVID J., MEYER, JOHN P., TOPOLNYTSKY, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429–459. ss.
- TAMUZ, M. (2001). Learning disabilities for regulators: The perils of organizational learning in the air transportation industry. *Administration and Society*, 3(3), 276–302. ss.
- TANGIRALA, S., RAMANUJAM, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61, 37–68. ss.
- URBANY, J.E. (2005). Inspiration and cynicism in values statements. *Journal of Business Ethics*, 62, 169–82. ss.
- VAN, D. L, ANG, S., BOTERO, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40, 1359–1392. ss.

- WAYNE, S. J., HOOBLER, J., MARINOVA, S. V., JOHNSON, M. M. (2008). Abusive behavior: Trickle-down effects beyond the dyad. *Academy of Management Proceedings*, 1–6. ss.
- YAMAN, E. (2010). Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 10(1), 567-578. ss.
- ZAPF, D., KNORZ, C., KULLA, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215–237. ss.



**SİĞARA VE BENZER NİTELİKLİ ALIŞKANLIK  
YARATAN ÜRÜNLERİN TÜKETİMİNİN  
AZALTI MASINA YÖNELİK SOSYAL PAZARLAMA  
UYGULAMALARINDA VERGİLERİN ETKİNLİĞİ**

**THE EFFECTIVENESS OF SPECIAL CONSUMPTION  
TAXES TO REDUCE OF CONSUMPTION OF TABACCO  
AND THE SIMILAR ADDICTIVE PRODUCTS**

**Yrd.Doç.Dr. Tolga TORUN** (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi İ.İ.B.F  
Yönetim Bilişim Sistemleri, tolga.torun@bilecik.edu.tr

**Yrd.Doç.Dr. Filiz EKİNCİ** (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi İ.İ.B.F  
Maliye Bölümü, filiz.ekinci@bilecik.edu.tr)

**ÖZET**

*Sigara ve benzer nitelikteki alışkanlık yaratan ürünlerin tüketiminin ölüme kadar gidebilecek ciddi rahatsızlıklara neden olduğu ve aynı zamanda ekonomi ve çevreye de zarar verdiği bilinen bir gerçekliktir. Bu yüzden ülkeler, sigara tüketimini azaltmak için vergilere başvurmaktadır. Vergiler sayesinde tüketim tamamen yasaklanmadığı için her hangi bir tepki oluşmayacaktır. Bu anlamda özel tüketim vergisi düzenleyici ve caydırıcı bir özelliğe sahip olduğu düşünülerek sosyal bir kontrol aracı olarak kullanılmaktadır. Ancak vergiler yoluyla yapılan müdahalelerin, ne derecede etkili olduğu tartışmaya açıktır. Bu çalışmada, sigara ve benzer nitelikli alışkanlık yaratan ürünler üzerinden alınan özel tüketim vergisinin, diğer sigara talebini azaltmaya yönelik düzenlemelere göre etkinliği, özel tüketim vergisinin tüketimi azaltma konusunda ne derece etkili olduğu ve yüksek oranda özel tüketim vergisi alınmasının kayıt dışı duruma neden olup olmadığı araştırılmıştır. Bu doğrultuda sonuç elde etmek amacıyla, sigara ve benzer nitelikli alışkanlık yaratan ürünleri tükettiği düşünülen bir örneklem seçilerek, anket çalışması uygulanmış ve analiz edilerek sonuçlar kaydedilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler: Özel Tüketim Vergileri, Sigara, Tüketim**

**ABSTRACT**

It's well known that over consuming of tabacco and the similar addictive products are caused fatal diseases, and have an economical cost perspective and also damage the nature. Therefore, countries try to reduce the usage of smoking

via taxes. Therefore, there would be no reaction because of not being banned, consumers may smoke only if face to the high taxes. But there is a question mark on how effective do these kind of taxes on consumption of tobacco and the similar addictive products. In this study, the effectiveness of special consumption taxes on tobacco and the similar addictive products are being calculated and also compared with other preventive methods of tobacco and the similar addictive products. Therefore, appropriate sample was selected, datas were collected and analysed.

**Key Words: Special Consumption Taxes, Tobacco, Consumption**

## 1. GİRİŞ

Sigara ve benzer nitelikteki alışkanlık yaratan ürünlerin kullanımı günümüz toplumunun en büyük sorunlarından birisidir. Dünya sağlık örgütünün verilerine göre sigara, ikinci büyük ölüm nedeni olarak sayılmaktadır (Önsüz, vd. 2009). Sigaraya başlama nedenleri olarak, kişilerin duygusal çöküntüleri, zevk duyma, otoriteye karşı durma ve örnek aldığı kişilere benzeme duyguları yatmaktadır (Alpsan,1979; Köknel, 1983). Sigaranın bilinen zararları yüzünden bireyin sağlığı tehlikeye girmekte ve neticesinde bu toplum sağlığını da etkilemektedir. Sağlığından yoksun olan toplumlarda üretkenlik kayıpları ve hastalıklara harcanan paralar bir sorun teşkil etmektedir (Özlü,2002; Köknel,1985). Sigara tüm dünya ve de ülkemizde yasal olarak kullanımı serbest olan tek bağımlılık yaratan maddedir (Ceylan, vd., 2005). Toplumlar için, bu bağımlılık yaratan maddenin kullanımı yaygınlaşmakta ve toplum açısından bir sorun oluşturmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde, sigaranın yaygınlığı dikkat çekmektedir. Sigaranın yaygınlaşması sadece kullanan kişileri değil; aynı zamanda çevresinde bulunan kişileri de pasif içicilik yoluyla etkilemektedir. Bu yönüyle sigara, halk sağlığı açısından tehdit edici bir unsurdur (Aslaner,2008). Ülkemizde de sigara en önemli toplum sağlığını tehdit eden unsur olarak kendini göstermektedir. Türkiye, sigara tüketiminde Avrupa ülkeleri arasında üçüncü; dünyada ise yedinci sırada yer almaktadır (Önsüz, vd. 2009). Toplum sağlığı ve ekonomiye yansıyan olumsuz etkilerinden dolayı, sigara ile savaş sadece kâr amacı güden/gütmeyen işletmeler ya da hayır kurumları tarafından değil; devletin de politikaları ile desteklenen sosyal bir pazarlama olgusu haline almıştır. Bu yüzden; sigara ile savaş, sosyal pazarlamanın konusu haline gelmiştir.

## 2. SOSYAL PAZARLAMA

Pazarlama, 20. yy.'dan bu yana bir çok alt disiplinlere ayrılmıştır. Bu alt disiplinlerden bir tanesi olarak sosyal pazarlama ortaya çıkmış ve sosyal pazarlama araştırmacıların ilgi alanı haline gelmiştir (McMahon, 2001). Sosyal pazarlama, kişilerin ve toplumların refahını arttırmak amacıyla, hedef kitlenin davranışlarının gönüllü olarak değiştirebilmesi için pazarlama tekniklerinin analiz edilmesi, hazırlanması, planlanması ve uygulanmasıdır (Andreasen, 1997:7). Sosyal pazarlamada gönüllülük esas olduğundan dolayı, sosyal pazarlama uygulamaları, topluma refah sağlama noktasında, kamu sektörünün, hükümetin, politikaların, kar amacı gütmeyen kuruluşların, hayır kurumlarının beraberce çalışmalarıyla yürütülmektedir (McMahon, 2011).

Sosyal pazarlamanın özellikle yaygınlaşmasıyla birlikte, bu olguya yönelik çeşitli tanımlamalar getirilmiştir. Kotler ve Zaltman (1971:5) sosyal pazarlamayı "sosyal fikirlerin ve bu konuları içeren ürün planlarının, fiyatlamanın, iletişim çalışmalarının, dağıtımın ve pazarlama araştırmalarının kabul edilebilir bir etki yaratması için tasarlanması, yerleştirilmesi ve bu uygulanan programların denetlenmesi" olarak tanımlamıştır. Dann (2010:151) ise sosyal pazarlama ile ilgili daha kapsamlı bir tanım geliştirmiştir. Bu tanıma göre sosyal pazarlama: "Geçici veya sürekli olacak şekilde hedef kitle üzerinde değişiklik yaratan sosyal amaçların kurumlara, ticari pazarlama eylemlerine ve süreçlere adapte edilmesi ve benimsenmesidir." Andreasen (1995-b:34) ise sosyal pazarlamayı gönüllü değişimler yaratmaya yarayan ticari pazarlama teknikleri ve kavramının programlandığı ve planlandığı süreç olarak tanımlamıştır.

Tanımlamalara bakıldığında, sosyal pazarlamanın ne olduğuna dair açıklamalarda farklılıklar görünse de, sosyal pazarlamanın odak noktasında vurgulanan şey aynıdır. Sosyal pazarlama temel olarak pazarlama ilkelerinin ve tekniklerinin hedeflenen kitle içerisinde sosyal bir değer yaratmak amacıyla sosyal kampanyaların oluşturulması, iletişime geçilmesi ve değer her kesime ulaştırılması ve bu doğrultuda toplumda yarar sağlamaya yönelik bir etki yaratılması sürecidir (Kotler, et al. 2006). Sosyal pazarlama kapsamında özellikle bu süreç, dört ana alanda kendini göstermektedir: sağlık kampanyaları, kazaların önüne geçilmesi, çevrenin korunması ve toplumsal hareketlilik (Kotler & Lee,

2008). Bu dört ana alan içerisinde, sağlık kampanyaları tütün ve tütün mamullerinin kullanımı, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, obezite, sağlıklı beslenme, yüksek kolesterol, yeni doğan hizmetleri, kanser, çocuk ölümleri, genç annelik, AIDS/HIV, bağışıklık sistemleri, diş sağlığı, şeker hastalığı ve yeme bozuklukları gibi konularda kendini göstermektedir. İnsanlık tarihi boyunca, sağlık ile ilgili olarak bu problemler insanlığın karşısına bir sorun olarak çıkmaktadır. Bu açıdan sosyal pazarlama, özellikle toplumları bilinçlendirme yönüyle, topluma hizmet eden bir araç niteliğindedir (Rosen, 1993:1; Ling, et al. 1992; Aras, 2011:418). Diğer yandan sosyal pazarlamanın Andreassen'in (1995-b) değindiği gibi gönüllülük esasına dayanan bir yapısı bulunmaktadır. Sosyal pazarlama, bir takım teşvik edici unsurları hedef kitleye sunarak çevreyi bu değişime ikna etmeye çalışmaktadır (Rothschild, 1999). Değişim teorisine göre insanlar, faydalarını en az maliyetle maksimize etmeye çalıştıkları düşüncesiyle açıklanmaktadır (Bagozzi, 1978). Yasal veya hukuksal değişimlerde insanlar cezai yaptırımlarla karşı karşıya bırakıldığından dolayı, gönüllülük ilkesi geri planda kalmaktadır. Ancak pazarlamada bunun tam tersine, alternatif seçim şansları tanınarak, kişilerin gönüllü bir şekilde değişime uğraması hedeflenmektedir (Grier&Bryant, 2005:326).

Sosyal pazarlama, tüketicilere etki eden ve zihinlerinde yer edinmiş ve toplum refahına olumsuz etkisi olan davranışları değiştirmeye çalışmasından dolayı (Kotler&Andreassen, 1996), sosyal pazarlama içerisinde bir çok bilim dalını bir arada kullanma mecburiyeti doğmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sosyal pazarlamanın, özellikle yaygın bir biçimde kullanıldığı alan olarak halk sağlığı açısından bazı öne çıkan bileşenleri bulunmaktadır (Winslow:1920, Chang&Kotler'in atfından, 2011:4). Bunlar;

- Sosyal pazarlama stratejileri öncelikli bir önleyici stratejisi olarak kullanılmalıdır.
- Geniş yelpazeye sahip, çeşitli bilim dallarını barındıran bir yapıya sahiptir (salgın hastalık bilimi, biyoloji, iktisat, psikoloji ve sosyoloji gibi).
- Odak noktası sosyal adalettir.
- Devlet ve kamu politikaları ile ilişki içerisindedir.

Sosyal pazarlamanın özellikle sağlık kampanyalarında hedefi tüketimi azaltmaktır (Peattie&Peattie, 2009:266). Tüketim karşıtı bu tarz kampanyalarda, sosyal pazarlama ifadelerin ve fikirlerin daha ötesine gitmesi gerekmektedir. Tüketim odaklı toplumlarda, tüketimi azaltmaya yönelik etkinliklerin kabul görmesini sağlamak zor bir uğraştır (Kilbourne, et al. 1997). Özellikle sağlık konularında, ürünlerde olduğundan daha az bir oranla tüketim azaltılabilmektedir. Bu açıdan, ürünlere yönelik koyulan yasaların, sağlık konularında olandan daha az bir şekilde karşımıza çıktığı görmekteyiz. Sağlık konularında, yasa koyucular açısından ekonomik bir ilişki bulunmakta ve bu ilişkiler tamamen tüketicilerin harcamalara ayırdığı bütçe ile alakalı olmaktadır. Ancak bu bütçe ile alakalı sosyal pazarlama kampanyaları, gençler üzerinde farklı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Gençler, rasyonel satın alma davranışının ötesinde, maliyetleri göz önünde bulundurmaktan daha uzakta, duygusal ve sembolik tepkiler vererek tüketime devam etmektedir (Peattie&Peattie, 2009:266). Bu yüzden sosyal pazarlama programlarının başarısı, bireylerin bu programlara duygusal olarak bağlanmasından geçmektedir. Aksi takdirde hazırlanan bu programlar etkisiz hale gelecektir (Andreasen, 1997). Bu açıdan bakıldığında, hedeflenen kitlenin etkilenmesi açısından iki durum ön plana çıkmaktadır: etkinlik ve uygunluk. İlk kriter olarak etkinliğin ölçülebilmesi için 3 soruya cevap verilmesi gerekmektedir: (1) Kullanılacak olan teknik acaba sosyal pazarlamanın içerisinde midir? (2) Sadece bilgilendirme ya da tutum değişikliğine yarayacak bir sonuçtan daha çok gerçek bir davranışsal değişikliğe neden olabilecek bir teknik midir? (3) Olumlu sonuçlara neden olabilecek derecede etkili bir teknik midir? Diğer yandan ikinci bir kriter olarak uygunluk için sorulması gereken iki soru vardır: (1) Ele alınacak sosyal olguya uygun bir teknik midir?, (2) Diğer tekniklere göre uygulaması etik bir temele dayanmakta mıdır?. Bu iki kriterin başlığı altında sorulara cevap verdikten sonra, ele alınacak olan sosyal olguya ilişkin kullanılacak tekniğin gönüllülük ilkesine mi yoksa yasal bir temele mi dayandırılacağına karar verilmelidir (Andreasen, 2002:8).

### **3.SİGARA VE BENZER NİTELİKTE ALIŞKANLIK YARATAN ÜRÜNLERİN KULLANIMI VE BİR SOSYAL PAZARLAMA ARACI OLARAK ÖZEL TÜKETİM VERGİLERİ**

Sigara içerisinde 250'si toksin madde bileşiği olmak üzere 7000'den fazla kimyasal maddeyi barındırmaktadır (CDCP, 2011). Sigara, içerdiği

kimyasallar yönünden, dünya genelinde toplum sağlığını etkileyen ve sağlık giderlerini tetikleyen bir önemli risk faktörü olarak bilinmektedir (Doll, 1986). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre (WHO), yaklaşık 6 milyon insan sigaraya bağlı hastalıklardan ölmektedir. Bu sayı 2020 yılında 10 milyonu bulacağı düşünülmektedir. Ekonomik açıdan ise, sigara kullanıcılığı her yıl yarım trilyon dolar yük getirmektedir (WHO,2013). Ülkemizde sigaraya harcanan miktar 12 milyar dolara yaklaşmaktadır. Buna karşın sağlık harcamalarının boyutu 18 milyar dolar civarındadır. Sigara içme oranı ise aşağıdaki şekildedir (SSDER, 2014):

Ülkemizde 23 milyonun civarında sigara içicisi var.

- 19,5 milyonu 19 yaş ve üstü, 3,5 milyonu ise 11–19 yaş arası gençler ve çocuklar.
- 19 yaşın üstündekilerde günde ortalama 14-20 paket ( 14 tane sigara) içiyorlar.
- 19 yaşın altında kalanların günlük ortalaması ise 5-20 paket (5 tane sigara).
- 13 yaş ve üstü sigara içenlerin oranı % 40.
- Erkeklerde bu oran % 51.
- Kadınlarda ise oran % 25.
- Son 15 yılda kadınlarda artış hızı daha fazla.
- Üniversitelerde öğrenciler arası içme oranı (18–25 yaş) % 58.
- 23–36 yaş arası en yoğun yaklaşık 9,5 milyon içici bu yaş gurubunda % 67'sini kapsıyor.

Sigaraya bağımlılığı özellikle gençlerin sağlığını tehdit edici bir unsur olarak toplum sağlığı konularının önüne çıkmaktadır (Hastier, 2006). Ülkemizde, sigara içme alışkanlığı özellikle üniversite gençliği arasında yaygınlaşmaktadır. Üniversite hayatı içerisinde, sorumluluklarla yüklenen gençler, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik etkenlerin de etkisi altında psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu psikolojik sorunlar, gençleri karamsarlıklara ve de bunalıma sokmaktadır (Yeşil, 1986). Sigaraya karşı bağımlılık, gençlerin bu en güçsüz anlarında ortaya çıkmaktadır. Bağımlılık ise, her hangi bir maddeye karşı oluşan engellenemez bağımlılık olarak tanımlanmaktadır (UDHS,1988). Philip Morris ve British American Tobacco gibi uluslararası firmalar, pazarlarını genişleterek yeni pazarlara giriş yapmakta ve reklamlarını yoğunlaştırmaktadır. Bu reklamların, sigaraya olan bağımlılığı artırıcı etkisi bilinen bir gerçektir (Saffer, 1999:18). Bu açıdan, gençler, sigara

şirketlerinin hedef kitlesi içerisinde olmadığı durumlar da bile bu mesajlardan etkilenebilmekte ve bağımlı olabilmektedirler (Pierce, 1991). Bağımlılık karşısında bir silah olarak, sigara ile savaş yöntemlerinin etkinliği bu yüzden önemlidir. Bu açıdan, sigara ile savaş uygulamalarının etkinliğinin araştırılması ve en doğru uygulama ile bağımlılığın önüne geçilmesi sosyal pazarlama anlayışı içerisinde ön plana çıkmaktadır.

Sigara kullanan insanlar, çoğu zaman sağlığına zararlı olduğunu bilmekte; ancak sigaranın sağladığı başka yararları savunarak (kilo verme, rahatlama, stresten uzak durma gibi) sigaranın zararlarını göz ardı etmekte ve bağımlılık derecesine ulaşmaktadırlar. Bu açıdan sosyal pazarlama etkinliği ve uygunluğu açısından zorluklarla karşılaşmaktadır. Sigara tüketenlerin sigaraya yönelik tutumlar değiştirilse bile davranışsal olarak sonuç alınmamakla karşı karşıya kalılabilmektedir. Diğer yandan sigara tüketenlerde sadece gönüllülük ilkesi aranması, diğer sigara tüketmeyen fakat sigaradan etkilenen insanlar için (özellikle pasif içiciler) etik açıdan uygunluğu düşünüldüğünde yetersiz olduğu görülmektedir. Bu açıdan, tüketicilerin sigarayı kötü olarak algılayarak, ondan sakınmalarının önüne geçecek olan düşüncelerin değiştirilmesi amacıyla, sigara karşıtı eğitimler, bilgilendirmeler (Hay, 2009:250) ve sigaraya yönelik yasal düzenlemeler birlikte kullanılmalıdır.

Günümüzde sigara karşıtlığına yönelik olarak görsel olarak hazırlanmış ve TV dizilerinde ve kamu spotlarında yer alan bir çok kampanya bulunmaktadır. Bu kampanyalar sigaranın etkilerini hem aktif içicilik hem de pasif içicilik açısından ele almaktadır. Ayrıca bu kampanyalar, doğru hedef kitle seçildiği takdirde, pasif içicileri bilinçlendirdiğinden dolayı, sigara içenler üzerinde bir baskı yaratılmasını da sağlamaktadır (Netemeyer, vd. 2005; Pollay, 2000). Diğer yandan, sigaranın etkilerini azaltmak amacıyla, sadece eğitim ve bilgilendirme taşıyan sosyal pazarlama uygulamaları kullanılmamakta, bu konu kapsamında bazı sınırlamalar da getirilmektedir. Bu sınırlamalar: tütün ürünlerinin reklamları Tv'de yayınlanması yasaklanmış, kapalı alanlarda içimi yasaklanmış ve satışı için teşhir edilmesine yönelik sınırlamalardır. Diğer bir sigara ile savaş tekniği yüksek fiyatlı vergilendirmeler yoluyla, sigara ürünlerinin fiyatlarının artırılması şeklinde uygulamalardır (Mecredy, et al. 2013). Sigaraya yönelik yapılan bu zamlar karşısında, bütçesini korumak isteyen tüketiciler, sigara tüketim miktarını azaltma ve hatta bırakma noktasına gelebilmektedir. Ancak zam şeklinde uygulamalara

çok fazla başvurulduğu zamanlarda, bu uygulamanın etkinliğinin ve diğer uygulamalar içerisindeki yerinin ve genç nüfusun bu uygulamalara bakış açısının saptanması, sosyal pazarlamanın amacına ulaşılabilirliği açısından oldukça önem arz etmektedir.

### **3.1.Özel Tüketim Vergileri Yoluyla Kontrol**

Özel tüketim vergileri, genel nitelikteki kamu harcamalarının finansmanı amacını güden vergilerin aksine, genellikle uzak, "fark gözetim" vergiler olarak kabul edilirler. Bu nedenle sadece kamu idarelerinin gelir kaynağı olmaktan çok, bazı mal ya da hizmetleri vergilemek amacıyla "ayırma" için de kullanılırlar. Bir başka deyişle özel tüketim vergilerinin bir özelliği de, genellikle vergilendirilmek üzere seçilen malın tüketimini kısımdır. Örneğin sigara üzerinden alınan özel tüketim vergisinin amacı zararlı olan bu malın tüketimini kısımdır(Edizdoğan, Çelikkaya,2010:241). Teorik olarak bir mal ya da hizmetin tüketimini kısmanın iki yolu vardır. Bunlardan ilki yasalar yoluyla satışını/kullanımını yasaklamaktır. Ancak bunun mümkün olabilmesi için tüketicilerin büyük çoğunluğunun ilgili ürünün tüketimi konusunda isteksiz olması gereklidir. Bu ise çok düşük bir ihtimaldir. Tüketimi kısmanın ikinci yolu ise piyasa sürecine vergi sistemini kullanarak müdahale etmektir. Bir başka deyişle yüksek oranlı bir özel tüketim vergisi uygulayarak da söz konusu mal ve hizmetlerin tüketimini kısmak mümkündür. Bu sayede tüketim tamamen yasaklanmadığı için her hangi bir tepki oluşmayacağı gibi ürünü tüketmek isteyenler de bunun bedeline katlanmış olacaktır. Bu anlamda özel tüketim vergisi "düzenleyici" (yasaklayıcı) bir özelliğe sahiptir (Çelikkaya,2011:50). Dolayısıyla kamu harcamalarının finansmanı için gelir sağlamak gibi klâsik malî amaç dışında özel tüketim vergileri, devletin uygulamak istediği çeşitli politikaların, diğer bir ifadeyle yönlendirici vergisel amaçların hayata geçirilmesi noktasında bir araç olarak da kullanılabilir (Edizdoğan, 1981:9). Ancak, kullanımı düzenleyici bu vergilerle yapılan müdahalelerin sosyal zararları olabilen maddelerin tüketimini kısma konusunda ne derece etkili olduğu ise tartışılabilir. Bunun en önemli nedeni, toplumun bu tür maddelere olan talebinin esnek olmayışdır. Tüketim, sadece talep esnek olduğu sürece azaltılabilir. Oysa sigara ve alkollü içkiler ile benzer nitelikteki alışkanlık verici maddelere olan talep, bütün gelir düzeylerinde fiyat değişmelerine karşı pek esnek değildir. Bu nedenle, bu mallara konulan vergilerin gelir dağılımını düzeltici etkisi olumsuz olduğu gibi tüketimi kısma konusunda da çok



fazla bir etkisi olduğu söylenemez. Bu maddelerin fiyatlarındaki vergi artışına rağmen düşük gelirli de yüksek gelirli de alıştığı bu maddeleri almaya devam eder. Bu malların pahalılarından ucuzuna geçiş olsa bile bunlar için harcanan para miktarı azalmayıp aksine artabilir. Böylece bu vergi tarifesi, içki ve sigara tüketimleri fazla olan düşük gelirli kişiler için artan oranlı bir tarife özelliği taşıyacağından bu kişilerin vergi yükü artmış olacaktır (Edizdoğan, 1981:11-12). Vergi artırımı yoluyla tütün ürünlerinin fiyatının artırılması, özellikle gençler ve düşük gelir grupları arasında bu ürünlerin tüketiminde azalmaya yol açmakta, kamu gelirlerinde ise artış sağlamaktadır. Ancak vergi oranının yasa dışı ticareti özendirilmeyecek oranda belirlenmesi gerekmektedir (Göker, 2011:78).

Sigara ile savaşta vergilerin kullanımı ile ilgili daha önceki çalışmalara bakıldığında, sigaranın fiyat esnekliğine bağlı şekilde başarı yaşandığı görülmüş; ancak genellikle bu tür uygulamaların kısa vadeli ve geçici olduğu ve tüketicilerin bu tür değişikliklere alışkanlık kazandığı ya da daha düşük fiyatlı muadil ürünlere yöneldiği saptanmıştır (Chaloupka ve Grosman, 1996:22; Heim, 2007:708; Chaloupka, 1998; Chiou ve Muehlegger, 2010:20; Sung, vd. 1994; Karaöz, vd. 2010; Meier ve Licari, 1997). Yapılan vergilendirmelerin etkileri yaşanan alana, demografik faktörlere ve sosyo ekonomik statüye göre değişmektedir (Bader, vd. 2011). Özellikle fiyat politikalarının, gençler ve diğer yaş gruplarına; günlük sigara tüketen ve çok fazla sigara tüketmeyen kişilere yönelik etkisi değişmektedir. Gençler fiyat politikalarına daha geç cevap verirken; günlük sigara kullananların uzun vadede sigara tüketimini azaltmadığı görülmektedir (Marlow, 2010). Ayrıca insanlar, yapılan zamlar sonrası ev gibi kapalı alanlarda sigara tüketimini azaltmasına rağmen, sosyal alanlarda bu miktarı düşürmemişlerdir (Adda ve Cornaglia, 2010:24). Sigara ile savaş yöntemlerinden biri olan vergilendirme tek başına uzun vadede etkili bir yöntem olmadığı görülmektedir. Bu açıdan diğer sigara ile savaş yöntemlerinden olan eğitim, önleyici çalışmalar, medya kampanyaları (tüketiciler üzerinde etkisi %88), sigara paketleri üzerindeki etiket ve resimler (etkisi %65), kamu spotları ve diğer halk sağlık çalışmaları ile birlikte kullanarak, etkisi artırılmalıdır (Hu, Xu and Keeler, 1998; Hammond, et al. 2012:iii22).

Vergi oranlarında artış şeklinde uygulama dışında ise Türkiye, sigara ile savaş yöntemleri açısından, gelişmiş ülkelere nazaran oldukça geridedir.

Türkiye, özellikle sigara paketleri üzerinde yer alan uyarı yazıları ve resimleri ile birlikte, sigara savaş ile önemli bir adım atmış bulunmaktadır (SSUK, 2013). Ayrıca kamu spotları ve kapalı alanlarda sigaranın tüketimine yönelik uygulamalar, sigara ile savaşı destekler niteliktedir. Kamu spotları, RTÜK tarafından, halkı bilinçlendirmek adına ücretsiz olarak yayınlanan bilgilendirici yayımlara verilen isimdir. Ancak bu kamu spotlarının sağladığı yararlar tartışılan bir konudur (Oğuz, 2013).

#### **4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Araştırmanın uygulaması iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda, sigara içen ve içmeyen katılımcıların, sigara ve benzer nitelikte ürünlerin tüketimini azaltmaya yönelik olarak getirilen uygulamaların etkinliğine katılma derecelerini; ikinci kısımda ise sigaraya yönelik zamların sigara içenler üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla buna yönelik sorulara yer verilmiştir.

Sigara ve benzeri nitelikte ürünlerin tüketimini azaltmaya yönelik olarak getirilen uygulamaların etkinliklerini ölçmek amacıyla, katılımcılara 4207 Sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanunun Uygulanması ile ilgili 2009/44 Sayılı Genelgede yer alan ifadelerle katılıp katılmadıkları 5’li likert ölçeği yardımıyla sorulmuş ve sonuçlar kaydedilmiştir. Sigara ve benzeri nitelikte ürünlerin tüketimini azaltmaya yönelik olarak getirilen uygulamalardan biri olan sigara zamlarının sigara kullananlar üzerinde etkisini ölçmek amacıyla bu uygulama sonrası sigara tüketimlerini ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. İfadeleri ölçmek amacıyla ölçekte yer alan 5’li Likert ölçeği “5=Kesinlikle Katılıyorum...1=Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde hazırlanmıştır. Sigara tüketiminin gençler arasında yaygınlığı göz önünde bulundurulduğundan, araştırmanın uygulaması üniversite öğrencilerine yönelik yapılmış ve örneklem bu kapsamda Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri içerisinde tesadüfi olmayan bir yöntemle kolayda örneklem tekniğiyle belirlenmiş ve katılımcılara anket formunu doldurup geri vermesi için belirli süre verilmiştir. İfadeler arasında sigara tüketimine yönelik sorular yer aldığından yüz yüze anket yönteminden özellikle kaçınılmış ve yeterli geri dönüş sağlandığında (n=248) uygulamaya son verilmiştir. Anket formlarının gerekli kodlamaları yapılarak veriler girilmiş ve analizler SPSS programı kullanılarak yapılmıştır. Örneklem yapısına bakıldığında en büyük kısıt olarak karşımıza genelleştirme sorunu

çıkılmaktadır. Elde edilen bulgular sadece ele alınan örneklem için geçerli olup genelleştirilememektedir.

### 5. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde %64’ü kadın, %36’sı erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin gelir durumuna bakıldığında, %76’sının aylık elde ettiği gelirinin 500 tl ve altında olduğu ve %25’inin 501-1500 arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşı ağırlıklı olarak 19 (%32) ve 20’li (33) yaşlardadır. Öğrencilerin sigara tüketim durumlarına bakıldığında ise katılımcıların %26’sı sigara içmekte, %74’ü ise içmemektedir.

**Tablo 1. Demografik Özellikler**

Değişkenler	Frekans (N)	Yüzde (%)	Kümülatif (%)
<b>Cinsiyet</b>			
Kadın	158	64	64
Erkek	90	36	100
<b>Yaş</b>			
17	2	0.8	0.8
18	39	15.7	16.5
19	79	31.9	48.4
20	82	33.1	81.5
21	27	10.9	92.3
22	15	6	98.4
23	2	0.8	99.2
24	1	0.4	99.6
26	1	0.4	100
<b>Gelir</b>			
500-altı	181	73	73
501-1500	61	24.6	97.6
1501-3000	5	2	99.6
3001-4500	1	0.4	100
<b>Sigara İçme Durumu</b>			
Evet	64	25.8	25.8
Hayır	184	74.2	100

Araştırmada kullanılan sigara tüketimini azaltmaya yönelik getirilen uygulamalara yönelik ifadelere katılma oranları analize uygunluğunun ortaya koyulması amacıyla sırasıyla KMO ve Bartlett's testi ve faktör analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda KMO değeri 0.897, Bartlett's test sonucu 2054.536 ve anlamlılık düzeyi 0.0001 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, araştırmanın faktör analizine uygunluğunu ortaya koymaktadır. İfadeler faktör analizine tabi tutulduğunda, özdeğerlerinin (eigen value) 1'den büyük olduğu ve tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu açıdan ifadeler, sigara tüketimini azaltmaya yönelik uygulamalara bakış açısı olarak tek faktör altında toplanılabilmektedir. Tek faktör altında, açıklanan varyans %51'dir. Araştırmanın güvenilirliğinin ortaya koyulması amacıyla ise Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve yeterli düzeyde olduğu bulunmuştur (Nunally, 1978). Faktör analizine ve güvenilirliğe ilişkin veriler Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları**

<b>Faktör Analizi</b>	<b>Faktör Yükleri</b>
<b>Sigara Tüketimini Azaltmaya Yönelik Uygulamalara Bakış Açısı</b>	
Tv., sinema ve gazetelerde yer alan kişilerin sigara kullanmasının kısıtlanması sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.723
Tv. Sinema ve gazetelerde sigara reklamlarının yasaklanmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.656
Liderlerin ve göz önünde olan insanların, topluluk içerisinde sigara kullanmamasının, sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.697
Sigaraların insanların kolayca göremeyeceği stantlar arkasında bulunmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.659
Sigara üzerinde yer alan uyarıcı yazıların sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.688
Sigara üzerinde yer alan uyarıcı resimlerin sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.684
Görsel medyada sigaranın zararları ile ilgili programların yapılmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.760

Sigaranın zararlarıyla ilgili kamu spotlarının izlenme oranlarının yüksek olduğu saatlerde saatlerde yayınlanmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.772
Sigaranın zararıyla ilgili kamu spotlarının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.811
Herkes tarafından izlenen dizi ve sinema filmlerinde sigara karşıtı mesajların verilmesinin sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.765
Sigaraya yüksek oranda zam yapılmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.630
Kamusal alanlarda sigara içilmesinin yasaklanmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.761
Kapalı alanlarda sigara içilmesinin yasaklanmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	0.691
Özdeğer=6.685, $\alpha=0.919$ , KMO=0.897, Varyans=%51, Bartlett Testi=2054.536, p=0.0001	

Araştırmaya dâhil olan öğrencilere, sigara tüketimini azaltmaya yönelik getirilen uygulamalara katılma dereceleri sorulmuş ve bu ifadelere katılma dereceleri ortaya koyulmuştur. Araştırmaya katılanların ifadelere katılma dereceleri Tablo 3’de verilmiştir. İfade derecelerine katılma ortalamalarına bakıldığında, ifadelerin ağırlıklı olarak “ne katılıyorum, ne katılmıyorum” ifadesine yakın çıktığını görmekteyiz. Ankette yer alan “Görsel medyada sigaranın zararları ile ilgili programların yapılmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum” ifadesi ve “Sigaranın zararıyla ilgili kamu spotlarının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum” ifadelerinin ortalamalarının 4’e yakın olmasının, cevaplayıcıların en çok bu ifadelere katıldığını göstermektedir. Katılımcıların sigaraya yönelik getirilen zamların etkinliği konusunda ağırlıklı olarak ne katılıyorum/ne katılmıyorum seçeneğini işaretlediği görülmektedir.

**Tablo 3. Sigara Tüketimini Azaltmaya Yönelik Uygulamalara Katılma Dereceleri**

İfadeler	Ort.	S.S.
Tv., sinema ve gazetelerde yer alan kişilerin sigara kullanmasının kısıtlanması sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.38	1.38
Tv. Sinema ve gazetelerde sigara reklamlarının	3.23	1.46

yasaklanmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.		
Liderlerin ve göz önünde olan insanların, topluluk içerisinde sigara kullanmamasının, sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.35	1.44
Sigara insanların kolayca göremeyeceği stantlar arkasında bulunmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.04	1.38
Sigara üzerinde yer alan uyarıcı yazıların sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	2.70	1.37
Sigara üzerinde yer alan uyarıcı resimlerin sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	2.82	1.34
Görsel medyada sigaranın zararları ile ilgili programların yapılmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.63	1.26
Sigaranın zararlarıyla ilgili kamu spotlarının izlenme oranlarının yüksek olduğu saatlerde yayınlanmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.48	1.32
Sigaranın zararıyla ilgili kamu spotlarının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.56	1.23
Herkes tarafından izlenen dizi ve sinema filmlerinde sigara karşıtı mesajların verilmesinin sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.46	1.32
Sigaraya yüksek oranda zam yapılmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.43	1.23
Kamusal alanlarda sigara içilmesinin yasaklanmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.47	1.34
Kapalı alanlarda sigara içilmesinin yasaklanmasının sigara kullanımını azaltacağını düşünüyorum.	3.43	1.43

Uygulamanın ikinci kısmını oluşturan konu olan sigara tüketimini azaltmaya yönelik uygulamalardan biri olan zamların etkinliğinin ölçülmesi amacıyla cevaplayıcılar içerisinde sigara içenlere ve/veya yakın zamanda bırakanlara, vergi artışı (zam) sonrası sigara tüketimleriyle ilgili Tablo 4’de yer alan sorular sorulmuş, bir tanesini işaretlemeleri söylenmiş ve sonuçlar kaydedilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, zam sonrasında uygulamalara katılanların %38’i günlük giderlerinden (yiyecek, içecek, kıyafet, eğlence ve ulaşım gibi) kısarak

aynı markayı aynı miktarda kullanmaya devam etmektedir. Katılımcıların %36'sı günlük tüketim miktarını azaltmaktadır. %22'si daha düşük fiyatlı sigara markalarına yönelmektedir. Sigarayı tamamen bırakanlar, katılımcıların sadece %2'sidir.

**Tablo 4. Vergi Artışı Uygulamalarının Sigara Tüketimi Üzerine Etkisi**

İfadeler	Frekans	Yüzde	Kümülatif
Zam sonrası daha düşük fiyatlı sigara markalarına yöneldim.	14	21.9	21.9
Zam sonrası günlük sigara tüketim miktarımı azalttım.	23	35.9	57.8
Zam sonrası diğer günlük giderlerimden (yiyecek, içecek, kıyafet, eğlence ve ulaşım gibi) kısarak aynı markayı aynı miktarda kullanmaya devam ettim.	24	37.5	95.3
Zam sonrası sigara içmeyi bıraktım.	1	1.6	96.9
Zam sonrası kaçak sigaraya yöneldim.	1	1.6	98.4
Zam sonrası açık tütüne yöneldim.	1	1.6	100

## 6. SONUÇLAR

Gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlar, her yıl sigara ve benzer nitelikte bağımlılık yaratan ürünlere karşı savaş yöntemleri geliştirmekte ve bunları uygulamaya sokmaktadırlar. Toplum sağlığı açısından bu tür ürünlerin kullanımının azaltılması ya da önlenmesi önem arz etmekte ve bu doğrultuda sivil toplum kuruluşları ve devlet kanalıyla önlemler alınmaktadır. Türkiye'de de sigara kullanımı özellikle genç nüfus arasında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmada yer alan sonuçlara göre genç nüfusun %26'lık bölümü sigara kullanmaktadır. Sigara kullanımına yönelik uygulamaların etkinliği ise bu açıdan önem arz etmektedir. Araştırmada bu uygulamalara bakış açısı ve sigara kullananlar üzerinde zam uygulamalarının etkisi incelenmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara bakıldığında, görsel medyanın etkisi açıkça görülmektedir. Özellikle kamu spotlarının genç nüfus üzerinde etkisi ortaya koyulmuştur. Bu açıdan bilgi verici iletişim faaliyetlerinin, gençlerin izlediği Tv. dizilerinin yayın saatlerinde, sinemalarda ya da gazetelerde yoğun bir şekilde yer verilmesi gerekmektedir. Sigara ile mücadele uygulamalarından biri olan zam uygulamalarının etkinliğine ise cevaplayıcılar tereddütle yaklaşmışlardır.

Bu açıdan zamların sigaranın bırakılması üzerinde etkinliği düşündürücüdür. Uygulamanın ikinci kısmında sigara üzerinden alınan vergilerde artışların (zam) tüketimine etkisi görülmektedir. Sigara kullananlar, zam sonrasında sigarayı tamamen bırakmamışlar, başka alternatiflere yönelmişlerdir. Bu alternatiflerden bir tanesi daha düşük fiyatlı başka bir markaya yönelerek aynı miktarda günlük sigara tüketimine devam etmektedir. Diğer bir alternatif ise, tüketicilerin yemek, içmek, giyim, eğlence ve ulaşım gibi diğer giderlerinden kısarak, aynı markayı aynı miktarda tüketmeye devam etmesidir. Bu durum geleceğe yönelik bir çalışma olarak karşımıza çıkmakta; ancak bir fikir olarak toplum beslenme düzeyinde olumsuz etkilere neden olabileceği düşünülmektedir. Araştırmaya katılanlardan yarısından çoğu ise (%57) zam uygulamalarının arkasından sigara tüketim miktarlarını düşürerek mevcut markalarını kullanmaya devam etmişlerdir. Ancak elde edilen veriler ile bu miktarın ne olduğu ya da bağımlılık derecelerine göre zam uygulamaların etkisini ölçmenin imkânı yoktur. Bu açıdan geleceğe yönelik bir çalışma olarak bunun incelenmesi bir araştırma önerisidir. Diğer yandan küçük bir oranda da olsa (%2) katılımcı, zam uygulamaları sonrası sigara tüketimini bırakmıştır. Bir başka sonuç ise kaçak sigara diye tabir edilen, bandrolsüz satılan sigara markalarına yönelenlerin varlığıdır. Bu açıdan zam uygulamaları %2 gibi küçük bir oranda da olsa kaçak ekonomiye imkân tanımaktadır. Bu tarz taklit ya da düşük fiyatlı muadiller, sigarayı azaltma oranlarında beklenenin altına düşüş yaşanmasının önüne geçmekte ve sigarayı bırakma eğilimini engellemektedir. Bu açıdan, fiyat ile ilgili ayarlamalara gidildiğinde, bu tarz düşük fiyatlı muadillerin ve markaların taklitlerinin de önüne geçebilecek uygulamalar da getirilmesinin, sigara içme oranını düşürmek adına faydası bulunmaktadır (Mecredy, et al. 2013).

Araştırmada görüldüğü üzere, sigara üzerinden alınan vergilerin arttırılması (zam) uygulamaları sigara tüketiminin önüne geçmede tek başına kullanılmaya uygun bir yöntem değildir. Özellikle bilgi toplumu içerisinde, sigara tüketenlerin bilgilendirilmesinin önemi ortaya koyulmuştur. Yapılan zam uygulamaları, görsel medya ve de kamu spotları yardımıyla desteklenmeli ve tüketicilerin bilinç düzeyi arttırılmalıdır. Bu amaçla sivil toplum kuruluşları ve de devlet, sosyal pazarlama kapsamında toplum sağlığını korumak amacıyla, pazarlama iletişimi faaliyetlerine ağırlık vererek tanıtımlara yönelmelidir. Sigara üzerinden alınan vergilerin arttırılması (zam) uygulamalarının sonucu olarak, tüketicilerin diğer giderlerinden fedakârlık etmesi ise bir sorun



olarak toplumun karşısına çıkmasının önüne geçebilecek önlemler alınmalı ve bu konuyla ilgili uygulamalar da getirilmelidir.

### **KAYNAKLAR**

- ADDA, JEROME VE CORNAGLIA, FRANCESCA (2010). "The Effect of Bans and Taxes on Passive Smoking". *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (1), 1-32.
- ALPSAN ,B. (1979). *Ergenlik Çağında Aile Çevresinin ve İlişkilerinin Önemi, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi El Kitabı*, H.Ü Yayınları, B.20, Ankara.
- ANDREASEN, A. (1995). *Marketing Social Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- ANDREASEN, A. (1997). "Investing in Social Marketing". *Journal of Health Communication*, 2, 315-316.
- ANDREASEN, A. (2002). "Marketing Social Marketing in the Social Change Marketplace". *Journal of Public Policy&Marketing*: 21(1), 3-13.
- ARAS, R. (2011). "Social Marketing in Healthcare". *Australasian Medical Journal*, 4 (8), 418-424.
- ASLANER E. (2008). Adana İl Merkezinde Sigara Kullanımı Ve Etkilerinin, Sigaraya Ve Duman Maruziyetin ve Tütün Kontrol Yöntemleri İle İlgili Bilgi, Tutum Ve Davranışların Telefon Surveyi İle Saptanması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Estitüsü Biyoistatistik Anabilim Dalı.
- BADER, P.; BOISCLAIR, D. ve FERRENCE, R. (2010). "Effects of Tobacco Taxation and Pricing on Smoking Behavior in High Risk Populations: A Knowledge Synthesis". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 8, 4118-4139.
- CDCP (Centers for Disease Control and Prevention), 2010. Surgeon General's report–how tobacco smoke causes disease: the biology and behavioral basis for smoking-attributable disease. September 21, 2011.: <http://www.surgeongeneral.gov/library/tobaccosmoke/report/index.html>. Erişim: 10.12.2011.
- CEYLAN, E.; YANIK, M. ve GENCER, M. (2005). "Harran Üniversitesi'ne Kayıt Yaptıran Öğrencilerin Sigaraya Karşı Tutumlarını Etkileyen Faktörler". *Türk Toraks Dergisi*. 6(2), 144-50.

- CHALOUPKA, F. (1998). How Effective are Taxes in Reducing Tobacco Consumption?. The Social Cost of Smoking, Lausanne, Switzerland.
- CHALOUPKA, F.; GROSMAN, M. (1996). "Price, Tobacco Control Policies and Youth Smoking". Working Paper 5740, September, National Bureau of Economic Research, 1-39.
- CHIOU, L. ve MUEHLEGGGER, E. (2010). "Consumer Response to Cigarette Excise Tax Changes". HKS Faculty Research Working paper Series, RWP10-020, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
- CUMMINGS, K.M. (2012). "Effectiveness of Cigarette Warning Labels in Informing Smokers about the Risk of Smoking: Findings from the International Tobacco Control (ITC) Four Country Survey". www.tobaccocontrol.bmj.com, iii19-iii25.ÇELİKKAYA, A. (2011). "Bazı Ürünlerden (Alkollü İçecekler-Madeni Yağlar Ve Tütün Mamulleri) Alınan Özel Tüketim Vergisinin Ülke Bazında Karşılaştırmalı Analizi". Dumlupınar Sosyal Bilimler Dergisi, sayı:29.
- DANN,S. (2010). "Redefining Social Marketing with Comtemporary Commercial Marketing Definitions". Journal of Business Research, 63 (2), 523-536.
- DOLL, R. (1986) Tobacco: an overview of health effects. IARC Sci Publ: 11–22.
- EDİZDOĞAN, N. (1981). "Teoride ve Uygulamada Özel Tüketim Vergileri", Özel Tüketim Vergileri, Bursa.
- FRENCH, J. ve BLAIR-STEVENS, C. (2005). Social marketing pocket guide. London: National Social Marketing Centre of Excellence
- GÖKER, C. (2011). Yönlendirici Vergilendirme, Turhan Kitabevi, Ankara.
- HAMMOND, D.; FONG, G.T.; MCNEİL, A.; BORLAND, R. ve HASTIER, N; QUINQUE, K; BONNEL, AS; LEMENAGER, S. ve HAY, L. (2009). "All Change Please...Social Marketing". Perspectives in Public Health, 129 (6), 250-251.
- HEIM, B. T. (2007). "The effect of Tax Rebates on Consumption Expenditures: Evidence from State Tax Rebates". National Tax Journal,LX(4), 685-686.
- HONG C.; KOTLER, P. ve LEE, N. R. (2011). Social Marketing for Public Health Global Trends and Success Stories, Jones and Bartlett Publishers, USA.

- KARAÖZ, M.; ALBENİ, M. ve BÜYÜKTATLI, F. (2010). "Yasal Düzenlemelerin Sigara Tüketimi Üzerindeki Etkileri". Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2(2), 19-36.
- KILBOURNE, W.E.; MCDONAGH, P. ve PROTHERO, A. (1997). "Sustainable Consumption and the Quality of Life: A Macromarketing Challenge to the Dominant Social Paradigm. Journal of Macromarketing, 17 (1), 4-24.
- KOTLER, P. ve LEE, N. R. (2008). Social marketing: Influencing behaviors for good (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- KOTLER, P. ve ROBERTO, E. L. (1989). Social marketing: Strategies for changing public behavior. New York: Free Press.
- KOTLER, P. ve ZALTMAN, G. (1971). Social marketing: An approach to planned social change. Journal of Marketing 35(3), 3–12.
- KOTLER, P.; LEE, N. R. and ROTHSCILD, M. (2006). Personal Communication, atıf: Cheng, H.; KOTLER, P. ve Lee. N. R. (2014). " Social Marketing for Public Health".  
[http://samples.jbpub.com/9780763757977/57977\\_CH01\\_final.pdf](http://samples.jbpub.com/9780763757977/57977_CH01_final.pdf).  
Erişim Tarihi: 01.01.2014.
- KÖKNEL, Ö. (1983). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Altın kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- KÖKNEL, Ö. (1985). "Gençlik Çağında Alkol ve Uyusturucu Sorunu", Aile ve Çocuk Yıllık Dergi, Ak Yayınları, İstanbul.
- LING, J. C.; FRANKLIN, B. A. K.; LINDSTEADT, J. F. ve GEARON, S. A. N. (1992). Social Marketing: Its Place in Public Health. Annual Review of Public Health,13, 341–362.
- MARLOW, M. L. (2010). "Do Expenditures on Tobacco Control Decrease Smoking Prevalence?". Applied Economics, 42, 1331-1343.
- MECREDY, G.C; DIEMERT, L.M.; CALLAGHAN, R.C. ve COHEN, J.E. (2013). "Association Between Use of Contraband Tobacco and Smoking Cessation Outcomes: a Population-based Cohort Study". CANADIAN MEDICAL ASSOCIATION JOURNAL, 185 (7), 287-294.
- MEIER, K. J. ve LICARI, M. J. (1997). "The Effect of Cigarette Taxes on Cigarette Consumption, 1955 Through 1994". American Journal of Public Health, 87 (7), 1126-1130.
- NETEMEYER, R.G., ANDREWS, J.C and BURTON, S. (2005). "Effects of Anti-smoke Advertising-based beliefs on Adult Smokers' Consideration of Quitting". American Journal of Public Health, 95 (6), 1062-1066.
- NUNNALLY, Jum C. (1978). Psychometrics. McGraw-Hill, NewYork.

- Oğuz, Şeref (2013). <http://www.sabah.com.tr/Yazarlar/oguz/2013/01/30/kamu-spotu>.
- ÖNSÜZ, M.; Topuzoğlu, A.; ALGAN, A.; SOYDEMİR, E. ve ASLAN, İ. (2009). "Sigara İçen Hastaların Sigara Paketleri Üzerindeki Uyarı Yazıları Hakkındaki Görüşlerinin ve Nikotin Bağımlılık Derecelerinin Değerlendirilmesi". *Marmara Medical Journal*, 22(2), 111-122.
- ÖZLÜ T. (2002). *Sigara Hakkında Bilmek İstedikleriniz*, Beyaz Yayınları, İstanbul.
- PEATTIE, K. ve PEATTIE, S. (2009). "Social Marketing: A Pathway to Consumption Reduction?". *Journal of Business Research*, 62, 260-268.
- PIERCE J.P.; GILPIN, E; BURNS, D.M.; et al. "Does tobacco advertising target young people to start smoking? Evidence from California", *JAMA*. 1991;266:3154-3158.
- POLLAY, R. W. (2000). "Targeting Youth and Concerned Smokers: Evidence from Canadian Tobacco Industry Documents". *Tabacco Control*, 9 (2), 136-147.
- ROSEN, G. (1993). *A History of Public Health (expanded ed.)*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- ROUX, L. P, (2006). "Smoking and adolescent. An inquiry into motivation and knowledge of the effects of tabacco". *Revue Des Maladies Respiratoires*, 23 (3), 237-241.
- SAFFER, H. ve CHALOUPKA, F.J. "Tobacco Advertising. Economic Theory and International Evidence". Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research; February 1999:18. Working Paper 6958.
- SSDER, 2013. *Sigara Tüketimi ve Yapılan Harcamalar*, [http://www.ssder.org.tr/index\\_tr.asp?id=305](http://www.ssder.org.tr/index_tr.asp?id=305)
- SUNG, H.; HU, T. ve KEELER, T. E. (2010). "Cigarette Taxation and Demand: An Emprical Model". *Contemporary Economic Policy*, 12(3), 91-100.
- UDHHS (Us Department Of Health And Human Services), (1988), *The Health Consequences Of Smoking:Nicotine Addiction, A Report Of The Surgen General*,(DHHS Publication No.CDC 88-8406),Washington,DC,UC Government Printing Office, 2013.
- World Health Organization. *WHO Report on the Global Tobacco Epidemic: Warning about the Dangers of Tobacco*. Geneva: World Health Organisation, [www.ssuk.org.tr](http://www.ssuk.org.tr), Erişim: 01.02.2013.
- XU, X.; HU, T.. ve KEELER, T. (1998). "Optimal Cigarette Taxation: Theory and Estimation", Working Paper, Department of Economics, University of California, Berkeley.

YEŞİL, Y. B. (1986). “Üniversite Gençlerinin Psikolojik Sorunları”,  
Psikoloji Dergisi, 5(20), 8-80.

## **TÜRKİYE’DE ÜÇÜZ AÇIKLARA AMPİRİK BİR YAKLAŞIM:1975-2010<sup>1</sup>**

**Yrd. Doç. Dr. Nurullah ALTUN**

Sakarya Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Maliye Bölümü

naltun@sakarya.edu.tr

**Arş. Gör. Tunç İNCE**

Sakarya Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Maliye Bölümü

tince@sakarya.edu.tr

### **ÖZET**

*Bir ekonomide aynı dönemde bütçe açığı, dış ticaret açığı ve tasarruf yatırım açığının birlikte bulunması durumu ifade eden üçüz açık kavramı, ülke ekonomilerine krizlere kadar büyüyebilecek sorunlara yol açmaktadır. Genel makroekonomik dengeyi oluşturan bu açıklar, birbirlerini etkilemekte ve birbirlerinden etkilenebilmektedir. Bu çalışmada Türkiye için bu etkilerin ekonometrik analizi yapılmıştır. Bütçe açığı, dış ticaret açığı ve tasarruf yatırım açığı arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığının tespiti için ARDL (Augmented Redistributed Lag) yöntemi kullanılmıştır. Ancak seriler arasında eşbütünleşme ilişkisine rastlanmamıştır. Değişkenler arasında nedenselliğinin*

---

<sup>1</sup> Bu çalışma İNCE, Tunç (2013), “Türkiye’de Üçüz Açıklara Ampirik Bir Yaklaşım:1975-2010” isimli yüksek lisans tez çalışmasından uyarlanmıştır.

*sırasının ve yönünün kısa dönemde analizi için bütünleşme derecelerine bağımlı olmayan Toda Yamamoto nedensellik testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda değişkenler arasında uzun dönemde bir ilişkiye rastlanmamıştır. Nedensellik testi sonuçlarına göre dış ticaret açığından tasarruf yatırım açığına, dış ticaret açığından bütçe açığına ve tasarruf yatırım açığından bütçe açığına doğru nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Üçüz Açık, Bütçe Açığı, Dış Ticaret Açığı, Tasarruf Yatırım Açığı, Nedensellik

## **An Empirical Approach to the Triple Deficits in Turkey:1975-2010**

### **Abstract**

*In an economy, in the same period, the budget deficit, the foreign trade deficit and the saving investment deficit, representing the triple deficits which causes crises. These deficits, which create general macroeconomic balance, affect and are affected each other. In this study, were made econometrical analysis of these deficits for Turkey. Applied the ARDL method for the determination of the existence of a long run relationship between budget deficit, trade deficit and the saving investment deficit. For the analysis of the order and direction of causality between variables in the short term, Toda Yamamoto causality test was utilized which insensible to the integration levels of the variables. According to results of the analysis, there isn't a relationship between the variables in the long run. Besides this, the results obtained from the analysis of Toda Yamamoto tests confirmed that, there are causalities from trade deficit to saving investment deficit, the trade deficit to budget deficit and the saving investment deficit to budget deficit.*

**Keywords:** Triple Deficits, Budget Deficits, Trade Deficits, Saving Investments Deficits, Causality

### **1.GİRİŞ**

Üçüz açık, bir ekonomide aynı dönemde bütçe, dış ticaret ve tasarruf yatırım açığının bir arada bulunması şeklinde geliştirilmiş bir kavramdır.

Aynı dönemde bütçe ve dış ticaret açığının bir arada bulunması şeklinde tanımlanan ikiz açığın bir ileri safhası olarak değerlendirilebilir.

Bu açıklardan, bütçe ve dış ticaret açığı daha bilinir haldeyken, tasarruf yatırım açığının önemi ise yeterince öne çıkarılmamakta ve bu üç açığın bir dönemde ve birlikte gerçekleşebileceği göz ardı edilmektedir. Türkiye’de sürekli var olan bütçe ve dış ticaret açıkları üzerine değerlendirmeler yapılırken, en az bu açıklar kadar önemli olan tasarruf yatırım açığına da dikkat çekilmekte ancak bunların birlikte değerlendirilmesine yönelik bir genel denge analizi yapılmamaktaydı. Bu çerçevede çalışmanın amacı, üçüz açıkların kendi aralarındaki etkileşimleri konusunda fikir sahibi olmak ve bu yolla elde edilecek verilerden politika önermelerinde bulunmaktır.

Çalışmada öncelikle konunun teorik arka planı incelenecek, ancak konuyla alakalı görüşlere yer verilmeyecektir. Ardından üçüz açıkların gelişimi grafik yardımıyla incelenecek, ampirik literatür verildikten sonra son olarak üçüz açıkların kısa ve uzun vadede etkileşimlerinin belirlenmesi için eşbütünleşme ve nedensellik testleri yapılacaktır.



## 2.ÜÇÜZ AÇIKLAR VE ÜÇÜZ AÇIKLARIN TEORİK ARKA PLANI

Bütçe gelirleri ile giderleri arasında negatif farkı yansıtan bütçe açığının, ihracat ve ithalat değerleri arasında ki farkı yansıtan dış ticaret açığının ve yurt içinde ki tasarruf yatırım farkını yansıtan tasarruf yatırım açığının bir ekonomide aynı dönemde ortaya çıkması üçüz açık olarak adlandırılmaktadır (Şentürk ve Ekşi, 2010:339). Üçüz Açık Hipotezi ise bu üç açık arasında bir bağlantı ve ilişki olduğunu iddia etmektedir.

Bütçe açıkları ile dış ticaret açıkları arasında ki ilişki Keynesyen Açık Ekonomi Modeli üzerinde gösterilmektedir. Açık bir ekonomide, Y toplam ulusal üretimi, C toplam özel tüketimi, I toplam özel ulusal yatırımı, G hükümet harcamalarını, X ihracatı ve M ithalatı göstermektedir (Günaydın, 2004:145).

$$Y = C + I + G + X - M \quad (1)$$

Buna ek olarak toplam ulusal üretim (Y), özel kesim tüketim harcamaları (C), tasarruflar (S) ve vergilerin (T) toplamına eşittir (Günaydın, 2004:145):

$$Y = C + S + T \quad (2)$$

Denklem (1) ve (2) birlikte yazıldığında şu sonuca ulaşılmaktadır (Günaydın, 2004:145):

$$(X - M) = (S - I) + (T - G) \quad (3)$$

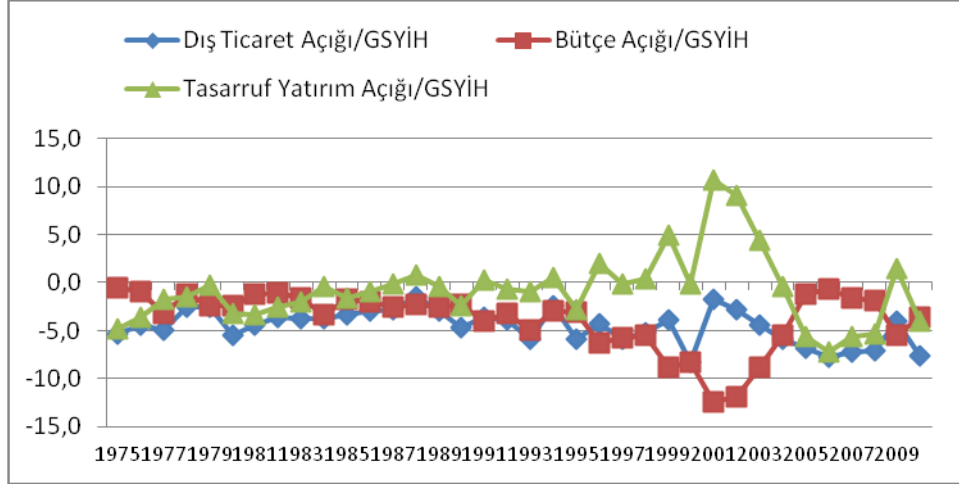
Eşitlik (3)'te sol taraf dış ticaret açığı, sağ taraf ise bütçe açığı ve tasarruf yatırım açığı olarak adlandırılmaktadır. Tasarruf yatırım açığının zaman içinde değişmeyen bir seyir izlediğini varsayarsak, bütçe açığında ortaya çıkan dalgalanmalar dış ticaret açığına etki edecektir ve ikiz açık durumunu ortaya çıkaracaktır (Keynesyen Yaklaşım). Bunun yanında David Ricardo 'ya göre bütçe açığında meydana gelen değişim tasarruflar yoluyla dengelenebilmekte ve ikiz açık sorunu ortaya çıkmamaktadır (Günaydın, 2004:145).

Eşitlik (3), net ihracatın, bütçenin dengede olduğu kabul edildiğinde, özel ve kamusal tasarruflara eşit olduğunu göstermektedir. Burada bütçe dengesinin gerçekleştiği (  $T - G = 0$  ) ve net ticaretin dengede olduğu (  $X - M = 0$  ) farz edildiğinde denklem (3), özel tasarruflarla özel yatırımların eşit olduğu bir durumu göstermektedir. Ulusal yatırımların ulusal tasarruflarla kısıtlandığı kapalı bir ekonomide bu durum bir zorunluluktur. Ancak sermaye hareketlerine açık bir ekonomide yatırımlarla tasarruflar her zaman eşit olmaz (Islam, 1998:122). Bu eşitliğin negatif yönde bozulduğu durumda (3) numaralı denklemde bir açık daha ortaya çıkmış olmaktadır. İşte bir ekonomide bu üç açık aynı anda var olduğunda üçüz açık durumu ile karşı karşıya kalınmaktadır (Eğilmez, 2006).

### **3.DIŞ TİCARET AÇIĞI, BÜTÇE AÇIĞI VE TASARRUF YATIRIM AÇIĞININ BİRLİKTE SEYRİ**

Türkiye ekonomisinde bir üçüz açık varsa bunun tespiti ve seyrinin analizinin yapılması açısından bu üç verinin aynı grafikte gösterilmesi, durumun anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Aşağıda ki grafikte üç verinin 1975-2010 yılları arasındaki değişimini göstermektedir.



**Grafik 1.** Dış Ticaret, Bütçe ve Tasarruf Yatırım Açığının Gelişimi

**Kaynak:** [www.dpt.gov.tr](http://www.dpt.gov.tr) adresinden faydalanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 1’de de görüldüğü üzere Türkiye ele alınan yıllar içerisinde yalnızca 1996-2004 yılları arasında üçüz açık problemi yaşamamıştır. Bu dönemde üçüz açık tasarruf yatırım dengesinin pozitif değer alması nedeniyle ikiz açığa dönüşmüştür. Bu dönemin dışında Türkiye ekonomisi yaklaşık 25 yıl kadar üçüz açık sorunu yaşamıştır. Günümüze yaklaşıldığında hala bu sorunla karşı karşıya olduğumuz görülmektedir.

Grafikte dikkat çeken bölge Türkiye ekonomisinin ikiz açık sorununu yaşadığı düşünülen 1996-2004 yılları arasındır. Bu dönemde tasarruf yatırım açığı büyük bir fazla vermiş, dış ticaret açığı tasarruf yatırım açığını takip eder bir gelişme göstermiş ancak bütçe açığı tam tersi bir yöneliş göstermiştir. Grafikte göze batan bir diğer nokta ise tasarruf yatırım açığı ve dış ticaret açığının ele alınan yıllar itibari ile aynı yönlü hareket etmesidir. Üçüz açık göstergeleri içerisinde makasın en çok açıldığı dönem ise 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin etkisiyle oluşmuştur.

#### **4.AMPİRİK LİTERATÜR TARAMASI**

Türkiye için yapılan çalışmalarda, Mangır (2012), Sürekçi (2011), Bahtiyar ve Bakır (2011), Altıntaş ve Taban (2010), Yapraklı (2010), Erdinç (2008), Çelik ve diğerleri (2008), Ümit ve Yıldırım (2008), Acaravcı ve Öztürk (2008), Sever ve Demir (2007), Günaydın (2004), Ay vd. (2004), Akbostancı ve Tunç (2002), Zengin (2000b) ve Zengin (2000a) Keynesyen görüşü destekler sonuçlara ulaşmışlardır. Bunun yanında Tunçsiper ve Sürekçi (2011), Yay ve Taştan (2007), Kuştepeli (2001) ve Bilgili ve Bilgili (1998) Ricardian görüşün desteklendiğine dair sonuçlar elde etmiştir. Bolat vd. (2011), Barışık ve Kesikoğlu (2010), Yücel ve Ata (2003) ve Utkulu (2003) açıklar arasında çift yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sürekçi (2011) diğer çalışmalardan farklı olarak, cari açığın yatırım tasarruf dengesi üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şen vd. (2012), bütçe açığı ve dış ticaret açığının tasarruf yatırım açığına sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır.

#### **5.UYGULAMA**

##### **5.1.Değişkenler ve Veriler**

Bu çalışmada üçüz açık hipotezinin öğelerini oluşturan bütçe açığı, dış ticaret açığı ve tasarruf yatırım açığı analiz edilmiştir. Veriler literatürde yaygın<sup>2</sup> kullanıma uygun olarak GSYİH'ya oran olarak kullanılmıştır. 1975-2010 dönemi yıllık veriler kullanılarak analiz yapılmıştır. Veriler Devlet Planlama Teşkilatı'nın Ekonomik ve Sosyal Göstergeler veri setinden elde edilmiştir. Ekonometrik analizde kullanılan ihracat ve ithalat verilerinin 1975-1983 yılları arasındaki kısmı, verilerin Devlet Planlama Teşkilatı'nda yer almaması sebebiyle Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan verilerle tarafımızdan hesaplanmıştır.

Literatürde yapılan çalışmalar içerisinde salt üçüz açık konusu incelenmemiş, analizi komplike hale getiren değişkenlerle, konu dolaylı şekilde incelenmiştir. Bu yönüyle çalışma, literatüre katkı yapacaktır.

---

<sup>2</sup> Literatürde verilerin oran olarak kullanıldığı çalışmalara örnek olarak, Sürekçi (2011), Onafowora ve Owoye (2006), Darrat (1988), Zengin (2000a) gösterilebilir.

Çalışmada kullanılan verilerin oran halinde olması sebebiyle değişkenlerin logaritması alınmamıştır. Keza verilerin çok sayıda eksi değer ihtiva etmesi de logaritma alınmasını imkansız kılmıştır.

**Tablo 1.** Analizde Kullanılan Veriler ve Kaynakları

Değişken	Tanımı	Gözlem Aralığı	Veri Kaynağı
<b>BA</b>	Bütçe açığı/GSYİH	1975-2010	DPT
<b>DTA</b>	Dış ticaret açığı/GSYİH	1975-2010	DPT-TUİK
<b>TYA</b>	Tasarruf yatırım açığı/GSYİH	1975-2010	DPT

## 5.2. Birim Kök Testleri

Birim kök testi ile serilerin durağan olup olmadıkları araştırılmaktadır. Eğer bir zaman serisi durağan değilse (X), seri durağan hale gelene kadar farkları ( $\Delta = X_t - X_{t-1}$ ) alınır. Daha sonra zaman serisinin bu düzeyde  $\Delta$ . Dereceden bütünleşik olduğu söylenmektedir Bu durum şu şekilde ifade edilmektedir (Yücel ve Ata, 2003:7):

$$X_t \sim I(\Delta)$$

### 5.2.1. Dickey Fuller ve ADF (Augmented Dickey Fuller) Testi

Serilerin durağanlığının kontrol edilmesinde en çok kullanılan yöntemler DF ve ADF testleridir.

Y değişkenlerinden oluşan bir seride,  $Y_t$  değişkeninin bu dönemde aldığı değer geçirdiği dönemdeki değeri olan  $Y_{t-1}$  ile ilişkisi şu şekilde yazılmaktadır (Tari, 2010:388):

$$Y_t = PY_{t-1} + u_t$$

Burada  $u_t$ , ortalaması sıfır, varyansı değişmeyen, ardışık bağımlı olmayan, stokastik hata terimi olarak adlandırılmaktadır. Regresyonda P

katsayısının bire eşit ( $P=1$ ) olması birim kök sorunu olduğuna işaret eder ve ilişki (Tarı,2010:388):

$$Y_t = Y_{t-1} + u_t$$

biçimini almaktadır. Bu, bir önceki dönemde değişkenin değerinin ve dolayısıyla o dönemde etkisinde kaldığı şokun olduğu gibi sistemde kalması ve bir değişikliğe uğramaması anlamında değerlendirilmektedir.

**Tablo 2.** ADF Testi Sonuçları

	BA	DTA	TYA
<i>Düzyey</i>			
Sabit	-2.076 (0) [0.2547]	-2.356 (1) [0.1612]	-2.442 (0) [0.1381]
Sabit+Trend	-2.047 (0) [0.5560]	-5.404*** (0) [0.0005]	-2.525 (0) [0.3148]
<i>Birinci Fark</i>			
Sabit	-5.698*** (0) [0.0000]	-10.013*** (0) [0.0000]	-7.598*** (0) [0.0000]
Sabit+Trend	-5.647*** (0) [0.0003]	-9.908*** (0) [0.0000]	-7.483*** (0) [0.0000]

**Notlar:** ADF testinde uygun gecikme uzunluğu Schwarz bilgi kriterine göre belirlenmiş ve tabloda parantez içinde gösterilmiştir. Köşeli parantez içerisindeki rakamlar, olasılık (p-value) değerlerini göstermektedir.

\*\*\*, \*\*, ve \* sırasıyla yüzde 1, 5 ve 10 anlam düzeylerini göstermektedir.

ADF Testi sonuçlarına göre seviye halleri birim kök içeren değişkenlerin, birinci farklarında sabit, sabit ve trendli hallerinde birim kök olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Değişkenlerden BA (bütçe açığı) ve TYA (tasarruf yatırım açığı)  $I(1)$ 'de DTA (dış ticaret açığı) düzeyde sabitli ve trendli halinde durağandır.

### 5.2.2. Phillips-Perron Testi

Phillips-Perron (1988) DF'nin hata terimleri ile alakalı olan varsayımını genişletmişlerdir. Şu regresyon durumu daha iyi ifade etmektedir (Tarı, 2010:400):

$$Y_t = a_0 + a_1 y_{t-1} + u_t$$

$$Y_t = a_0 + y_{t-1} + a_2(t - T/2) + ut$$

Bu regresyonda T gözlem sayısını,  $u_t$  hata terimlerinin dağılımını göstermektedir. Bu hata teriminin beklenen ortalaması 0'a eşit olmaktadır. Ancak burada hata terimleri arasında içsel bağlantı (serial correlation) olmadığı veya homojenlik varsayımı gerekli bulunmamaktadır. Bu bakımdan PP testinde, DF testinin bağımsızlık ve homojenite varsayımları terk edilmiştir. Aksine hata terimlerinin zayıf bağımlılığı ve heterojen dağılımı kabul edilmektedir. Böylelikle Phillips-Perron, DF t istatistikleri geliştirilmesinde hata terimlerinin varsayımları hakkında ki sınırlamaları dikkate alınmamıştır (Tarı, 2010:400).

**Tablo 3.** PP Testi Sonuçları

	BA	DTA	TYA
<i>Düzye</i>			
Sabit	-2.208 (2) [0.2068]	-4.444*** (4) [0.0012]	-2.545 (4) [0.1138]
Sabit+Trend	-2.248 (2) [0.4495]	-5.396*** (1) [0.0005]	-2.633 (4) [0.2689]
<i>Birinci Fark</i>			
Sabit	-5.698*** (0) [0.0000]	-16.796*** (9) [0.0000]	-7.825*** (2) [0.0000]
Sabit+Trend	-5.647*** (0) [0.0003]	-18.662*** (10) [0.0000]	-7.710*** (2) [0.0000]

**Notlar:** PP testinde çekirdek (kernel) yöntemi “Barlett kernel” ve bant genişliği (bandwith) “Newey West bandwith” yöntemine göre belirlenmiştir. Parantez içerisindeki değerler, bant genişliğini göstermektedir. Köşeli parantez içerisindeki rakamlar, olasılık (p-value) değerlerini göstermektedir.

\*\*\*, \*\*, ve \* sırasıyla yüzde 1, 5 ve 10 anlam düzeylerini göstermektedir.

PP Testi sonuçlarına göre BA (bütçe açığı) ve TYA'nın (tasarruf yatırım açığı) I(1)'de, DTA'nın (dış ticaret açığı) ise düzeyde durağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 5.3.ARD L Yöntemi

Durağanlık dereceleri farklı olan serilere eşbütünleşme yönteminin uygulanamama sorunu Pesaran ve Shin (1995) ve Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen sınır testi yaklaşımı ile ortadan kaldırılmıştır. Bu yeni yönteme ARDL (Autoregressive Distributed Lag) olarak adlandırılmaktadır. Bu yaklaşımın avantajı, değişkenlerin eşbütünleşme derecelerinden bağımsız şekilde uygulanabilmesidir.

Aşağıda iki bağımsız ve bir bağımlı değişken içeren modellere ilişkin sınır testi için kurulan ARDL modeli görülmektedir.

$$dTYA_t = \beta_1 TYA_{t-1} + \beta_2 BA_{t-1} + \beta_3 DTA_{t-1} + \sum_{i=0}^m \beta_4 dTYA_{t-i} + \sum_{i=0}^m \beta_5 dBA_{t-i} + \sum_{i=0}^m \beta_6 dDTA_{t-i} + u_t$$

Yukarıdaki eşitlik bağımlı ve bağımsız değişkenlerin bir gecikmesini içermektedir. Bağımlı ve bağımsız gecikmelerdeki her bir gecikmenin farkı kısa dönem dinamikler hakkında fikir vermektedir. Bunlar, bağımlı değişkende meydana gelebilecek olan değişimleri göstermektedir. Her bir gecikme değerinin katsayılarının bağımlı değişkenin katsayısına oranları uzun dönem dinamikler hakkında bilgi vermektedir (Altıntaş ve Taban, 2010:1719).

Akaike ve Schwarz bilgi kriterlerinin minimum olduğu gecikme uygun gecikmedir. Bu durumda optimum gecikme uzunluğunun 2 olduğu tespit edilmiştir. Ancak 2 gecikme uzunluğu, serilerin düzey değerleri için değil, birinci farkları alınmış serilerin gecikme uzunlukları için geçerlidir.

2 gecikme uzunluğu ve sabitli model için eşbütünleşme sonuçları şöyledir:

**Tablo 4.** Sabitli Model İçin Eşbütünleşme Sonuçları

Test Statistic	Value	df	Probability
----------------	-------	----	-------------



F-statistic	3.766447	(3, 22)	0.0254
Chi-square	11.29934	3	0.0102

2 gecikme uzunluğu ve sabitli ve trendli model için eşbütünleşme sonuçları şöyledir:

**Tablo 5.** Sabitli ve Trendli Model İçin Eşbütünleşme Sonuçları

Test Statistic	Value	df	Probability
F-statistic	4.067542	(3, 21)	0.0200
Chi-square	12.20262	3	0.0067

Elde edilen F istatistikleri Pesaran (2001)'deki kritik değerler ile karşılaştırılmış ve seriler arasındaki eşbütünleşme ilişkisi kontrol edilmiştir.

Açıklayıcı değişken sayısı (k=2)

**Tablo 6.** Sabitli model CI(iii) Case III

	F<alt sınır; Ho Kabul Eşbütünleşme yok	Alt sınır<F<Üst sınır Kararsızlık bölgesi	F>üst sınır; Ho RED Eşbütünleşme var	F- istatistiği	Sonuç
$\alpha$	Alt sınır- I(0)		Üst sınır-I(1)	3.76	
%10	3.17		4.14		Kararsızlık
%5	3.79		4.85		H0 Kabul
%1	5.15		6.36		H0 kabul

**Tablo 7.** Sabitli ve trendli model CI(v) Case V

$\alpha$	Alt sınır- I(0)		Üst sınır-I(1)	4.06	
%10	4.19		5.06		H0 kabul
%5	4.87		5.85		H0 kabul

%1	6.34		7.52		H0 kabul
----	------	--	------	--	----------

Not: Kritik değerler Pesaran vd.(2001)'den alınmıştır.

Tasarruf yatırım açığı, bütçe açığı ve dış ticaret açığı arasında F istatistiklerinin kritik değerlerin altında kalması sebebiyle eş bütünleşme ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda ARDL Vektör Hata Düzeltme modelinin kullanılabilmesi mümkün değildir.

Seriler arasındaki ilişkilerin, yani birim kök ya da eşbütünleşme ilişkilerinin ön bilgisine sahip olmadan uygulanabilecek modeller mevcuttur. Bu modellerden Toda – Yamamoto (1995) yönteminde ilk aşama, VAR modelinde uygun gecikme uzunluğunun (p) belirlenmesidir. Bu adımdan sonra p gecikmesine en yüksek bütünleşme sahip değişkenin bütünleşme seviyesi ( $d_{max}$ ) eklenmektedir. Daha sonra p +  $d_{mas}$  gecikmesi için serilerin orijinal değerleri üzerine EKK modeli tahmin edilmektedir. Son olarak değişkenler üzerine kısıtlamalar konulmakta ve p gecikme için standart Wald Testi kullanılarak bu kısıtlamaların anlamlılıkları test edilmektedir (Büyükakın, Bozkurt ve Cengiz, 2009:111).

Bu yöntemin doğru sonuçlar vermesi sistemde gecikmenin doğru tespit edilmesine ve modelde olması gereken tüm bileşenlerin kullanılmasına bağlıdır. Toda ve Yamamoto (1995) tarafından geliştirilen model şu denklemlerle uygulanmaktadır (Altıntaş ve Taban, 2010:1724):

$$Y_t = \alpha + \sum_{i=1}^k \beta_i Y_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \beta'_j Y_{t-j} + \sum_{i=1}^k \lambda_i X_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \lambda'_j X_{t-j} + \varepsilon_{1t}$$

$$X_t = \alpha + \sum_{i=1}^k \delta_i X_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \delta'_j X_{t-j} + \sum_{i=1}^k \phi_i Y_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \phi'_j Y_{t-j} + \varepsilon_{2t}$$

Eğer denklem (13)'te  $\lambda_i \neq 0$  ise X, Y'nin nedenidir şeklinde yorumlanmaktadır. Denklem (14)'te ise  $\phi \neq 0$  ise bu durumda Y, X'in nedenidir denilmektedir (Altıntaş ve Taban, 2010:1725).

Çalışmada kullanılan değişkenlerin farklı bütünleşme dereceleri olması standart Granger nedenselliğinin kullanılmasını imkansız kılmıştır. Bu

yüzden çalışmada bütünleşme derecelerine duyarlı olmayan Toda Yamamoto (1995) nedensellik testi kullanılmıştır.

Toda Yamamoto uygulaması için VAR modeli uygun gecikmesinin belirlenmesi gerekmektedir.

**Tablo 8.** VAR Modeli İçin Uygun Gecikme

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-174.5217	NA	64.49468	12.68012	12.82286*	12.72376
1	-163.3021	19.23369*	55.35951*	12.52158*	13.09252	12.69612*
2	-154.7950	12.76058	58.88771	12.55679	13.55594	12.86224
3	-146.7778	10.30789	67.50073	12.62698	14.05435	13.06334
4	-141.4107	5.750459	99.85277	12.88648	14.74205	13.45374
5	-130.8651	9.039088	113.4909	12.77608	15.05986	13.47425
6	-123.8995	4.477874	199.3578	12.92139	15.63338	13.75047
7	-116.9692	2.970131	493.7854	13.06923	16.20942	14.02922

\* Kriter tarafından belirlenen uygun gecikmeyi göstermektedir.

VAR modelinin Akaike bilgi kriteri tarafından gösterilen uygun gecikmesi (p) 1'dir. Değişkenler maksimum bütünleşme değeri 1'dir. Bu durumda  $p + d_{\max} = 2$ 'dir. VAR(2) modelinin istikrar koşullarını sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmelidir. İlk olarak otokorelasyon suçlarına bakılmıştır.

**Tablo 9.** VAR(2) Otokorelasyon Testi Sonuçları

Lags	LM-Stat	Prob
1	14.06967	0.1199
2	12.37071	0.1932
3	9.353676	0.4053
4	3.226692	0.9546
5	11.72834	0.2291
6	4.412361	0.8822
7	6.175027	0.7223
8	4.610653	0.8668
9	2.497419	0.9810
10	6.800475	0.6579
11	4.366542	0.8857
12	11.09527	0.2692

Otokorelasyon LM Test istatistiklerine göre 2 gecikmeli VAR modelinde otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır. Sonraki adım VAR(2) modelinde değişen varyansın araştırılmasıdır.

**Tablo 10.** VAR(2) Değişen Varyans testi sonuçları

Chi-sq	df	Prob.
83.60940	72	0.1648

White Heteroskedasticity (With No Cross Terms) sonuçlarına göre VAR(2) modelinde değişen varyans sorunu bulunmamaktadır. VAR istikrar koşullarından sonuncusu ise ters köklerin birim çember içerisinde yer almasıdır.

**Tablo 11.** Ters Kökler

Root	Modulus
0.667947 - 0.317390i	0.739519
0.667947 + 0.317390i	0.739519
-0.261845 - 0.501725i	0.565943
-0.261845 + 0.501725i	0.565943
-0.534191 - 0.124645i	0.548540
-0.534191 + 0.124645i	0.548540
No root lies outside the unit circle.	
VAR satisfies the stability condition.	

Ters kökler birim çember içerisinde yer almaktadır ve VAR(2) modeli istikrar koşullarını sağlamıştır.

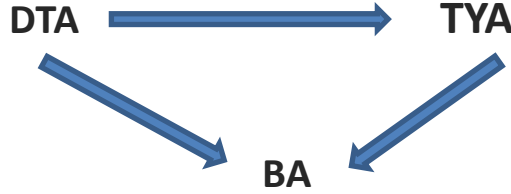
#### 5.4.Toda Yamamoto Nedensellik Testi Uygulaması

**Tablo 12.** Toda Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Nedenselliğin Yönü	p+d <sub>max</sub>	Prob Değeri	Karar
dta → tya	2	0.0277**	Ret
ba → tya	2	0.2354	Kabul
ba → dta	2	0.4410	Kabul
tya → dta	2	0.1477	Kabul
dta → ba	2	0.0048***	Ret
tya → ba	2	0.0018***	Ret

\*\* ,\*\*\* sırasıyla %5 ve %1 anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

Toda Yamamoto testi sonuçlarına göre, Tablo 13'te görüldüğü üzere DTA'dan (dış ticaret açığı) TYA'ya (tasarruf yatırım açığı), DTA'dan BA'ya (bütçe açığı) ve TYA'dan BA'ya nedensellik tespit edilmiştir.



Şekil 1. Nedenselliğin Yönü

## 6.SONUÇ

Elde edilen bulgulara göre ARDL yaklaşımı sonucunda üçüz açık kavramını oluşturan açıkların uzun dönemde birlikte hareket etmedikleri sonucuna varılmıştır. Ardından yapılan nedensellik testi sonucunda, DTA'dan (dış ticaret açığı) TYA'ya (tasarruf yatırım açığı), DTA'dan BA'ya (bütçe açığı) ve TYA'dan BA'ya nedensellik tespit edilmiştir. Bu sonuçlar şu şekilde yorumlanabilmektedir:

Türkiye'de dış ticaret açığının büyümesinin en önemli nedenlerinden birinin ithalat artışı olduğu söylenebilmektedir. İthalat artışı piyasadaki mevcut mal miktarını arttırarak fiyatlar üzerinde aşağı yönde bir baskı oluşturmaktadır. Bu durumun toplam talepte yeniden bir artışa neden olabileceği söylenebilmektedir. Bunun yanında kriz sonrası dönemlerde bankacılık sisteminin ve faaliyetlerinin yaygınlaşmasıyla, günümüze yaklaşıldığında kriz sırasındaki toplam tasarruf seviyesinin yarısı oranında bir toplam tasarruf düzeyiyle karşılaşılmaktadır. Kişiler gelirlerinin eskisine oranla daha büyük bir kısmını harcama yolunu seçmektedir. Bu durumda dış ticaret açığı ile başlayan süreç tasarruf yatırım açığının büyümesine neden olmaktadır.

Türkiye dünya üzerinde gelişmiş Avrupa ülkeleri, ABD ve uzak doğu Asya ülkeleri gibi teknoloji üretebilen bir ülke değildir. Bu sebeple yüksek miktarda teknoloji ithalatı yapmaktadır. Teknoloji ve teknoloji gerektiren mal ve hizmet talebinin artması bunların yalnızca ithal edilmesiyle kullanılabilir olması anlamına gelmemektedir. Bu mal ve hizmetlerin kullanılabilmesi için gerekli altyapı hizmetlerinin alınması ve

uygulanması, bunun yanında, toplumla birlikte devletin de aynı mal ve hizmetlere ihtiyaç duyması daha fazla harcama yapmasını gerektirmektedir. Bu yolla dış ticaret açığı, bütçe açığına sebep olmaktadır.

Büyümenin ve yatırımların en büyük kaynağı tasarruf olduğu söylenebilir. Ancak 2001 krizi sonrasında belirtildiği gibi tasarrufların kriz öncesi dönemin yarısında seyretmesi gerekli büyümenin sağlanabilmesi açısından yetersiz kalmaktadır. Bu durum büyümenin sürdürülebilmesi için ülke ekonomisini dış tasarruflara bağımlı hale getirmektedir. Daha fazla sermaye çekebilmek için daha fazla faiz oranına katlanması gerekliliği bütçe içerisinde faiz harcamalarının artmasına ve bu yolla bütçe açıklarının büyümesine sebep olmaktadır.

Sonuç olarak makroekonomi politikaları oluşturulurken, potansiyel krizlere önlem alınırken değişkenlerin birbirlerinden nasıl etkilendiğini tespit etmek, atılacak adımların başarılı olması için büyük önem taşımaktadır. Uzun yıllardır dış ticaret açıkları ile büyük bir savaş veren ülkemizde, sorunun üzerine giderken göz önünde bulundurmanız gereken bir diğer hususta bu çalışma sonucunda elde edilen tasarruf yatırım açığının dış ticaret açığı üzerinde ki etkisidir. Dış ticaret açıklarının, bütçe açığı üzerindeki etkilerinin yanı sıra, tasarruf yatırım açığı üzerinde ki etkisi göz önüne alınarak yapılan bir politika daha başarılı sonuçlar elde edilmesinde önemli rol oynayacaktır.

## KAYNAKÇA

ACARAVCI, Ali, İlhan Öztürk (2008), "Twin Deficits Phenomenon: Empirical Evidence from the ARDL Bound Test Approach for Turkey", *International Journal of Statistics & Economics*, 2(A08), 57-64.

AKBOSTANCI, Elif, Gül İ. Tunç (2002), "Turkish Twin Deficit: An Error Correction Model of Trade Balance", *Middle East Technical Universty, ERC Working Papers*, No: 01/06, 1-17.

ALTINTAŞ, Halil ve Sami Taban (2010), "Türkiye’de İkiz Açık Sorunu ve Feldstein Horioka Hipotezi: ARDL Yaklaşımı ve Nedensellik Araştırması" Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi-I, Küresele Krizler ve Ekonomik Yönetişim, Malatya.

AY, A., Z. Karaçor, M. Mucuk, S. Erdoğan (2004), "Bütçe Açığı-Cari İşlemler Açığı Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği (1992-2003)", *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, Sayı:12, 75-82.

BAHTİYAR, Görkem ve Hasan Bakır (2011), "Türkiye’de İkiz Açık Hipotezi", *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt:3 No:2, ss 79-88.

BARIŞIK, Salih, Ferdi Kesikoğlu (2010), "Makro Ekonomik Değişken Olarak Bütçe Açığı-Cari Açık İlişkisi: Gelişmekte Olan Piyasalar Örneği", *İktisat İşletme ve Finans*, C.2, S.294, 109-127.

BİLGİLİ, F., E. Bilgili (1998), "Bütçe Açığının Cari İşlemler Üzerindeki Etkileri: Teori ve Uygulama", *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, C.13, S.146 (sayının eki), 4-16.

BOLAT, S., M. Belke, O. Aras (2011), " Türkiye’de İkiz Açık Hipotezinin Geçerliliği: Sınır Testi Yaklaşımı", *Maliye Dergisi*, Sayı:261, 247-364.

BÜYÜKAKIN, Figen, Hilal Bozkurt ve Vedat Cengiz (2009), "Türkiye’de Parasal Aktarımın Faiz Kanalıyla Nedensellik ve



Toda Yamamoto Yöntemleri ile Analizi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 33, ss 101-118.

ÇELİK, Sadullah, Pınar Deniz, Seden Eken (2008), “Eşbütünleşme Analiziyle Altı Gelişmekte Olan Ülke İçin İkiz Açıklar Hipotezi”, 2.Ulusal İktisat Kongresi.

EĞİLMEZ, Mahfi (2006), "Üçüz Açık", Radikal, 30/05/2006.

ERDİNÇ, Zeynep (2008), “İkiz Açıklar Hipotezinin Türkiye’de 1950-2005 Yılları Arasında Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik Testi İle İncelenmesi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:8, Sayı:1, s209-222.

GÜNAYDIN, İhsan (2004), “Bütçe ve Ticaret Açıkları Arasındaki İlişki”, Ekonomik Yaklaşım, Gazi Üniversitesi İktisat Bölümü Yayını, Cilt:15, Sayı:52-53.

KUŞTEPELİ, Y. Rabia (2001), “An Empirical Investigation of the Feldstein Chain for Turkey”, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.2, S.1, 99-108.

MANGIR, Fatih (2012), "Türkiye İçin İkiz Açıklar Hipotezi Testi (1980- 2011)", Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, C.5, S.2, 136-149.

PESARAN, Hashem Ve Shin Yongcheol (1995), “Testing for Unit Roots in Heterogenous Panels”, Working Paper, Cambridge University.

PESARAN, M. H., Y. Shin ve Smith R. J. (2001), “Bound Testing Approaches to the Analysis of Level Relationship”, Journal of Applied Econometrics, Vol:16, 289-326.

PHILLIPS, Peter, Pierre Perron (1988), “Testing for a Unit Root in Time Series Regressions”, Biometrika, vol: 75, No: 2, 335-346.

SEVER, Erşan ve Murat Demir (2007), “Türkiye’de Bütçe Açığı ile Cari Açık Arasında ki İlişkilerin VAR Analizi ile İncelenmesi” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, ss47-63.

SÜREKÇİ, Dilek (2011), “Türkiye’de Üçüz Açıklar Olgusunun Analizi: Dinamik Bir Yaklaşım”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:18, Sayı:1, s51-69.

ŞEN, Ali, Canan Sencer, Mehmet Şentürk ve Yusuf Ekrem Akbaş (2012), “Empiricle Findings on Triplet Deficits Hypothesis: The Case of Turkey”

ŞENTÜRK, M. ve I. H. Ekşi (2010), ”Üçüz Açıklar ve Finansal Krizler: Türkiye Deneyimi”, Halil Seyidoğlu’na Armağan Finansal Kriz Yazıları, Nobel Yayınları, Ankara.

TARI, Recep (2010), “Ekonometri”, Genişletilmiş 6.baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.

TODA, Hiro ve Taku Yamamoto (1995), “Statistical Inference in Vector Autoregressions with Possibly Integrated Process”, Journal of Econometrics, Vol.66, 225-250.

TUNÇSİPER, Bedriye, Dilek Sürekçi (2011), “Türkiye’de İkiz Açıklar Hipotezinin Geçerliliğinin Zaman Serisi Analizi”, AÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C.11, S.3, 103–120.

UTKULU, Utku (2003), “Türkiye’de Bütçe Açıkları ve Dış Ticaret Açıkları Gerçekten İkiz mi? Koentegrasyon ve Nedensellik Bulguları”, DEÜ, İİBF Dergisi, C.18, S.1, 45-61.

ÜMİT, A. Öznur, Kemal Yıldırım (2008), “İkiz Açıklar Hipotezi: Türkiye Analizi”, İktisat, İşletme ve Finans Dergisi, C.23, S.267, 116-132.

YAPRAKLI, Sevda (2010), “Türkiye’de Esnek Döviz Kuru Rejimi Altında Dış Açıkların Belirleyicileri: Sınır Testi Yaklaşımı”,

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.65, S.4, 141-163.

YAY, G. Gürkan, Hüseyin TAŞTAN (2007), “İkiz Açıklar Olgusu: Frekans Alanında Nedensellik Yaklaşımı”, İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Sayı:37, 87-111.

YÜCEL, Fatih, Ahmet Yılmaz Ata (2003), “Eş-Bütünleşme ve Nedensellik Testleri Altında İkiz Açıklar Hipotezi: Türkiye Uygulaması”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:12, Sayı:12.

ZENGİN, Ahmet (2000a), “Reel Döviz Kuru Hareketleri ve Dış Ticaret Fiyatları (Türkiye Üzerine Ampirik Bulgular)”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, II (2), 27-41.

ZENGİN, Ahmet (2000b), “ The Twin Deficits Hypothesis (The Turkish Case)”, First International Joint Symposium On Business, 217-228.

**P.ABBA LERNER’İN BAKIŞ AÇISIYLA FONKSİYONEL  
MALİYE VE VERGİYE DAYALI PARA YAKLAŞIMI İLE  
İLİŞKİSİ**

**Doç.Dr. Zeliha GÖKER**  
**Akdeniz Üniversitesi İİBF**  
**zgoker@akdeniz.edu.tr**

**ÖZET**

*Fonksiyonel maliye yaklaşımına göre tam istihdam ve fiyat istikrarı temel makroekonomik hedeflerdir ve bu hedeflerin yerine getirilmesi devletin sorumluluğundadır. Devlet tam istihdamı ve fiyat istikrarını sağlayacak şekilde toplam harcama düzeyini ayarlamakla yükümlüdür. Kamu bütçesinin ve kamu borçlarının bir araç olarak kullanılmasını öngören yaklaşım, bütçe açığının ya da kamu borçlarının düzeyinin ne olması gerektiğine ilişkin önceden bir öngörüde bulunmamakta, geleneksel yaklaşımdan farklı olarak vergiler ve borçları bir finansman aracı olarak değerlendirmemektedir. Devlet önce harcama yapmakta, vergiler harcamaları takip etmektedir. Devletin harcamak için halkın elindeki paraya ihtiyacı yoktur, tersine halkın vergi ödemek için devletin parasına ihtiyacı vardır.*

**Anahtar Kelimeler:** Fonksiyonel Maliye, Vergiye Dayalı Para

**FUNCTIONAL FINANCE FROM THE VIEWPOINT OF P.  
ABBA LERNER AND THE RELATIONSHIP WITH TAXES  
DRIVE MONEY APPROACH**

**ABSTRACT**

*For functional finance full employment and price stability are fundamental macroeconomic goals, and it is the responsibility of the state to promote their attainment. Unemployment exists because there's not enough spending in the economy. It supports the important proposition that total spending should be adjusted to eliminate both unemployment and inflation. Functional finance simply refers to an approach to public finance that sees the government budget and the management of the national debt as means to economic prosperity. This notion needn't assume any particular a priori most desirable absolute or relative size of the national debt or deficit. Such an approach has an immediate result; neither taxing nor government borrowing is funding operations. Spending comes first and taxation follows later, government spending finances private sector tax payments and not vice versa.*

**Key Words:** Functional Finance, Taxes Drive Money

**1.GİRİŞ**

Günümüzde uygulanan neoklasik politikaların öncelikli hedefi fiyat istikrarının sağlanmasıdır. Bu amaçla para politikası kullanılırken, maliye politikası önemini kaybetmiş ve işlevi, borçların sürdürülebilirliğinin sağlanması ile sınırlandırılmıştır. Maliye politikası ancak kriz dönemlerinde, para politikasının etkisiz olduğu durumlarda hatırlanır olmuştur. Tam istihdam sorununun ise piyasa tarafından çözülmesi öngörülmüş, bu çerçevede devletin aktif politikalar uygulayarak piyasaya müdahalesi de önemli ölçüde kısıtlanmıştır.

Fonksiyonel maliye yaklaşımında ise makro politikaların öncelikli hedefi tam istihdam ve fiyat istikrarının *birlikte* sağlanmasıdır ve bu hedefi gerçekleştirmek de devletin sorumluluğu altındadır. Lerner, serbest piyasa ekonomisini direksiyonu olmayan araba sürmeye benzetmektedir. Bunun doğal sonucu ekonomi kaza yapmakta, sağa sola sapmaktadır, bu nedenle Lerner'e göre devlet, maliye politikasını-

fonksiyonel maliye- bir direksiyon gibi kullanarak ekonominin düzgün işlemlerini sağlamalıdır.

1950 ve 1960'lı yıllarda Abba Lerner<sup>1</sup>'in fonksiyonel maliye ilkeleri, Keynesyen ekonominin anlatıldığı pek çok ders kitabına kaynak olmuş ve makro ekonomi politikalarını etkileyerek, Keynesyen politika olarak nitelendirilmiştir. Aslında Keynes *Genel Teori*'de politika bahsine girmemiş, maliye politikasına yer vermemiştir. Dolayısıyla 1970 ve 80'li yıllarda Keynesyen politikalara yöneltilen eleştiriler esasen Lerner'in fonksiyonel maliye politikalarına yöneliktir. Eleştiriler neticesinde 1990'lı yıllarda hem ders kitaplarında hem de politika uygulamalarında Keynesyen yaklaşım gözden düşmüştür (Collander 2003:37). Ancak Post Keynesyen iktisatçılar, istihdam ve fiyat istikrarı sorunlarının çözümünde devletin rolüne vurgu yaparak yeniden maliye politikası ve fonksiyonel maliye anlayışını gündeme taşımaktadırlar.

Fonksiyonel maliye anlayışının, çalışmanın insan haklarından biri olduğundan hareketle, fiyat istikrarının yanı sıra tam istihdam sorununa da odaklanması sebebiyle önemli olduğu düşünülmektedir. Günümüzde sürekli artan işsizlik oranları dikkate alındığında bu bakış açısı daha da önemli olmaktadır zira esnek emek piyasaları ile işsizlik sorununun

---

<sup>1</sup> Lerner (1903-1982), Keynes'le tanışmadan önce yalın bir İngilizce ve kolay anlaşılır bir geometri ile Marshallcı neoklasik teori ve refah ekonomisi genel dengesini açıklamış, genişletmiş, ayrıntılara inerek grafiklerle göstermiştir. Bunların pek çoğu standart ders kitaplarında kullanılmıştır. Pareto optimalite koşulunun sağlanması için marjinal maliyet fiyatlamasının gerekli ve yeterli olduğunu, tam rekabette bu koşulun ( $P=MC$ ) sağlandığını ancak tekellerde koşulun sağlanmadığını; serbest ticaretle, ülkeler arasında faktör hareketliliği yokken malların hareketliliği ile faktör fiyatlarının eşitleneceğini Lerner ortaya koymuştur. Keynes'in, Lerner'in başyapıtı olduğunu söylediği *The Economics of Control* (1944) (doktora tezi) iki kitaptan oluşmaktadır. Birinci kitap neoklasik mikroekonomi, ikinci kitap ise makro ekonomi ve Keynesyen teori ile ilgilidir. Lerner her iki kitapta kullandığı analitik yeti ile bazen en uzak olası mantıksal sonuca ulaşarak, görüşlerin asıl sahiplerinin düşünmediği hatta reddettiği neticelere ulaşmıştır. Keynes'in çok yakın çevresi dışında *Genel Teorinin* önemini kavrayan ilk iktisatçı Lerner olmuştur. Böylece çalışmalarını neoklasik mikroekonomi yerine Keynesyen makroekonomiye yönlendirmiş, kavramları netleştirerek yeni fikirler üretmiştir. Bu konudaki ilk çalışmasında (1936), Keynesyen modelin, tasarruf paradoksu gibi, basit fakat beklenenin aksi sonuçlarını göstermiştir (Forstater 2006).

çözülmesi mümkün görünmemektedir. Bu noktada ABD ve Arjantin merkez bankalarının fiyat istikrarının yanı sıra işsizlik sorununu da görev alanına dâhil etmesi önemli olmakla birlikte asıl olanın maliye politikası olduğu düşünülmektedir. Çünkü istihdam politikası merkez bankasının değil, maliye politikası kapsamında devletin sorumluluğunda olmalıdır.

Bu çalışmanın amacı Abba Lerner'in fonksiyonel maliye yaklaşımını ve bu yaklaşımın ekonomide paranın rolüne ilişkin görüşünü ortaya koymak ve maliye politikasının tam istihdamın sağlanmasındaki rolüne dikkat çekmektir. İkinci bölümde fonksiyonel maliye yaklaşımı ve fonksiyonel maliye kuralları, üçüncü bölümde vergiye dayalı para yaklaşımı, dördüncü bölümde fonksiyonel maliye yaklaşımında vergilerin ve borçların işlevi, beşinci bölümde Lerner'in enflasyona bakış açısı, altıncı bölümde ise fonksiyonel maliyeye yöneltilen eleştiriler üzerinde durulmaktadır.

## 2.FONKSİYONEL MALİYE NEDİR?

Lerner fonksiyonel maliyeyi, mali tedbirlerin ekonomideki işlevlerine göre değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Bu anlayışa göre maliye politikası; harcama ve vergileme, borçlanma ve borçların geri ödenmesi, para basılması ve dolaşımdaki paranın geri çekilmesi işlemleri sadece ekonomide yarattığı sonuçlara bakılarak değerlendirilmeli, geleneksel teori de olduğu gibi bu işlemlerin iyi ya da kötü olmaları ile ilgilenilmemelidir (Lerner 1943: 39). Geleneksel yaklaşıma göre denk bütçe, ulaşılması hedeflenen bir *sonuç* tür. Ancak fonksiyonel maliye, ekonomik refaha ulaşmak için kamu bütçesi ve kamu borç yönetiminin bir *araç* olarak kullanılmasını öngörmektedir. Bu nedenle ekonomik analizden önce bütçenin nasıl olması ile ilgili ya da kamu harcamaları ve kamu gelirleri arasındaki ilişki ile ilgili bir öngörüsü yoktur. Daha fazla bütçe açığının daha iyi olduğunu ya da diğer şeyleri dikkate almadan sadece bütçe açığının “iyi” olduğunu savunmak yerine, bütçe açıklarının ya da bütçe denkleğinin ekonomideki etkileri ile ilgilenmektedir. Böyle bir anlayışın doğrudan sonucu vergilerin ve borçların finansman aracı

olarak kullanılmamasıdır. Lerner'e göre vergi koymanın amacı devletin bastığı paraya talep yaratmak ve halkın ekonomik davranışlarını etkilemek iken, borçlanma yolu ile devlet, rezervleri yönetmekte ve faiz oranlarını kontrol etmektedir (Lerner 1951a: 131).

Fonksiyonel maliye anlayışı, toplam harcamaları ayarlamak suretiyle işsizlik ve enflasyonun ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir çünkü toplam harcamalar toplam üretimi aşarsa enflasyon, toplam harcamalar toplam üretimin altında kalırsa işsizliğin ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Keynes gibi Lerner'de işsizliğin kapitalist ekonomilerin bir özelliği olduğunu tespit ederek, tüketicilerin harcama kararları ile firmaların üretim kararlarını koordine eden ve böylece ekonominin sağlıklı bir şekilde çalışmasını ve tam istihdamın sağlanmasını mümkün kılan bir mekanizmanın olmadığını savunmaktadır. Bu nedenle işsizlik, devletin sadece olağanüstü dönemlerde ya da büyük durgunluk dönemlerinde ilgilenmek durumunda kaldığı bir sorun değildir, normal dönemlerde de sorununun çözümü için piyasaya güvenmek yerine, devletin sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir. Çünkü Lerner'e göre (1951a: 31-32) tam istihdamın sağlanması ile elde edilecek ekonomik kazanç çok büyüktür<sup>2</sup>. İşsizlik, mal ve hizmet üretiminde sürekli azalma ile doğrudan etkisini göstermekle birlikte, toplumdaki dışlanmış hissetme, boşanmalar, artan suç oranları, hastalıklar gibi sosyal maliyetleri de beraberinde getirmektedir, sosyal harcamalar artmaktadır<sup>3</sup>. Öte yandan tam istihdam etkinliği artırmaktadır; işsiz kalma korkusunu ortadan kaldırdığı için çalışanlar daha düşük verimlilikle çalıştıkları işlerden, yüksek verimlilikle çalışabilecekleri işlere geçebilmektedirler. Irk ve cinsiyete dayalı ücret farklılıkları ortadan kalkarken, sosyal istikrar

---

<sup>2</sup> Geleneksel yaklaşım ise, işsizliğin kaçınılmaz olmasının yanı sıra yararlı olduğunu da savunmaktadır. Çünkü işsizlik çalışanları disiplin altına almaktadır. Düşük işsizliğin maliyetinin yüksek enflasyon olduğu iddia edilerek, enflasyon korkusu ön plana çıkarılmakta, fiyatların artmasını önlemek için işsizliğe katlanılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu anlamda tam istihdam da, fiyat artışlarına neden olmayan işsizlik düzeyi olarak tanımlanmaktadır.

<sup>3</sup> ABD için yapılan bir çalışma çalışmayan, okula gitmeyen bir gencin yıllık maliyetinin 38 000 dolar olduğunu saptamaktadır (Hudson 2012).



sağlanmaktadır. Lerner'e göre bireylerin ekonomik olarak kendilerini güvende hissetmeleri, mal ve hizmet artışından bile daha önemlidir (1951a: 33).

Firmalar üretim yaparken, ürünlerine yönelik gelecekteki talebi bilemezler. Talebin, firmaların beklentilerinden daha yüksek ya da daha düşük olması durumunda ortaya çıkacak dengesizlik geleneksel teoriye göre fiyat ayarlamaları ile giderilmektedir. Örneğin talep yetersizliğinde, stokların artmasıyla fiyatların düşeceği, böylece talebin artarak dengesizliğin ortadan kalkacağı ileri sürülmektedir. Diğer yandan geleneksel teoriye göre işsizlik, yüksek ücretler ve işsizlerin mevcut yeteneklerinin yetersizliği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle çözüm için ücretler düşürülmeli, eğitim programları ile işsizlerin nitelikleri artırılmalıdır. Ancak Keynesyen yaklaşıma göre talep yetersizliği durumunda üreticiler fiyatları düşürmek yerine üretimlerini azaltmayı tercih etmektedirler. Bunun sonucunda ise işten çıkarmalar ve işsizlik ortaya çıkmaktadır. Geleneksel teoriden farklı olarak Lerner, işsizliğin çalışanlarla ilgili bir sorun olmadığını, sorunun çalışmak isteyenlere yeterli iş sağlanamaması ile ilgili olduğunu savunmaktadır. Zira işsizlik, arzulanan tasarruf düzeyinin, fiili tasarruf düzeyinden farklı olduğuna işaret etmektedir. Eğer arzulanan tasarruf düzeyi, fiili tasarruf düzeyinin üzerinde ise, bu durumda bireylerin harcamalarını azaltması sonucu satışlar ve üretim düşer, işsizlik artar, gelir azalır<sup>4</sup>. Arzulanan tasarruf düzeyi ile fiili tasarruf düzeyi arasındaki açık ancak bütçe açıkları ile

---

<sup>4</sup> Keynesyen yaklaşımda tasarruf paradoksu olarak adlandırılan bu durum toplam tasarrufların daha fazla tasarruf edilerek artırılamayacağına işaret etmektedir. Tasarrufları belirleyen yatırım harcamalarıdır, yatırımlar geliri artırır, artan gelir ise tasarrufların artmasını sağlar. Ancak arzulanan tasarruflar gelirin bir fonksiyonu iken, arzulanan net tasarruflar (S-I) bazı durumlarda gelirin bir fonksiyonu olmayabilir. Örneğin durgunluk nedeniyle gelir azalırken belirsizliğin artması sonucu hanehalkı daha çok tasarruf etmek, bankalar daha fazla rezerv bulundurmaya isteyebilir. Bu durumda bütçe açığının çok düşük olması deflasyonist sarmal yaratır, fiili ve arzulanan tasarruf dengesizliği giderilemez. Bu nedenle bütçe açığı konjonktür karşıtı biçiminde artırılmalı, vergiler azaltılmalı, harcamalar artırılmalıdır (Wray 2003a).

kapatılabilir<sup>5</sup>. Dolayısıyla fonksiyonel maliye yaklaşımında bütçe açıkları, ekonomik bir günah değil fakat ekonomik bir gerekliliktir (Vickrey 2000 [1993]:189).

## 2.1. Fonksiyonel Maliye Kuralları

Lerner (1943: 40-41) fonksiyonel maliyeye ilişkin üç kural belirlemektedir. Birinci kurala göre devletin görevi ekonomideki toplam harcama düzeyini, çalışmak isteyenlerin tamamı tarafından üretilmesi mümkün tüm mal ve hizmetleri cari fiyatlar üzerinden satın alacak düzeyde tutmaktır. Eğer toplam harcamalar, toplam üretimi aşarsa enflasyon, tersi durumda ise işsizlik ortaya çıkacağı için, devlet ya kendisi daha fazla (az)harcama yaparak ya da vergileri azaltmak (artırmak) suretiyle harcanabilir geliri artırarak(azaltarak) toplam harcamaları artırabilir (azaltabilir). Böylece toplam harcama düzeyinin, çalışmak isteyenlerin tamamı tarafından üretilen mal ve hizmet miktarını satın almaya yetecek düzeyde olması sağlanırken aynı zamanda, talebin üretilen mal ve hizmetlerden daha fazla olmaması sağlanarak da enflasyon engellenmiş olmaktadır<sup>6</sup>.

Fonksiyonel maliyenin birinci kuralının uygulanması sonucunda devlet, harcamalarından daha fazla vergi toplamış ya da vergiler harcamaların altında kalmış olabilir. İlk durumda vergi geliri fazlası hazineye tutulabilir ya da borçların geri ödenmesinde kullanılabilir. İkinci durumda ise aradaki farkı kapatmak için devlet borçlanabilir ya da para

---

<sup>5</sup> Bu görüş açık ekonomi için de geçerlidir.  $(G-T) = (S-I) + (M-X)$  eşitliği dikkate alındığında işsizliğin “ihracat fazlası” ile ihraç edilmesi, “komşuyu fakirleştiren” bir uygulama olduğu için genel bir uygulama olamaz (Vickrey 1997).

<sup>6</sup> Kural, enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı (NAIRU) kavramını desteklememektedir. Böyle bir düşünce fonksiyonel maliye anlayışının özüne uymamaktadır. Burada Lerner’in üzerinde durduğu husus, enflasyona yol açmadan çalışmak isteyen herkesin iş bulduğu tam istihdam durumunun sağlanması ve sürdürülmesidir.

basabilir. Her biri diğerinden daha iyi ya da kötü olarak değerlendirilemez çünkü esas dikkat edilmesi gereken durum, toplam harcama düzeyini *işsizlik ve enflasyonu* engelleyecek düzeyde tutmaktır.

İkinci kurala göre devlet, insanların elinde daha az para, daha çok kamu borçlanma senedi olmasını istiyorsa borç almalıdır. Borçlanmanın amacı, faiz oranının daha fazla düşmesini engelleyerek yatırım artışının enflasyonist etkilerini ortadan kaldırmaktır. Ters durumda, devlet insanların elinde daha az kamu borçlanma senedi, daha fazla para tutmasını istiyorsa borç vermeli ya da borçlarını ödemelidir.

Üçüncü kurala göre ilk iki kuralı uygulamak için ihtiyaç durumunda devlet para basabilir ya da piyasadan para çekebilir.

Lerner'e göre tam istihdam ve fiyat istikrarını sağlamak üzere devletin elinde altı mali araç bulunmaktadır; vergilendirme ve harcama, satın alma ve satma, borç alma ve borç verme. Vergiler ve harcama yoluyla toplam talep düzeyini ve piyasadaki para miktarını belirlemekte, satın alma ve satma yoluyla mal ve hizmetlerin fiyatlarını etkilemekte, borç alma ve borç verme ile faiz oranlarını kontrol etmektedir. Para basmak bunlardan bağımsız bir araç değildir, para basmak yoluyla ekonomide bir etki yaratılamaz. Sadece basılan para, mal ve hizmetlerin satın alınmasında kullanılırsa ya da borç verilirse ekonomiyi etkileyebilir ki bu etkiler de satın alma veya borç verme mali araçlarının etki alanına girmektedir. Dolayısıyla fonksiyonel maliye yaklaşımında para basmak bir politika aracı değildir (Forstater 2003b:168).

### **3. VERGİYE DAYALI PARA YAKLAŞIMI VE FONKSİYONEL MALİYE**

Paranın doğasına ve rolüne ilişkin olarak farklı ekonomik yaklaşımlarda çok farklı görüşler ileri sürülmüş olmakla beraber esas olarak iki temel yaklaşımdan söz edilebilir. Bunlardan ilki Metalizm diğeri ise Chartalizm olarak da bilinen vergiye dayalı para yaklaşımıdır. Metalizm

yaklaşımında para arzı bazı *dış* faktörler tarafından kısıtlanmaktadır. Söz konusu kısıt, paranın arzı sınırlı altın ya da gümüş gibi madenlere dayalı olarak artırılması durumunda ya da devletin para basma yetkisinin denk bütçe yasaları, Maastricht rejimi veya sabit döviz kuru hedefi ile sınırlandırılması durumunda ortaya çıkmaktadır. Vergiye dayalı para yaklaşımında ise para arzına ilişkin herhangi bir kısıt söz konusu değildir. Yaklaşımına göre esnek döviz kuru uygulandığı durumda kendi parasını basabilen bir devlet için borçlarını ödeyebilme gücü üzerinde durulması gerekmeyen, önemsiz bir konudur. Smith, Knapp, Keynes, Minsky ve Lerner tarafından savunulan vergiye dayalı para yaklaşımında para, devletin gücünden soyutlanarak tanımlanamaz. Geniş anlamda para, kamu otoritesi tarafından sosyal borç yükümlülüklerini düzenlemek üzere tanımlanan bir hesap birimidir. Borç ilişkisi toplum ile devlet arasında vergi yükümlülüğü biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Fonksiyonel maliye görüşü Knapp - Chartalist okulun vergiye dayalı para yaklaşımına dayanmaktadır. Geleneksel yaklaşımda para, değişimi kolaylaştırır, değeri ise satın alabildiği mal ve hizmet miktarı tarafından belirlenir. Para politikası para arzının veya faiz oranlarının kontrolü ile ilgili iken, maliye politikası kamu harcamaları, vergiler ve borçlanma ile ilgilidir. A.Smith, Knapp ve Keynes'e dayanan, Chartalist veya vergiye dayalı para yaklaşımı veya modern para olarak da adlandırılan yaklaşım ise geleneksel görüşten tamamen farklıdır. Vergiye dayalı para yaklaşımında para, devletin yarattığı bir varlıktır. Lerner'in (1947:314),

“Devlet, durgunluğu engellemek ve paranın değerini koruma sorumluluğunu yerine getirmek için ekonomide gerekli toplam harcama düzeyini sağlamak üzere güç üstünlüğünü kullanarak para basabilir ya da imha edebilir ve vergiler yoluyla bastığı parayı geri alabilir.”

görüşünün arkasında Knapp'in vergiye dayalı para yaklaşımı yer almaktadır. Buna göre devlet sadece vergi almak değil aynı zamanda vergi borcunun nasıl ödeneceğini belirlemek gücüne de sahiptir. Vergi borcunun ancak devletin kendi bastığı parayla ödenebilecek olması, aksi

durumda değersiz bir kâğıt olacak paraya talep yaratılmasını sağlamaktadır. Devlet mal ve hizmet satın almak için para bastığında, devlete karşı yükümlülüğü olanlar bu parayı kabul ederlerken aynı zamanda diğerleri de, vergi mükelleflerinin kabul edeceklerini bildikleri için devletin bastığı parayı talep etmektedirler (Lerner 1947:313). Dolayısıyla vergilerin işlevlerinden biri de devletin harcamalarını finanse etmek üzere bastığı paraya talep yaratmaktır.

Bu anlayışa göre devletin harcamak için halkın elindeki paraya ihtiyacı yoktur, tersine halkın vergi ödemek için devletin parasına ihtiyacı vardır. Maliye politikası, özellikle de harcama kararı, ekonomideki kâğıt (fiat) para miktarını belirlemektedir. Bireylerin devlete mal ya da hizmet teslim ettiklerinde karşılığında devletin tek yanlı kararına dayalı olarak dolaşıma çıkardığı parayı kabul etmelerinin sebebi devlete olan vergi yükümlülükleridir, aksi halde değersiz olan kâğıtları kabul etmeleri için bir neden yoktur. Ancak vergi yükümlülükleri dışında bireylerin ve bankaların rezerv bulundurma ihtiyacı nedeniyle, toplam harcamaların toplam vergi gelirlerinden daha fazla olması gerekir. Diğer bir söylemle bu yaklaşımda bütçe açığı normal bir gerekliliktir. Sürekli bütçe denkliliğini sağlama çabası, ekonomide sadece vergi borcunu ödeyecek kadar paranın bulunmasına neden olacağı için tasarrufların azalmasına yol açacaktır. Sürekli bütçe fazlası verme durumunda ise ekonomiden sürekli para çekileceği için bireyler vergi borçlarını bile ödeyemez duruma geleceklerdir.

Vergiye dayalı para yaklaşımına göre bütçe eşitliği şu şekilde ifade edilebilir;

$$G_t + Tr_t + iB_t = M_t = T_t + \Delta B_t + \Delta H_t$$

Burada G kamu harcamalarını, Tr transfer harcamalarını, iB borç faiz ödemelerini, M basılan para miktarını, T vergileri,  $\Delta B$  kamu borçlarındaki değişimi,  $\Delta H$  tasarruflardaki değişimi (stoklanan para)

göstermektedir. Eşitlik, geleneksel yaklaşımdan<sup>7</sup> farklı olarak para arzının, harcamalara eşit olduğunu, harcamaların para basılarak finanse edildiğini göstermektedir. Basılan para miktarı vergi yükümlülüğünün yanı sıra tasarrufları karşılayacak düzeyde olmalıdır. Eşitliğin sağ tarafı kamu gelirlerini göstermemektedir. Çünkü vergiler kamu harcamalarını finanse etmek için toplanmadığı gibi borçlanmanın amacı da sadece faiz oranlarını etkilemektir. Transfer harcamaları ile birlikte kamu harcamaları ekonomiye para enjekte etmenin başlıca yoludur ve daha sonra vergilerle para geri çekilmektedir (Kadmos ve O'Hara, 2000:4; Mehrling 2000: 399). Dolayısıyla vergiye dayalı para yaklaşımına göre eksik istihdam durumunda kamu harcamalarına ilişkin finansal bir kısıt söz konusu değildir (Palley 2013:2).

Kamu harcamalarını finanse etmek için basılan paranın bir kısmı arzulanan tasarruflar için gerekli olduğundan dolayı bütçe açığı olağan bir gerekliliktir, topluma devletin parası cinsinden tasarruf etme imkânı sağlar. Ancak geleneksel yaklaşımdan farklı olarak bütçe açıkları yatırımların dışlanmasına neden olmaz veya enflasyonist baskı yaratmaz. Çünkü kamu harcamaları mal ve para piyasalarını *aynı anda* etkileyerek faiz oranlarının yükselmesini engellemekte, dolayısıyla dışlama etkisi ortaya çıkmamaktadır<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Geleneksel yaklaşımda bütçe eşitliği ise aşağıda gösterildiği gibidir;

$$G_t + Tr_t + iB_t = T_t + \Delta B_t + M_t$$

Buna göre kamu harcamaları vergiler, kamu borçlanması veya para basarak finanse edilebilir. Ancak para basmak, miktar teorisine göre enflasyonist sonuçlar doğurduğu için tercih edilmeyen bir yöntemdir. Borçlanma ise, özel sektörde daha verimli kullanılacak sermaye için rekabet yaratmasından dolayı faiz oranlarının yükselmesine ve özel yatırımların dışlanmasına neden olmaktadır. Uzun dönemde bütçe denkliliğini öngören bu yaklaşımda devlet topladığı vergilerden daha fazlasını harcamamalıdır. Bütçe özdeşliği kamu harcamalarına ilişkin finansal bir kısıtın varlığına işaret etmektedir.

<sup>8</sup> IS-LM modeline göre kamu harcamaları arttığında IS eğrisi sağa kayar, hasıla ve faiz oranı artar. Ancak kamu harcamalarının para basılarak finanse edilmesi ile LM eğrisi de sağa kayacağı için faiz oranı değişmez ya da çok az değişir, dışlama etkisi ortaya çıkmadığı için de hasıla daha fazla artar.

Vergiye dayalı para yaklaşımında bütçe açıkları, devletin borçlanmasını gerektirmemektedir. Devlet borçlandığında halka faiz getirmeyen devlet parası yerine, faiz getirisi sağlayan borçlanma senedi tutma alternatifi sunmaktadır. Dolayısıyla vergiye dayalı para yaklaşımında para ve maliye politikasının amacı, geleneksel teoriden farklıdır. Öncelikle bütçe denklığı için çaba göstermek yerine bu yaklaşımda açıklar “normal” kabul edilmektedir. Para politikasının amacı da fiyat istikrarını sağlamak değil, kısa dönem faiz oranlarının belirlenmesi ile sınırlıdır. Fiyat istikrarı ve tam istihdam ise maliye politikası ile sağlanmaktadır (Wray 2003b:145-153). Esnek döviz kurları öngören yaklaşımın, ülke parasının yabancı bir paraya ya da altına bağlanması durumunda veya AB örneğinde olduğu gibi kendi paralarını basamayan ülkelerde uygulanma olanağı bulunmamaktadır (Andresen 2013:67).

Gönülsüz işsizlik aslında günümüz modern, parasal, vergiye dayalı para kullanan ekonomilerin bir sorunudur çünkü gönülsüz işsizlik geleneksel ya da kabile tipi toplumlarda söz konusu değildir. Zira işsizlik, bütçe açığının arzulan net tasarruf düzeyini sağlamak için yetersiz olmasının *de facto* kanıtıdır; işsizlik, fiili tasarruflar ile arzulan tasarruflar arasındaki dengesizlik sonucu ortaya çıkmaktadır. Eğer arzulan tasarruflar fiili tasarrufları aşarsa bu durumda toplam talep, tam istihdamın sağlanması için yetersiz kalır. Bütçe açığı ve böylece para miktarı artırılırsa, hane halkının fiili tasarrufları da artacağı için kamu harcamalarını artırmak suretiyle devlet, arzulan tasarrufları fiili tasarruflara eşitleyebilir ve böylece tam istihdam sağlanır. Dolayısıyla işsizliğin nedeni, devletin para arzını düşük tutmasıdır. Diğer yandan arzulan tasarruflar fiili tasarruflardan küçükse bu durumda toplam talep, tam istihdamın sağlanması için gerekli olan düzeyin üstüne çıkacağı için enflasyona neden olur. Devlet tahvil satmak veya vergileri artırmak suretiyle ekonomideki fon arzını azaltarak enflasyonu engeller, arzulan ve fiili tasarruf eşitliğinin yeniden kurulmasını sağlar (Wray 2003a:82-83; Kadmos ve O’Hara 2000: 6).

Kamu harcama kararları aynı zamanda paranın değerini de belirlemektedir. Devletin satın aldığı mal ve hizmetler için sürekli artan fiyatlar teklif etmesiyle paranın değerini düşürmesi oldukça basittir. Devlet ile rekabet eden özel sektör alıcıları da benzer fiyatı ödemek durumunda kalacakları için enflasyon kaçınılmaz olacaktır. Diğer yandan devlet satın aldığı mal ve hizmetlere düşük fiyat önerirse bu durumda özel sektörün ilk tepkisi devlete mal ya da hizmet satmayı reddetmek olacaktır. Bunun sonucunda kamu harcamaları düşer, fakat aynı zamanda satışların da düşmesiyle vergi borcunu ödemek için yeterli parayı tedarik edemeyen özel sektör deflasyonist baskı nedeniyle en sonunda, teklif ettiği fiyatları yeterli bularak devlete mal ve hizmet satmayı kabul etmek durumunda kalır. Ters durumda, piyasa fiyatları düşerken devletin satın aldığı mal ve hizmetlerin fiyatını sabit tutması ise deflasyonist baskıların azalmasında yardımcı olacaktır. Buradaki iki önemli noktadan birincisi, devlet kendi satın aldığı mal ve hizmet fiyatlarını istikrarlı bir düzeyde tutmak suretiyle, piyasa fiyatlarının istikrarına da katkı sağlamış olur, ikincisi devlet piyasa fiyatları üzerinden alım yapmak zorunda değildir. Fakat eğer vergi sistemi çalışmaz duruma gelirse, bozulursa, devletin parası değersizleşir ve hiperenflasyon durumu ortaya çıkar. Çünkü bu durumda devlet sürekli daha fazla para basmasına rağmen karşılığında satın alabileceği çok az mal ya da hizmet bulabilmektedir. Hiperenflasyonun nedeni, basılan para miktarının hızla artması değil, vergi sisteminin çalışmaz duruma gelmesidir (Wray 1998).

Bütçenin yıllık veya belli bir dönem sonunda denk olmasına karşı çıkan fonksiyonel maliye anlayışı, tam istihdamı ve fiyat istikrarını sağlayacak şekilde kamu harcamalarının ve vergilerin kullanılmasını öngörmektedir. Borç almak veya borç vermek suretiyle faiz oranlarını belirleyerek arzulanan yatırım seviyesine ulaşmayı hedeflemekte ve bunları gerçekleştirmek için ihtiyaç durumunda devletin para basabileceğini ya da piyasadan para çekebileceğini öngörmektedir. Dolayısıyla vergiye dayalı para yaklaşımına dayanan fonksiyonel maliye anlayışına göre kamu harcamaları ekonomideki para miktarını belirlemektedir. Bu paranın bir kısmı vergilerle dolaşımdan geri çekilirken, bir kısmı da birey



ve bankaların rezervlerinde tutulmaktadır. Bu nedenle maliye politikası ile piyasaya arz edilen para miktarı belirlenirken, para politikası ile de halkın ve bankaların elindeki kâğıt para- borç bileşimi değiştirilmek suretiyle faiz oranları belirlenmektedir.

#### **4. FONKSİYONEL MALİYE YAKLAŞIMINDA VERGİLERİN VE BORÇLARIN İŞLEVİ**

Fonksiyonel maliye yaklaşımında vergiler ve borçlar kamu finansman aracı değildirler. Yaklaşımında vergilerin iki tür işlevi söz konusudur; toplam talep düzeyinin, tam istihdam ve fiyat istikrarını sağlayacak şekilde ayarlanmasını sağlamak ve devletin parasına talep yaratmak.

“Vergi geliri elde etmek için vergi konmamalıdır. Vergilerin, devlete kullanabileceği para sağlayacağı doğru olmakla birlikte bu etki önemli değildir çünkü para basmak yoluyla devlet daha kolay şekilde para yaratabilir” (Lerner 1951a: 131).

Toplam harcamalar yetersiz ise vergi oranlarını düşürerek, enflasyon riski varsa vergi oranlarını artırarak devlet toplam talep düzeyini, işsizlik ve enflasyon yaratmayacak şekilde belirleyebilmektedir. Vergilerin bir diğer önemli işlevi ise devletin bastığı paraya talep yaratmaktır. Devletin vergilerin nasıl ödeneceğini tek yanlı belirleme gücü, kendi bastığı paraya talep yaratılmasını sağlamaktadır.

Yaklaşımında devletin borç almasının nedeni kamu harcamaları sonucu faiz oranlarının düşmesini engelleyerek yatırım harcamalarının enflasyonist etkisini ortadan kaldırmaktır. Bilindiği gibi geleneksel teoride kamu harcamaları nedeniyle faiz oranlarının artacağı bu nedenle de faize duyarlı özel harcamaların azalacağı, dışlanacağı öngörülmektedir. Ancak bu yaklaşımda farklı olarak, devlet kamu harcamalarını para basarak finanse ettiği için faiz oranlarının düşmesi

öngörülmektedir. Faiz oranlarının düşmesi ise yatırımları uyararak harcamaların artmasına yol açacağı için, devlet borçlanarak halkın elinde daha az para daha çok kamu senedi tutmasını sağlamaktadır. Devletin harcadığından daha fazla vergi alması halinde ortaya çıkan bütçe fazlası durumunda ise, özel sektörün geliri ve net tasarruflar azalacağı için devlet borçlarını ödemek suretiyle, faiz getiren kamu yükümlülüğü yerine faiz getirmeyen kamu yükümlülüğünü ikame ederek ekonomide para miktarını dengelemektedir.

Fonksiyonel maliye yaklaşımı kamu harcamaları ve vergiler arasında ya da kamu borcunun mutlak ya da görelî büyüklüğünün ne olması konusunda önceden bir önermede bulunmamaktadır. Yaklaşımına göre halk devlete borç vermeye gönüllü olduğu sürece borç stokunun büyüklüğü toplum açısından bir tehlike yaratmamaktadır. Üstelik fonksiyonel maliyenin uygulanması sonucu uzun dönemde bütçe otomatik olarak dengelenme eğilimindedir. Çünkü insanlar devlete borç vermek istemediklerinde ellerindeki parayı ya harcamak ya da biriktirmek durumundadırlar. Eğer parayı biriktiriyorlarsa, bu durumda faiz ödemeleri ya da diğer yükümlülükleri için devlet para basar, bireyler ellerinde kamu borçlanma senedi yerine devlet parasını tutmuş olurlar, devlet de faiz yükünden kurtulmuş olur. Eğer insanlar parayı biriktirmek yerine harcamalarını artırırlarsa, bu durumda toplam harcamalar artar ve devletin bu amaçla borçlanmasına gerek kalmaz. Eğer harcama oranı çok artarsa bu durumda enflasyonu engellemek için devlet vergileri artırmalıdır. Vergi gelirleri faiz ödemeleri veya borçların geri ödenmesinde kullanılabilir ancak bu durumda vergilerin artırılmasının tek *nedeni* borçların geri ödenmesi ya da faiz ödemeleri değil sadece enflasyonu engellemektir (Lerner 1943:43). Enflasyon yaratacak nitelikte aşırı tüketim ve yatırım harcamalarını engellemek üzere vergi konulduğunda toplanan gelir, borçların faizini ödemekte yetersiz kalırsa faiz ödemeleri için yeniden borçlanılabilir ya da para basılabilir. Bu durumda enflasyon riski söz konusu değildir. Eğer böyle bir risk ortaya çıkarsa daha fazla vergi toplanmalıdır. Bu, kamu borcunun mutlak

büyüküğünün önemli olmadığı ve faiz ödemeleri ne kadar büyük olursa olsun toplum açısından bir yük teşkil etmediğı anlamını taşımaktadır.

Fonksiyonel maliye uygulaması kamu borcunun sürekli artmasını gerektirmemektedir, çünkü ulusal borcun astronomik düzeye ulaşmadan büyümesini engelleyen doğal eğilimler mevcuttur. Özel yatırımları engelleyici en önemli unsur durgunluk ya da kriz korkusudur. Ancak fonksiyonel maliye anlayışı ile sürekli tam istihdam garantisinin sağlanması özel yatırımları olumlu yönde etkileyerek, bütçe açığı ihtiyacının azalmasını sağlamaktadır. Diğer yandan kamu borcunun artması aynı zamanda özel servetin de artması anlamını taşıdığı için, vergi oranları değişmezken yüksek gelirlilerden elde edilen vergi gelirlerinin artmasını sağlamaktadır. Harcamalar değişmeyeceğı için devlet, artan bu vergi gelirini harcama düzeyini sabit tutmak için kullanmak yerine, borç faizlerinin ödenmesinde kullanabilir. Üstelik servetin artması gelirden tasarruf ederek servet biriktirme ihtiyacını azaltacağı için, gelirin harcamalara ayrılan kısmının artmasını da sağlar, bütçe açığı gereğı azalır. Eğer herhangi bir sebeple devlet, özel servetin çok artmasını istemiyorsa bu durumda, borç almak yerine zenginleri vergilendirebilir, böylece tam istihdamı sağlamak için yaptığı harcamaları finanse eder. Dolayısıyla kamu borcu çok arttığında özel harcamamalar tam istihdamı sağlamak için yeterli olacağından bütçe açığı ihtiyacı kalmaması sebebiyle kamu borcunun büyümesi de otomatik olarak duracaktır (Lerner 1943:48-49).

Kamu borcunu azaltmak için denk bütçe ya da bütçe fazlası verilmesi için ısrar edilmesi durumunda fonksiyonel maliye değil fakat “işlevsiz maliye” anlayışının söz konusu olduğu söylenebilir. Çünkü fonksiyonel maliye anlayışı bütçe açıklarının “iyi” ya da daha büyük bütçe açıklarının “daha iyi” olduğunu öngörmemekte, sadece bütçe açıklarının etkisi ile ilgilenmektedir (Forstater 2003a:2).

#### **4.1. Fonksiyonel Maliye ve Borç Yükü**

Geleneksel yaklaşıma göre, borçların ödenebilmesi için gelecekte bütçe fazlası verilmelidir, devlet harcadığından daha fazla vergi toplamalıdır. Bu nedenle artan vergiler sonucu tüketim harcamalarını azaltmak zorunda kalacaklarından dolayı kamu borcu, gelecek nesiller için bir yük teşkil etmektedir. Ancak fonksiyonel maliye anlayışında kamu borcu bir yük oluşturmamaktadır. Çünkü kamu harcaması yapıldığında aynı miktarda toplam tasarruf da yaratılmış olmaktadır. Kamu borçlanma senedi satışı aslında, bireylere ya da bankalara ellerinde para yerine senet tutma imkânı sağlamaktadır. Ancak bu, kamu harcaması ile ilgili hiçbir yükün olmadığı anlamına gelmemektedir. Özel sektörün kullanacağı mal ve hizmetlerin kamu sektörüne aktarılması durumunda bir yük oluşması muhtemeldir ancak bu yük hemen ortaya çıkmaktadır ve kamu borçlanması ile ilgili değildir (Wray 2003: 90). Diğer yandan faiz ödemelerinin vergilerle, borçlarla ya da para basılarak yapılabilecek olması toplumun geneli açısından bir yük oluşturmamakla birlikte, gelir dağılımı açısından farklı sonuçlar doğurabilmekte, vergi mükelleflerinden devlete borç verenlere para transferine yol açtığı ölçüde bir yük oluşturmaktadır (Lerner 1943: 46).

## **5. LERNER'IN ENFLASYON KONUSUNA YAKLAŞIMI**

Lerner, hem fonksiyonel maliye teorisi ile Keynesyen talep yönetiminin mantıksal bir çerçevesini oluşturmuş hem de talep yönetiminin enflasyonist sonuçlarına ilk kez dikkat çekmiştir. Fonksiyonel maliye anlayışını ilk ortaya koyduğunda sadece aşırı harcamalardan kaynaklı bir enflasyonu öngörmüştür. Toplam harcama düzeyinin, çalışmak isteyenlerin tamamı tarafından üretilen mal ve hizmet miktarının üzerinde olması halinde ortaya çıkan enflasyonu ortadan kaldırmak için harcamaların azaltılmasını ve/veya vergilerin artırılmasını, fonksiyonel maliyenin birinci kuralının uygulanmasını yeterli görmüştür. Fakat daha sonraki çalışmalarında II. Dünya savaşında yaşanan deneyimlere dayanarak, işsizliğin yeterli düzeye indirilmesinden çok önce enflasyonist eğilimlerin ortaya çıkacağını öngörmüştür. Lerner enflasyon ile depresyon arasında, her ikisinin birlikte görüldüğü bir alan olduğunu

söyleyerek, bu alanda istihdam ile ilgili iki sınırdan söz etmektedir; “düşük tam istihdam” ve “yüksek tam istihdam” . ABD için düşük tam istihdam düzeyini %10, yüksek tam istihdam düzeyini ise %3 işsizlik oranı olarak tahmin etmiştir. Düşük tam istihdam düzeyinin üstünde bir istihdam düzeyinin ise (%10’dan düşük işsizlik oranının) ancak *geçici* olabileceği konusunda uyarılmaktadır (1951:59). Bu kavramlar günümüzde sıradan olsa da Lerner bu görüşünü Phillips’ten (Phillips eğrisi) yedi yıl, Friedman’dan (doğal işsizlik oranı) 17 yıl önce söylemiştir ve stagflasyonun yapısı ve yarattığı tehlikelere dikkat çeken muhtemelen ilk iktisatçılardan biridir (Scitovsky 1984:1562; Sobel 1983:14).

Lerner daha sonra düşük istihdam düzeyini tanımlarken, “düşük *tam* istihdam” kavramını kullanmasını özensizlik olarak yorumlamış ve onun yerine “düşük istihdam”, “yüksek istihdam” kavramlarını kullanmıştır. Düşük istihdam düzeyinin istikrarlı fiyat artış oranı ile uyumlu olabileceği görüşü Friedman’ın doğal işsizlik oranı kavramı ile örtüşmekle beraber, Lerner düşük istihdam düzeyinde işsizliğin, Friedman’dan farklı olarak “gönülsüz” olduğunu savunmaktadır (Scitovsky 1984:1565).

Ancak Lerner işsizliğin yüksek sosyal maliyetlerinin farkında olan biri olarak, uzun dönemde bu oranda yüksek işsizlik düzeyini kabul edilemez bulmuştur. Bu amaçla daha sonraki pek çok çalışmasında enflasyon kavramına ve çözüm yollarına odaklanmıştır (Lerner 1949; 1951a; 1951b; 1972; Lerner ve Collander 1980) Lerner, stagflasyon durumunda yüksek işsizliği genişletici politikaların tetiklediği görüşünü ret ederek, enflasyonun talep kaynaklı olmadığını, fiyat artışlarının sebebinin satıcılar olduğunu ileri sürmüştü ve satıcı (saler’s) enflasyonuna çözüm bulmaya odaklanmıştır. Aşırı gelir talebi satıcı enflasyonu yaratmaktadır. Üretim faktörü satanlar (özellikle emek) ile ürün satanların simetrik rollerine işaret ederek, fiyatların artmasında ve dolayısıyla enflasyonun yükselmesinde eşit sorumlulukları olduğunu belirtmektedir. Böyle bir durumda fonksiyonel maliyenin uygulanması halinde “üçlü” satıcı

enflasyonu ortaya çıkmaktadır. Fiyatlar arttığı için ücretler yükselmektedir; ücretler arttığı için maliyetler artmakta, bu nedenle ürün fiyatları artmaktadır; depresyon endişesi ile para ve maliye politikası otoriteleri de toplam harcamaları artırmaktadırlar. Satıcı enflasyonu söz konusu iken fonksiyonel maliyenin uygulanması yanlış değil ancak yetersizdir, fonksiyonel maliye ilkelerinin uygulanmaması durumunda ortaya çıkacak durum daha sakıncalı olabilir. Eğer toplam harcamalar tam istihdam düzeyinde tutulmaz ise veya enflasyon korkusu, işsizlik korkusundan baskın ise, bu durumda harcamaların sınırlandırılması, fiyatlardaki artış azalmadan önce üretim ve istihdamın azalmasına neden olacağı için enflasyonist depresyona yol açmaktadır. Harcamalardaki sınırlandırmanın yeterince sert ve uzun süre devam etmesi halinde ancak ağır bir depresyon ve yüksek işsizlik oranlarına rağmen enflasyon durdurulabilir (Scitovsky 1984:1564). Lerner bu durumu kabul edilemez bularak alternatif anti-enflasyonist politikalar, piyasa tabanlı gelir politikası, anti-enflasyon piyasa planı (MAPs) önermiştir. Piyasa tabanlı gelir politikasına göre fiyatlar üzerinde mülkiyet hakları tesis edilerek, satıcılardan birinin ürününün fiyatını değiştirmek istemesi halinde, aksi yönde fiyatı değiştirmek isteyen diğer satıcıdan bu hakkı satın alması gerektiği ileri sürülmektedir. Böylelikle fiyatlar üzerindeki hakların ticaretinin yapılabilmesiyle görece fiyatlar değişebilirken, ortalama fiyat düzeyi sabit tutulmuş olmaktadır. Anti-enflasyon piyasa planında ise fiyat seviyesi yasalarla belirlenmektedir ve para arzı, toplam talep ve enflasyon beklentisinin bu fiyat seviyesine göre ayarlanması öngörülmektedir (Collander 2003: 48).

Lerner alıcı veya satıcı enflasyonlarından birinin uzun süre devam etmesi halinde gelecekte enflasyon beklentisi yaratmasından dolayı beklentilere dayalı (expectational) enflasyonun ortaya çıkacağını öngörmüştür. Bu durumda gelecekte beklenen kayıpları telafi etmek, reel gelir paylarını korumak için fiyatlar ve ücretler artmaktadır. Beklentilere dayalı enflasyon, aşırı talep veya maliyet artışı kaynaklı birincil enflasyonun etkisini artıran ikincil bir güç gibi etki göstermektedir. Beklenen alıcı enflasyonunda tüketiciler ellerindeki para ve diğer finansal varlıkları

azaltıp, tüketimlerini artırmak isterken, beklenen satıcı enflasyonunda ücretlerin ve fiyatların daha hızlı artması söz konusu olmaktadır. Eğer enflasyon beklentisi alıcı enflasyonu nedeniyle artıyorsa bu durumda fonksiyonel maliyenin birinci kuralını uygulamak mümkündür (Scitovsky 1984:1565).

## 6. FONKSİYONEL MALİYE YAKLAŞIMINA YÖNELTİLEN ELEŞTİRİLER

Fonksiyonel maliyeye Lerner'in katkıları ile ilgili olarak iki temel eleştiriden söz edilebilir. Birincisi, 1943 yılında Lerner'in fonksiyonel maliye ile ilgili ilk makalesinde enflasyon aşırı toplam talebin sonucu olarak tanımlanmış, bu nedenle de vergilerin artırılması çözüm için yeterli bulunmuştur. Ancak hemen sonrasında Lerner'in de işaret ettiği gibi enflasyonun diğer kaynakları için bu çözüm yetersiz kalmıştır.

İkinci eleştiri ise tam istihdamın tanımı ile ilgilidir. 1943'ten sonra toplam talepten başka satıcıların ve beklentilerin de enflasyon üzerindeki etkisini vurgulayan Lerner, enflasyonun tam istihdam sağlandıktan sonra değil fakat bundan daha önce başladığını fark etmiş ve bu nedenle düşük istihdam, yüksek istihdam kavramlarını kullanmıştır. Ancak her iki kavram da sıfır gönülsüz işsizlik anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla doğal oran veya NAIRU kavramlarının işaret ettiği işsizlik düzeyine karşı çıkarak sıfır gönülsüz işsizlikten yana olanlar için bu kavramlar yeterli değildir. Keza Lerner'de daha sonraki çalışmalarında, doğrudan istihdam yaratıcı rolünü ön plana çıkararak devletin, çalışmak isteyen herkese iş sağlaması gerektiğini ileri sürmüştür (1951a:90).

Direksiyonu olmayan bir araba ideal olmamakla birlikte, sürücünün kör ya da aşırı miyop olması durumundan daha iyidir görüşünün hâkim olması ile günümüzde Lerner'in fonksiyonel maliye ilkeleri eleştirilerek, aşağıdaki biçime dönüştürülmüştür.

-Devlet, tam istihdamı sağlayacak şekilde harcama düzeyini korumak yerine bütçe denkliliğini korumalıdır.

- Devlet, optimal yatırım miktarını sağlamak için değil fiyat istikrarını sağlamak üzere gösterge faiz oranlarını belirlemelidir.
- Harcamalarını finanse etmek için devlet para basmayı hiç düşünmemelidir.

## 7. SONUÇ YERİNE

Lerner'in fonksiyonel maliye anlayışının önemi, istihdamı fiyat istikrarı ile birlikte ön plana çıkarması ve bunu gerçekleştirmenin yükümlülüğünü de maliye politikası aracılığı ile devlete vermesidir. Günümüzde devletin ve maliye politikasının ekonomideki rolü, fiyat istikrarı perspektifli politikalar düşünüldüğünde fonksiyonel maliye anlayışından çok uzak olduğumuz kolaylıkla söylenebilir. Ancak kriz dönemlerinde veya durgunluk dönemlerinde bütçe açıklarının potansiyel yararları da herkes tarafından bilinmektedir. Bu durumda fonksiyonel maliye politikası uygulanmasa da maliye politikasının fonksiyonel maliye rolü karar alıcılara güven vererek, ekonomik istikrarın sağlanmasında çok önemli olmaktadır.

Lerner'in de sonradan kabul ettiği gibi fonksiyonel maliye sıfır gönülsüz işsizlik düzeyini sağlamakta ve sürdürmekte başarısız olmuştur. Ancak tam istihdamın sağlanabilmesinin yegâne yolu toplam talep politikaları değildir. Devlet potansiyel GSYİH ile fiili GSYİH arasındaki farkı kapatmaya çalışmak yerine, tam istihdam ile fiili istihdam arasındaki farka odaklanarak, istihdam açığını kapatacak şekilde kendisi “en son işveren” olarak da istihdam yaratabilir.

## KAYNAKLAR

ANDRESEN, Trond (2013), “Improved Macroeconomic Control with Electronic Money and Modern Monetary Theory” *Real-World Economics Review*, s. 63-75.



- COLANDER, David (1979), “Rationality, Expectations and Functional Finance” içinde (edt.J.Gapinski ve C.Rockwood) *Essays in Post Keynesian Inflation*, Boston.
- COLANDER, David (2003), “Functional Finance, New Classical Economics and Great-Great Grandsons” içinde (edt.Nell, E. ve Forstater,M.) *Reinventing Functional Finance: Transformational Growth and Full Employment*, İngiltere: Edward Elgar s.35-51.
- FORSTATER, Mathew (2003a), “Toward a New Instrumental Macroeconomics: Abba Lerner and Adolph Lowe on Economic Method, Theory, History and Policy” içinde (edt.Nell, E. ve Forstater,M.) *Reinventing Functional Finance : Transformational Growth and Full Employment*, İngiltere: Edward Elgar s.52-62.
- FORSTATER, Mathew (2003b), “Functional Finance and Full Employment :Lessons from Lerner for Today” içinde (edt.Nell, E. ve Forstater,M.) *Reinventing Functional Finance: Transformational Growth and Full Employment*, İngiltere: Edward Elgar s,160-171.
- FORSTATER, Mathew (2006), "[LERNER, Abba Ptachya \(1903-1982\)](#)" *Working Paper 52*, Center for Full Employment and Price Stability, University of Missouri - Kansas City.
- HUDSON, Michael (2012), <http://michael-hudson.com/2012/03/functional-finance/>
- KADMOS,G.A. ve P.A. O’Hara (2000), “The Taxes-Drive –Money and Employer of Last Resort Approach to Government Policy” *Journal of Economic and Social Policy*, vol.5,s.1-18.
- LERNER, Abba P.(2013 (1936), “Mr.Keynes’ “General Theory of Employment, Interest and Money” *International Labour Review*, Vol.152, no.S1 (özel baskı)
- LERNER, Abba P.( (1943), “Functional Finance and the Federal Debt” *Social Research*, vol.10, s.38-51.
- LERNER, Abba P.( (1944), *The Economics of Control*. New York, Macmillan
- LERNER, Abba P.( (1947), “Money as a Creature of the State” *American Economic Review*, vol.37, no.2, s.312-17.
- LERNER, Abba P (1949), "The Inflationary Process: Some Theoretical Aspects," *Review of Economics and Statistics*, 1949, 31, s.193-200.
- LERNER, Abba P.(1951a), *The Economics of Employment*, New York, Mcgraw Hill.

- LERNER, Abba P. (1951b) "Fighting Inflation," *Review of Economics and Statistics*, 33, s.194-96.
- LERNER, Abba P. (1972), *Flation: Not Inflation of Prices, not Deflation of Jobs*. NY: Quadrangle Books.
- LERNER Abba P. And Colander,D.(1980) *MAP; A Market Anti-Inflation Plan*. NY: Harcourt Brace & Jovanovich.
- MEHRLING, Perry (2000),”Modern Money: Fiat or Credit?” *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 22, No. 3, s. 397-406.
- PALLEY, Thomas (2013), “Money, Fiscal Policy, and Interest Rates: A Critique of Modern Monetary Theory”, [http://www.thomaspalley.com/docs/articles/macro\\_theory/mmt.pdf](http://www.thomaspalley.com/docs/articles/macro_theory/mmt.pdf)
- SCITOVSKY, Tibor (1984), ‘Lerner’s Contributions to Economics’, *Journal of Economic Literature*, Vol. 22, No. 4, (Dec.), s. 1547-1571.
- SOBEL, Irvin (1983), ‘Abba Petachya Lerner, 1903-1982: Six Decades of Achievement’, *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 6, No. 1, s. 3-19.
- VICKREY, WS.(2000 [1993]), “We Need a Bigger ‘Deficit’” içinde (edt.Warner A, Forstater M, Rosen S,) *Commitment to Full Employment*, Armonk: M. E. Sharpe.
- VICKREY, WS. (1997), A Trans-Keynesian Manifesto (Thoughts About an Assets Based Macroeconomics). *Journal of Post Keynesian Economics*, 19(4):495–510.
- WRAY, L.Randall (1998), “Modern Money” *Levy Economics Institute, WP.no.252*
- WRAY, L.Randall (2003a), *Understanding Modern Money: The Key to Full Employment and Price Stability*, İngiltere: Edward Elgar.
- WRAY, L.Randall (2003b), “Functional Finance and US Government Budget Surpluses in the New Millennium” içinde (edt.Nell, E. ve Forstater,M.) *Reinventing Functional Finance : Transformational Growth and Full Employment*, İngiltere: Edward Elgar.s,141-160.

**SERMAYE PİYASASI KURULU (SPK) KURUMSAL  
YÖNETİM İLKELERİNDEN YÖNETİM KURULU  
İLKESİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK NİTEL BİR  
ARAŞTIRMA**

***Doç. Dr. Gürkan HAŞİT***

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü

[gurkan.hasit@bilecik.edu.tr](mailto:gurkan.hasit@bilecik.edu.tr)

228.2141516

***Aslı UÇAR***

Uzman

[ucarasli@hotmail.com](mailto:ucarasli@hotmail.com)

**ÖZET**

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yayımlanan kurumsal yönetim ilkeleri, kapsam ve amaç açısından OECD kurumsal yönetim ilkeleri ile benzerlik göstermektedir. SPK kurumsal yönetim ilkelerini dört ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu ilkeler; “pay sahipleri”, “kamuyu aydınlatma ve şeffaflık”, “menfaat sahipleri”, “yönetim kurulu” ilkeleridir. Küresel rekabet şartları içerisinde hızlı bir dönüşüm süreci yaşayan KOBİ’lerin, daha şeffaf kurumsal yönetim ilkeleriyle çalışması küresel rekabet güçlerini artırmalarında büyük önem taşımaktadır. KOBİ’ler açısından, Dünya ekonomisi ile bütünleşme, yüksek ve sürdürülebilir büyüme oranları sağlama noktasında, kurumsal yönetim ilkelerinin iş hayatına geçirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, SPK kurumsal yönetim ilkeleri içinde özellikle kurumsal yönetim anlayışının uygulanmasında anahtar rol oynayan “yönetim kurulu ilkesinin” kapsamını açıklamak ve araştırma kapsamına aldığımız işletmede, bu ilke ile ilgili uygulamaların hangi düzeyde gerçekleştirildiğini belirlemektir. İşletmemizde, “yönetim kurulu ilkesinin” uygulanma düzeyi, SPK tarafından yayımlanan, “kurumsal yönetim ilkeleri uyum raporu” kapsamında değerlendirilerek yorumlanmıştır. Araştırmamızda verilerin toplanmasında nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda işletmemizin yönetim kurulu yapı ve uygulamaları açısından SPK kurumsal yönetim ilkelerinden “yönetim kurulu” ilkesine bazı konularda uyumlu olmadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** *Kurumsal Yönetim, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri, Yönetim Kurulu*

## **CAPITAL MARKETS BOARD (CMB) THE CONCEPT OF CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES OF THE BOARD OF DIRECTORS FOR THE QUALITATIVE INVESTIGATION OF A RESEARCH**

### **ABSTRACT**

The Capital Markets Board (CMB) issued by the principles of corporate governance, scope, and purpose is similar to the OECD principles of corporate governance. CMB's corporate governance principles can be grouped under four main headings. These principles are; "shareholders", "public disclosure and transparency", "stakeholders", "board of directors" principles. SMEs through a process of rapid transformation in the context of global competition, more transparent corporate governance principles of the work is of great importance to enhance their global competitiveness. SMEs, in terms of integration with the world economy, to provide a high and sustainable growth rates, at the corporate governance principles need to be in business. The main purpose of this study, particularly in the CMB Corporate Governance Principles of corporate governance plays a key role in implementing "the board of directors of the principle" to explain the scope of the operation and included in the study received, on the application of this principle is to determine what level is performed. Businesses, "the principle of the board of directors' level of enforcement issued by the CMB," the principles of corporate governance compliance report "interpreted the scope. In-depth interview method was used to study the qualitative research methods of data collection. Our business structure and practices of the board of directors for the end of the study CMB Corporate Governance Principles "board of directors" is not compatible with the principle was in some respects.

**Key Words:** *Corporate Governance, CMB Corporate Governance Principles, Board of Directors*

### **1. GİRİŞ**

Günümüzde büyüyebilmek ve önemli işlerin altından kalkabilmek için yerli ve yabancı sermayeye ihtiyaç duyan, aynı zamanda sosyal ve ekonomik sorunlara neden olan şirketlerin nasıl yönetilmeleri gerektiği önemli bir konu olmuştur. Yaşanan şirket skandalları ve bağlantılı olarak

gerçekleşen ekonomik krizler, şirket yönetimlerinde yaşanan başarısızlıkları önlemeye yönelik yeni yolların bulunması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Şirketlerde yaşanan tüm bu finansal başarısızlıkların ardından ülkeler bir takım yasal düzenlemelere gitmek zorunda kalmıştır (Paslı, 2004: 19). Bu düzenlemenin en önemlisi Kurumsal Yönetim'dir. Kurumsal yönetim; bir şirketin, hak sahipleri ve kamuoyunun menfaatlerine zarar vermeyecek şekilde, mali kaynakları ve insan kaynaklarını kendine çekmesini, verimli çalışmasını ve bu sayede de hissedarları için uzun dönemde ekonomik kazanç yaratarak istikrar sağlamasını mümkün kılan, kanun, yönetmelik ve ilgili gönüllü özel sektör uygulamalarının bileşimidir (Millstein, 1999: 5).

Kurumsal yönetim konusunda ilk önemli çalışmalar Dünya Bankası ve OECD tarafından yapılmıştır. Ülkemizde kurumsal yönetim çalışmaları kapsamında; TÜSİAD "Kurumsal Yönetimin En İyi Uygulama Kodu, Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi" adlı ilk çalışmayı, Aralık 2002'de, "Yönetim Kurulları için Kurumsal Yönetim Prensipleri" adlı ikinci çalışmayı Haziran 2010 tarihinde gerçekleştirerek yayınlamıştır (TUSİAD, 2002-2010, erişim tarihi: 15.12.2013). Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından Temmuz 2003'de kurumsal yönetim ilkeleri yayınlanmıştır. SPK tarafından yayınlanan kurumsal yönetim ilkeleri, kapsam ve amaç açısından OECD kurumsal yönetim ilkeleri ile benzerlik göstermektedir. SPK tarafından ilk olarak 2003 yılında yayınlanmış olan bu ilkeler, 2005 yılında tekrardan revize edilmiştir. 14.02.2011 tarihinde yürürlüğe giren yeni Türk Ticaret Kanununda kurumsal yönetimle ilgili yeni yasal düzenlemeler getirilmiştir. SPK tarafından kurumsal yönetim kavramıyla ilgili yeni Türk Ticaret Kanununda yapılan düzenlemeler kapsamında 30.12.2011 tarihinde "kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesine ve uygulanmasına ilişkin tebliğ" yayınlanmıştır. İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB), "Kurumsal Yönetim Endeksini" oluşturmuş, SPK "Kurumsal Yönetim Uyum Raporu" zorunluluğu getirmiştir. Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri, kayıtlı işlemleri için bir "Kurumsal Yönetim İlkeleri Taslağı" oluşturmuştur. Ayrıca Toplam Kalite Yönetimi Derneğinin de (TKYD) bu konuda önemli çalışmaları ve yayınladığı eserler bulunmaktadır. Türkiye'de bugüne kadar farklı kurumlar tarafından yapılan kurumsal yönetimle ilgili yapılan çalışmalar, yayınlanan ilkeler, kapsam ve amaç açısından OECD kurumsal yönetim ilkeleri ile benzerlik göstermektedir (Develioğlu ve Haşit, 2008: 147).

SPK tarafından yayımlanan kurumsal yönetim ilkeleri ilk başta halka açık şirketler için benimsenmiştir. Ancak kurumsal yönetim anlayışı sadece halka açık anonim şirketler için geçerli değildir. Halka açık olmayan şirketler için de büyük önem taşımaktadır. SPK'nın yayınladığı kurumsal yönetim ilkeleri şirketler için şu an geçerli olan mevcut düzenlemelerin ilerisinde bir anlayışı ifade etmektedir. Klasik düşünce olan “sermayeyi ben buldum, riske girdim, her şeyi istediğim gibi yaparım” değil, “aldığım kararlar ve yaptıklarım bundan böyle başkalarını da etkileyecek, artık ilişkili olduğum herkese karşı sorumluyum” anlayışına geçişi gerektirmektedir. Böyle bir anlayışın oluşturulabilmesi için bazı temel koşulların yerine getirilmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Şirket faaliyetlerinin denetlenebilmesi, şirketlerde hissedarlara eşit ve adil davranılması, hissedarların ve diğer paydaş grupların hak ve yükümlülüklerinin korunması, kamunun aydınlatılması ve son olarak yönetim kurullarının görev ve yetkilerinin açık bir şekilde ortaya konarak iş yapma yöntemlerinin belirlenmesi, etkili bir yönetim anlayışı oluşturabilmenin temel koşullarının başında gelmektedir. Benzer bir düşünceyle etkili bir kurumsal yönetim anlayışı için; katılımcılık, şeffaflık, açıklık, hesap verebilirlik, sorumluluk, adillik gibi değerlerin yerleştirilmesi ve uygulanması da büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada; SPK kurumsal yönetim ilkelerinin merkezinde yer alan yönetim kurulu ilkesi incelenerek, araştırma kapsamına alınan işletmenin yönetim kurulu yapı ve uygulamalarının SPK'nın yönetim kurulu ilkesiyle uyumlu olup olmadığı araştırılmıştır. İşletmemizin yönetim kurulu ilkesi açısından uyumluluk düzeyinin tespit edilmesinde, SPK tarafından yayımlanan “**Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu**” dikkate alınmıştır.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. Kurumsal Yönetim Kavramı

Kurumsal yönetim, temelinde bir yönetim yaklaşımını ifade etmektedir. Bu yaklaşım, şirketlerin sürdürülebilir başarıyı yakalamalarını, hissedarlarına ekonomik değer yaratmalarını ve aynı zamanda var oldukları ve faaliyet gösterdikleri topluma ve dünyaya karşı saygılı olmalarını öngörmektedir. Dolayısıyla kurumsal yönetim, sadece ekonomik başarıyı değil, şirketin varlığını etkileyen ve varlığından

etkilenen paydaşların da haklarını kapsayan uygulamaları içermektedir. Bugün uluslararası alanda “Kurumsal Yönetim İlkeleri”nin şirketlerin sürdürülebilirlik politikalarının merkezinde yer aldığı düşüncesinin altında da bu tespit yatmaktadır (Başaran, 2010: 6). Küresel rekabette sınırları zorlayan ve hızlı bir dönüşüm sürecindeki Türk iş dünyasının daha şeffaf kurumsal yönetim ilkeleriyle çalışması Türk işletmelerinin küresel rekabet gücünü artırmasında büyük öneme sahiptir. Dünya ekonomisi ile uyum sağlama, yüksek ve sürdürülebilir büyüme oranları ile ekonomik istikrarın sürekli kılınması hedefi doğrultusunda; kurumsal yönetim kültürünün iş hayatına yerleşmesi büyük önem taşımaktadır. Küresel rekabetçiliğin giderek arttığı günümüz iş dünyasında; şirketler açısından daha rekabetçi, daha başarılı, daha etkin olmanın önemi her geçen gün artarken, 2008 yılının son çeyreğinde ani bir kırılmaya yol açan küresel ekonomik kriz, halkın şirketlere karşı beslediği güven unsurunda önemli sıkıntılar yaratmıştır. Küresel ekonomik kriz dünyada kurumsallaşmış olduğu düşünülen birçok şirketin kurumsal yönetim ilkelerini içselleştirmediklerini açıkça ortaya koymuştur. Ancak, küresel ekonomik krizin yarattığı güven bunalımının aşılması için şirketlerin çizecekleri yeni yol haritalarına yine kurumsal yönetimin adillik, hesap verebilirlik, şeffaflık ve sorumluluk ilkeleri ışık tutacaktır. Güçlü kurumsal yönetim uygulamalarına dair itibarının var olmaması halinde yatırımcıların kararlarının dolayısıyla sermayenin başka ülkeleri tercih ettiği görülmektedir. Bir başka deyişle, şirketlerin kurumsal yönetim ilkelerini benimsemeleri ve bu yolla kontrol yapılarını güçlendirmeleri, hem ulusal hem de uluslararası sermaye piyasalarında alınan yatırım kararları için son derece önem arz etmektedir. Başarılı bir kurumsal yönetim, yatırımcının güvenini sağlamak açısından gerekli olduğu kadar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, direkt yabancı yatırımları çekebilmek açısından da önemli bir araç niteliğindedir (Kargın, 2006: 37). Ekonomik verimliliği, büyümeyi artırmanın, yatırımcının güvenini temin etmenin anahtarının başında kurumsal yönetim gelmektedir (Türker, 2006: ). Ülkemiz açısından kurumsal yönetimi önemli hale getiren yatırımcıların güveninin sağlanması konusudur. Ülkemizde kamuda ve şirketlerde yaşanan şeffaflık sorunu, şirketlerimizin yerel ve yabancı yatırımcılar gözünde güven vermeyen bir niteliğe bürünmesine sebep olmuş ve kurumsal yönetime olan ihtiyacı arttırmıştır (Haşit, 2009: 79). Başarılı kurumsal yönetim uygulamaları; şirketlerimizin yurtdışı piyasalarda rekabet gücünün artması, sermayeye erişimin kolaylaşması, yabancı yatırımcılar ile ortaklık yapılarına gidilmesi ve ülkemizdeki yatırım

ortamının iyileştirilmesi adına önemli katkılar sağlayacaktır. Peki, kurumsal yönetim uygulamaları açısından Türkiye yolun neresinde bulunmaktadır? Yatırımcıların karar alma süreçlerinde referans olarak kullandıkları Dünya Bankası tarafından ülkelerde iş yapma kolaylığını ölçen “Doing Business” raporuna göre ([www.doingbusiness.org](http://www.doingbusiness.org), erişim tarihi: 12.01.2014); Türkiye yatırımcının korunması alanında 2010 yılında 4 sıra gerilemiştir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Rekabet Edebilirlik Raporu’na göre ise Türkiye, yönetim kurullarının yetkinliği alanında 133 ülke arasında 125. sırada... Azınlık hisse sahiplerinin hakkının korunmasında ise 98. sırada... Bu araştırmaları geçmiş yılların sonuçları ile kıyasladığımızda, o dönemde Türkiye ile benzer konumda olan Polonya, Slovakya, Romanya gibi AB’nin yeni üyelerinin özellikle şeffaflık, hesap verebilirlik, güven gibi kurumsal yönetimin temel ilkeleri konularında rekabette üst sıralara yükseldikleri görülmektedir. Heidrick ve Struggles’ın 2009 yılı İMKB-30 endeksinde yer alan şirket verilerine baktığımızda, kurumsal yönetim alanının şirketlerimiz için gelişmeye oldukça açık olduğu görülmektedir. Bazı rakamlara yer vermek gerekirse; en çarpıcı rakam şüphesiz şirketlerimizin “Kurumsal Yönetim Derecelerinde” 100 üzerinden ortalama 23 puan elde etmesidir. Avrupa ortalaması ise 56... Bağımsız üyelik oranının Avrupa ortalaması %45 iken ülkemizde %8’dir (Heidrick ve Struggles, 2009: 6-36). Yönetim kurulu altında kurulan komitelere %84 oranında bağımsız olmayan üyeler tarafından başkanlık edilmesi, icra ve yönetim kurulu arasındaki ilişkinin net olmaması ise üzerinde çalışmamız gereken son derece önemli alanlar olarak öne çıkmaktadır.

## 2.2. OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri

Kurumsal yönetimle ilgili çalışmaların temelini bir iktisadi işbirliği ve kalkınma örgütü olan (OECD) oluşturmuştur. OECD Bakanlar Konseyi, Kurumsal yönetim konusundaki duyarlılığın artması üzerine 1998 yılında OECD Sekreteryasından bu konuda bir dizi standart ve yol gösterici ilkeler geliştirmesini istemiştir. Bunun üzerine OECD tarafından “Kurumsal Yönetim İlkeleri” hazırlanarak 1999 yılında yayınlanmıştır. Bu çalışmalardan sonra, Kurumsal yönetim alanında dünyada birçok çalışma yapılmış ve yapılmaktadır. Bu çalışmalar, her ülke için geçerli tek bir kurumsal yönetim modelinin olmayacağını önemle vurgulamaktadır. Buna göre oluşturulacak kurumsal yönetim modelinde ülkeye özgü koşullar da dikkate alınmalıdır. Ancak OECD’nin kurumsal



yönetim ile ilgili olarak yayınladığı ve herkes tarafından genel kabul görmüş, adillik, sorumluluk, şeffaflık ve hesap verebilirlik kavramlarından oluşan, kurumsal yönetim ilkelerinin tüm uluslararası kurumsal yönetim modellerinde yer aldığı görülmektedir. OECD'nin kurumsal yönetim ilkeleri, ülkeler açısından bağlayıcı bir nitelik taşımamakla birlikte, OECD'ye üye olan veya olmayan hükümetlere, ülkelerinde kurumsal yönetim ile ilgili yasal, kurumsal ve düzenleyici çerçeveyi değerlendirmede ve geliştirmede yardımcı olmayı hedeflemektedir (OECD, Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2005: 9).

### **2.3. Yeni T.T.K' da Yer Alan Kurumsal Yönetim İlkeleri**

14.02.2011 tarihinde yürürlüğe giren Yeni TTK ile kurumsallaşma ve kurumsal yönetimin çerçevesi hukuki olarak belirlenmiştir. Yeni TTK'nun yasalaşması sonucu Halka açık ya da kapalı, şirketlerde şu an için isteğe bağlı olan bazı uygulamalar zorunlu hale gelmiş veya çok kısa zamanda zorunlu hale gelecektir. Yeni TTK' da kurumsal yönetimin yani Corporate Governance'ın, sadece borsa şirketlerini ilgilendirmede, tüm işletmelerde uygulanması gereken; yatırımcıya/ortaklara güven verme, devamlılık, şirketlerin gelişmelerine yardımcı olacak ilkeler bütünü olduğu vurgulanmıştır. Bu sebeple yasa, tüm sermaye şirketlerine uygulanan iyi yönetime, iç ve bağımsız denetime ilişkin somut hükümler getirmiştir. Yasanın temel amaçlarından biriside son yıllarda dünyada uygulama alanı genişleyen ancak ülkelerin ekonomik finansal, siyasal ve kültürel yapılarının farklılığı dolayısıyla çeşitlilik gösteren “iyi kurumsal yönetim ilkelerinin” Türk Hukuku'na yerleştirilmesidir. Yeni TTK' da kurumsal yönetim ilkeleri dört ana başlık altında düzenlenmiştir. Bu ilkeler: Derinlemesine şeffaflık, adillik, hesap verilebilirlik ve sorumluluktur. Yasada yer alan bu dört ana ilke kurumsal yönetimin evrensel nitelikleridir. Derinlemesine şeffaflık, tek başına şirketin ve şirketler topluluğunun finansal tablolarında, yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporunda, bağımsız denetiminde, işlem denetçisinde ve tüm denetleme raporlarında sağlanmalıdır. Adillik, menfaat sahipleri arasında gerekli denge kurularak ve somut adalet kavramı ile sağlanmıştır. Hesap verilebilirlik, yönetim kurulu raporlarında, bilgi akışında, geniş bilgi ve inceleme haklarında somutlaşmıştır. Sorumluluk, hesap verilebilirliğe paralel olarak düzenlenmiştir. Pay sahiplerine tanınan dava, aktif ve pasif bilgi alma, inceleme hakları, kolay isleyen hukuki mekanizmalar eşliğinde oluşturulmuştur. Azınlık hakları listesi zenginleştirilmiştir.

İmtiyazlı paylar sınırlandırılmıştır. Yönetim kurulunda pay sahipleri grupları ile azınlıkların temsil edilmesi olanakları artırılmıştır. Sermaye Piyasası Kurulu, kurumsal yönetim ilkeleri konusunda tek yetkilidir. Bu yetki ile ilkelerin güncelliği ve dinamizmi sağlayacaktır. Halka açık şirketlerin yönetim kurullarına, kurumsal yönetim raporu yayınlamak zorunluluğu getirilmiştir. Yönetim kurulu, denetim gibi organlarda profesyonelliğe ve uzmanlaşmaya vurgu yapılmıştır (Yeni TTK, 2011).

#### **2.4. Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri**

SPK kurumsal yönetim ilkeleri ilk olarak 2003 yılında yayımlanmış, daha sonra bu ilkeler, 2005 yılında tekrardan revize edilmiştir. 14.02.2011 tarihinde yürürlüğe giren yeni TTK’ da kurumsal yönetimle ilgili yeni yasal düzenlemeler getirilmiştir. SPK tarafından kurumsal yönetim kavramıyla ilgili yeni Türk Ticaret Kanununda yapılan düzenlemeler kapsamında 30.12.2011 tarihinde 28158 sayılı “kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesine ve uygulanmasına ilişkin yeni bir tebliğ” resmi gazetede yayımlanmıştır. O tarihten günümüze SPK tarafından kurumsal yönetim ilke ve uygulamalarıyla ilgili yeni tebliğler yayımlanmaktadır. SPK’nin yayımladığı tebliğde kurumsal yönetimle ilgili ilkeler şu şekilde açıklanmıştır (SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri, <http://www.spk.gov.tr>, erişim tarihi: 18.01.2014): Pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulu ilkeleridir. SPK’nın pay sahiplerinin haklarıyla ilgili ilkesinde; pay sahipliği haklarının kullanımının kolaylaştırılması, bilgi alma ve inceleme, genel kurula katılım, oy, azlık, kar payı hakkı ve payların devriyle ilgili hükümler yer almaktadır. Bu bölümde ayrıca pay sahipliğine ilişkin kayıtların sağlıklı olarak tutulması ve payların serbestçe devri ve satışı konuları ile pay sahiplerine eşit işlem ilkesi ele alınmaktadır (Babuşçu ve Hazar, 2007: 158). Pay sahiplerinin sorunlarına doğru ve zamanında cevap verebilmek ve pay sahiplerinin (varsa) sorunlarını giderebilmek iyi kurumsal yönetimin bir gereğidir. Pay sahipleri ticari sır niteliğinde olmayan soruları eşitlik ilkesi gözeterek cevaplandırılmalı ve yönetim ile pay sahiplerinin sürekli iletişim halinde olmaları sağlanmalıdır. Genel Kurul toplantı gündemi düzenli olarak katılımcılara duyurulmalı, ilgili gündem ve kararlar şirket tarafından internet ve diğer iletişim araçları ile hem pay sahiplerine hem de kamuoyuna ilan edilmelidir. Şirketin pay sahipliğine ilişkin kayıtlar güvenli bir şekilde tutulmalı ve periyodik olarak güncellenmelidir (Deloitte, TKYD, 2007 1-14). Kamuyu

aydınlatma ve şeffaflık ilkesinde; kamuyu aydınlatma esasları ve araçları, internet sitesi, faaliyet raporuyla ilgili hükümler yer almaktadır. Kamuoyunu aydınlatma ve şeffaflık ilkesi, pay ve menfaat sahiplerine, şirketin hak ve yararlarını da gözeterek bir şekilde, zamanında, doğru ve eksiksiz, anlaşılabilir, analiz edilebilir, düşük maliyetle kolay erişebilir bilgilerin sunulmasını amaçlamaktadır (Haşit, 2009: 94). Bu çerçevede pay sahiplerine yönelik olarak bilgilendirme politikası kuralları oluşturmaları ve bu kurallar bütününe sadık kalarak kamuyu aydınlatmaya yönelik prensipler belirlenmiş olmalı, ayrıca dünyadaki güncel gelişmeler ve ülkemiz konuları göz önünde bulundurularak periyodik mali tablo ve raporlarda yer alacak bilgiler bir standarda bağlanmış ve işlevsellik ön planda tutularak en ince noktasına kadar belirlenmiş olmalıdır. Sermaye piyasasının gelişmesi ve etkinliğinin sağlanabilmesi için toplumun bu konularda yeterli bilgiyle donatılması gerekmektedir. Finansal açıdan aydınlatılmayan toplumlar tasarruflarını sermaye piyasası dışında yöneteceklerdir. Ülke kalkınmasıyla sermaye piyasasının gelişmişlik düzeyi arasında yakın ilişki bulunduğu kamunun, özellikle küçük yatırımcının aydınlatılması önem kazanmaktadır (Taner ve Akkaya, 2004: 34). Menfaat sahipleri ilkesinde; menfaat sahiplerine ilişkin şirket politikası, menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi, şirketin insan kaynakları politikası, müşteri ve tedarikçilerle ilişkiler, etik kurallar ve sosyal sorumlulukla ilgili hükümler yer almaktadır. İşletmelerde farklı kişi ve kuruluşlar farklı nedenlerle ilişki içindedirler. Bu çıkar grupları kendi yararları doğrultusunda işletme ile yakından ilgilenirler. İşletmelerin ilgili bu kişilere karşı sosyal, çevresel, ekonomik ve etik sorumlulukları vardır. Bu çıkar gruplarından pay sahipleri (ortak, hissedar) işletmeden iyi kar beklerken, çalışanlar iyi ücret, müşteriler kaliteli hizmet, devlet vergilerini tam olarak ödemesini, kamuoyuna istihdam yaratmasını, çevreyi kirletmemesini beklemektedir. İşletmelerin amaçlarına ulaşmasında yaptıkları faaliyetlerle ilgili olan bu kişi, kurum ve çıkar grupları menfaat sahipleri (paydaşlar) olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal yönetimin temel anlayışlarından biri de şirket yönetiminde pay sahipleri dışındaki menfaat sahiplerinin de çıkarlarına önem vermek ve şirketle olan ilişkilerin iyi biçimde geliştirilmesini sağlamaktır (Paslı, 2004: 211). Bu açıdan SPK ilkelerinde menfaat sahiplerinin hakları güvence altına almıştır. SPK menfaat sahiplerine yönelik temel şirket politikası üzerinde durarak menfaat sahiplerinin korunmasını vurgulamış; menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi, şirketin

malvarlığının korunmasına özen gösterilmesi gerektiğini belirtmiş; şirketin insan kaynakları politikasının çerçevesini çizmiş; şirketin müşteri ve tedarikçiler ile ilişkileri, etik kurallar ve sosyal sorumluluk konularında tavsiyelerde bulunmuştur. Kurumsal yönetim anlayışında menfaat sahiplerinin kabul edilebilir çıkarlarını güvence altına almak için, şirket ile menfaat sahipleri arasında işlevsel bir etkileşimin ve iş birliğinin oluşması amaçlanmıştır (Deloitte ve TKYD, 2007: 1-14).

Yönetim kurulu ilkesinde ise; yönetim kurulunun işlevi, yönetim kurulunun faaliyet esasları, yönetim kurulunun yapısı, yönetim kurulu toplantılarının şekli, yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler ve yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan mali hakların düzenlenmesine yönelik hükümler yer almaktadır. SPK'nın yayınladığı tebliğde ayrıca kurumsal yönetim uyum raporu zorunluluğu yer almaktadır. Kurumsal yönetim uyum raporu, şirketin yıllık faaliyet raporunda ayrı bir bölüm olarak yer almaktadır. SPK Kurumsal Yönetim Uyum Raporunda, SPK kurumsal yönetim ilkelerinde yer alan prensiplerden şirketçe uyulanlar ve uyulmayanlar belirtilerek, uyulmayanlar hakkında uymama gerekçeleri ile bu ilkelere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarıyla ilgili bilgiler açıklanmaktadır (SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu, <http://www.spk.gov.tr>, erişim tarihi: 20.01.2014). Çalışmanın bundan sonraki bölümünde SPK'nın kurumsal yönetim ilkelerinden en önemlisi olan ve diğer ilkelerin uygulanma düzeyinde anahtar rol oynayan yönetim kurulu ilkesi ayrıntılarıyla incelenecektir.

## 2.5. SPK Yönetim Kurulu İlkesinin İncelenmesi

Yönetim kurulu, genel kurulda pay sahiplerinin kendisine vermiş olduğu yetki doğrultusunda, mevzuat, esas sözleşme, şirket içi düzenlemeler ve politikalar çerçevesinde yetki ve sorumluluklarını kullanır ve şirketi temsil eder. Yönetim kurulu, bir şirketin stratejik karar alma, temsil ve en üst seviyede yürütme organıdır. Yönetim kurulu, kararlarını alırken ve bunları uygularken, şirketin piyasa değerinin mümkün olan en üst seviyeye çıkarılmasını hedefler. Yönetim Kurulu, bunun bilinci içerisinde şirket faaliyetlerini, pay sahiplerinin uzun vadeli ve istikrarlı bir kazanç sağlamasını hassas dengenin de bozulmamasına özen gösterir (Deloitte ve TKYD, 2007: 1-14). Yani şirketlerin uygulamadaki en etkin karar organı olan yönetim kurulları, şirket yönetimi, hissedarları ve diğer

menfaat sahipleri ile olan ilişkileri düzenleyen bir oluşumdur. SPK'nın 30.12.2011 tarihinde yayınladığı kurumsal yönetim ilkelerinin dördüncü bölümünde yer alan yönetim kuruluyla ilgili ilkeler altı ana başlık altında düzenlenmektedir. Bunlar:

### **2.5.1. Yönetim kurulunun işlevi**

Yönetim kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek, şirketi idare ve temsil eder. Yönetim kurulu şirketin stratejik hedeflerini tanımlar, şirketin ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynaklarını belirler, yönetimin performansını denetleyerek, şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetir.

### **2.5.2. Yönetim kurulunun faaliyet esasları**

Yönetim kurulu faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütür. Yönetim kurulu üyeleri arasında görev dağılımı varsa yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri faaliyet raporunda açıklanır. Yönetim kurulu, başta pay sahipleri olmak üzere şirketin menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini, ilgili yönetim kurulu komitelerinin görüşünü de dikkate alarak oluşturur. Yönetim kurulu, yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirir. İç kontroller ve iç denetimin varlığı, işleyişi ve etkinliği hakkında faaliyet raporunda bilgi verilir. Yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkilerinin net bir biçimde ayrıştırılması ve bu ayrımın yazılı olarak esas sözleşmede ifade edilmesi esastır. Şirkette hiç kimse tek başına sınırsız karar verme yetkisi ile donatılmamalıdır. Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olmasına karar verilmesi durumunda, söz konusu husus, gerekçesiyle birlikte genel kurulda ortakların bilgisine sunulur ve faaliyet raporunda gerekçeli açıklamaya yer verilir. Yönetim kurulu şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynar ve bu amaca yönelik olarak

Kurumsal Yönetim Komitesi ve Pay Sahipleri İle İlişkiler Birimi ile yakın işbirliği içerisinde olur.

### 2.5.3. Yönetim kurulunun yapısı

Yönetim kurulu üye sayısı, her durumda 5 üyeden az olmamak koşulu ile yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmalarına, hızlı ve rasyonel kararlar almalarına ve komitelerin oluşumuna ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmelerine imkan sağlayacak şekilde belirlenir. Yönetim kurulunda icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunur. İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu üyeliği haricinde şirkette başkaca herhangi bir idari görevi bulunmayan ve şirketin günlük iş akışına ve olağan faaliyetlerine müdahil olmayan kişidir. Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğu icrada görevli olmayan üyelerden oluşur. İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyeleri içerisinde, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip bağımsız üyeler bulunur.

Yönetim kurulu içerisindeki bağımsız üye sayısı toplam üye sayısının üçte birinden az olamaz. Bağımsız üye sayısının hesaplanmasında küsuratlar izleyen tam sayı olarak dikkate alınır. Her durumda, bağımsız üye sayısı ikiden az olamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin görev süresi üç yıla kadar olup, tekrar aday gösterilerek seçilmeleri mümkündür. Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmış bir kişi, yönetim kuruluna bağımsız üye olarak atanamaz.

Aşağıdaki kriterlerin tamamını taşıyan yönetim kurulu üyesi “bağımsız üye” olarak nitelendirilir.

- Şirket, şirketin ilişkili taraflarından biri veya şirket sermayesinde doğrudan veya dolaylı olarak %5 veya daha fazla paya sahip hissedarların yönetim veya sermaye bakımından ilişkili olduğu tüzel kişiler ile kendisi, eşi ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımları arasında, son beş yıl içinde, doğrudan veya dolaylı önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam, sermaye veya önemli nitelikte ticari ilişkinin kurulmamış olması,
- Son beş yıl içerisinde, başta şirketin denetimini, derecelendirilmesini ve danışmanlığını yapan şirketler olmak

üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin faaliyet ve organizasyonunun tamamını veya belli bir bölümünü yürüten şirketlerde çalışmamış ve yönetim kurulu üyesi olarak görev almamış olması,

- Son beş yıl içerisinde, şirkete önemli ölçüde hizmet ve ürün sağlayan firmaların herhangi birisinde ortak, çalışan veya yönetim kurulu üyesi olmaması,
- Yönetim kurulu görevi dolayısıyla hissedar ise sermayede sahip olduğu payın oranının %1'den fazla olmaması ve bu payların imtiyazlı olmaması,
- Bağımsız yönetim kurulu üyesi olması sebebiyle üstleneceği görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olması,
- Bağlı oldukları mevzuata uygun olması şartıyla üniversite öğretim üyeleri hariç, kamu kurum ve kuruluşlarında üye olarak seçildikten sonra tam zamanlı çalışmıyor olması,
- Gelir Vergisi Kanunu'na göre Türkiye'de yerleşmiş sayılması,
- Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ortakları arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olması.
- Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiği görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabiliyor olması.

Aday Gösterme Komitesi, yönetim ve pay sahipleri de dahil olmak üzere bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşıyamaması hususunu dikkate alarak değerlendirir ve buna ilişkin değerlendirmesini bir rapora bağlayarak yönetim kurulu onayına sunar. Bağımsız yönetim kurulu üye adayı, mevzuat, esas sözleşme ve yukarıda yer alan kriterler çerçevesinde bağımsız olduğuna ilişkin yazılı bir beyanı aday gösterildiği esnada Aday Gösterme Komitesine verir. Yönetim kurulu, Aday Gösterme Komitesi'nin raporu çerçevesinde bağımsız üye aday listesini hazırlayarak genel kurul toplantısından en az 60 gün önce SPK'ya gönderir. SPK, 4.3.7'de belirtilen bağımsızlık kriterleri çerçevesinde yaptığı inceleme sonucunda varsa liste hakkında olumsuz görüşünü 30 gün içerisinde şirkete bildirir. SPK'nın olumsuz görüş bildirmiş olduğu kişi genel kurula bağımsız üye adayı olarak sunulamaz.

Şirket, kesinleşmiş bağımsız üye aday listesini genel kurul toplantı ilanı ile birlikte kamuya açıklar. Bağımsız yönetim kurulu üyesi atamasına ilişkin genel kurul kararı, karşı oylar ve gerekçeleri ile birlikte şirketin internet sitesinde açıklanır. Sermayenin yüzde birini temsil eden pay sahiplerinin, seçilmesi konusunda olumsuz oy kullandıkları bağımsız yönetim kurulu üyesi adaylarının bağımsız üye olarak seçilmeleri durumunda, genel kurul toplantı tarihinden itibaren 30 gün içinde yapacakları başvuru üzerine, bağımsız üyelerin bağımsızlık kriterlerini sağlayıp sağlamadığı SPK tarafından değerlendirilir ve karara bağlanır. Bağımsızlığı ortadan kaldıran bir durum ortaya çıktığı takdirde, değişiklik bağımsız üye tarafından kamuya duyurulmak üzere derhal yönetim kuruluna iletilir. Bu durumda bağımsızlığını kaybeden yönetim kurulu üyesi ilke olarak istifa eder. Asgari bağımsız yönetim kurulu üye sayısının yeniden sağlanmasını teminen, Aday Gösterme Komitesi yapılacak ilk genel kurul toplantısına kadar görev yapmak üzere boşalan üyeliklere bağımsız üye seçimi için değerlendirme yapar ve değerlendirme sonucunu yazılı olarak yönetim kuruluna bildirir. Yönetim kurulu Aday Gösterme Komitesi'nin raporu çerçevesinde aday listesini SPK'ya gönderir. SPK liste hakkında varsa olumsuz görüşünü 30 gün içerisinde şirkete bildirir. SPK'nın olumsuz görüş bildirmiş olduğu kişi bağımsız üye olarak belirlenemez. Bu çerçevede yönetim kurulu tarafından belirlenecek üyeler ilk genel kurula kadar görev yapar. Bu maddede yer alan hükümler, bağımsız yönetim kurulu üyesinin istifa etmesi veya görevini yerine getiremeyecek duruma gelmesi halinde de geçerlidir. Yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulunur.

#### **2.5.4 Yönetim kurulu toplantılarının şekli**

Yönetim kurulu, görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta toplanır. Yönetim kurulu başkanı, diğer yönetim kurulu üyeleri ve icra başkanı/genel müdür ile görüşerek yönetim kurulu toplantılarının gündemini belirler. Üyeler her toplantıya katılmaya ve görüş bildirmeye özen gösterir. Yönetim kurulu toplantısına uzaktan erişim sağlayan her türlü teknolojik yöntemle de iştirak edilebilir. Yönetim kurulu toplantısı gündeminde yer alan konular ile ilgili bilgi ve belgeler, eşit bilgi akışı sağlanmak suretiyle, toplantıdan yeterli zaman önce yönetim kurulu üyelerinin incelemesine sunulur. Yönetim kurulu üyesi toplantıdan önce, yönetim kurulu başkanına gündemde değişiklik önerisinde bulunabilir. Toplantıya katılmayan ancak görüşlerini yazılı olarak yönetim kuruluna



bildiren üyenin görüşleri diğer üyelerin bilgisine sunulur. Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunur. Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirilir. Yönetim kurulu toplantılarında gündemde yer alan konular açıkça ve her yönü ile tartışılır. Yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu toplantılarına icracı olmayan üyelerin etkin katılımını sağlama yönünde en iyi gayreti gösterir. Yönetim kurulu üyesi, toplantılarda muhalif kaldığı konulara ilişkin makul ve ayrıntılı karşı oy gerekçesini karar zaptına geçirir. Şirketin her türlü ilişkili taraf işlemlerinde ve üçüncü kişiler lehine teminat, rehin ve ipotek verilmesine ilişkin yönetim kurulu kararlarında bağımsız üyelerin çoğunluğunun onayı aranır. Bağımsız üyelerin çoğunluğunun söz konusu işlemi onaylamaması halinde, bu durum işleme ilişkin yeterli bilgiyi içerecek şekilde kamuyu aydınlatma düzenlemeleri çerçevesinde kamuya duyurulur ve işlem genel kurul onayına sunulur. Söz konusu genel kurul toplantılarında, işlemin tarafları ve bunlarla ilişkili kişilerin oy kullanamayacakları bir oylamada karar alınarak diğer pay sahiplerinin genel kurulda bu tür kararlara katılmaları sağlanır. Bu maddede belirtilen durumlar için yapılacak genel kurul toplantılarında toplantı nisabı aranmaz. Oy hakkı bulunanların adi çoğunluğu ile karar alınır. Bu fıkrafta belirtilen esaslara uygun olarak alınmayan yönetim kurulu ile genel kurul kararları geçerli sayılmaz. Bu hususlara ilişkin hükümlere esas sözleşmede yer verilir. İlişkili taraf işlemlerine ilişkin yönetim kurulu toplantılarında ilişkili yönetim kurulu üyesi oy kullanmaz. Yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına esas sözleşmede yer verilir. Yönetim kurulu üyesi şirket işleri için yeterli zaman ayırır. Yönetim kurulu üyesinin başka bir şirkette yönetici ya da yönetim kurulu üyesi olması veya başka bir şirkete danışmanlık hizmeti vermesi halinde, söz konusu durumun çıkar çatışmasına yol açmaması ve üyenin şirketteki görevini aksatmaması esastır. Bu kapsamda, üyenin şirket dışında başka görev veya görevler alması belli kurallara bağlanır veya sınırlandırılır. Yönetim kurulu üyesinin şirket dışında aldığı görevler ve gerekçesi, grup içi ve grup dışı ayrımı yapılmak suretiyle seçiminin görüşüldüğü genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

### **2.5.5. Yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler**

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesi için Denetimden Sorumlu Komite, Kurumsal Yönetim

Komitesi, Aday Gösterme Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulur. Ancak yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulamaması durumunda, Kurumsal Yönetim Komitesi bu komitelerin görevlerini yerine getirir. Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenir ve kamuya açıklanır. Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin tamamı, diğer komitelerin ise başkanları, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilir. İcra başkanı/genel müdür komitelerde görev alamaz. Bir yönetim kurulu üyesinin birden fazla komitede görev almamasına özen gösterilir. Komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gereken her türlü kaynak ve destek yönetim kurulu tarafından sağlanır. Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edebilir ve görüşlerini alabilir. Komiteler, faaliyetleriyle ilgili olarak ihtiyaç gördükleri konularda bağımsız uzman görüşlerinden yararlanır. Komitelerin ihtiyaç duydukları danışmanlık hizmetlerinin bedeli şirket tarafından karşılanır. Komiteler yaptıkları tüm çalışmaları yazılı hale getirir ve kaydını tutar. Komiteler, çalışmaların etkinliği için gerekli görülen ve çalışma ilkelerinde açıklanan sıklıkta toplanır. Çalışmaları hakkındaki bilgiyi ve toplantı sonuçlarını içeren raporları yönetim kuruluna sunarlar. Şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumunu izlemek, bu konuda iyileştirme çalışmalarında bulunmak ve yönetim kuruluna öneriler sunmak üzere kurulan Kurumsal Yönetim Komitesi'nin iki üyeden oluşması halinde her ikisi, ikiden fazla üyesinin bulunması halinde üyelerin çoğunluğu, icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinden oluşur.

#### Kurumsal Yönetim Komitesi;

- Şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit eder ve yönetim kuruluna kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunur,
- Pay sahipleri ile ilişkiler biriminin çalışmalarını gözetir.

#### Aday Gösterme Komitesi;

- Yönetim kuruluna uygun adayların saptanması, değerlendirilmesi ve eğitilmesi konularında şeffaf bir sistemin oluşturulması ve bu

hususla politika ve stratejiler belirlenmesi konularında çalışmalar yapar,

- Yönetim kurulunun yapısı ve verimliliği hakkında düzenli değerlendirmeler yapar ve bu konularda yapılabilecek değişikliklere ilişkin tavsiyelerini yönetim kuruluna sunar,
- Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin performans değerlendirmesi ve kariyer planlaması konusundaki yaklaşım, ilke ve uygulamaları belirler ve bunların gözetimini yapar.
- Riskin Erken Saptanması Komitesi;
- Şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapar.
- Risk yönetim sistemlerini en az yılda bir kez gözden geçirir.

#### **2.5.6. Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan mali haklar**

Yönetim kurulu, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Bunun sağlanamadığı durumlarda söz konusu husus gerekçeleri ile birlikte faaliyet raporunda açıklanır. Bu şekilde yönetim kurulu, hem kurul hem de üye bazında, özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim kurulu üyeleri bu değerlendirmeler dikkate alınarak ödüllendirilir veya azledilir. Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmeli ve genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunularak pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmalıdır. Bu amaçla

Ücret Komitesi;

- Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerini, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirler,
- Şirketin ve üyenin performansı ile bağlantılı olacak şekilde ücretlendirmede kullanılabilir ölçütleri belirler,
- Kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunar.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Şu kadar ki, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekmektedir. Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez. Ancak bireysel kredi veren kuruluşlar herkes için uyguladığı şartlarda, söz konusu kişilere kredi verebilir ve bu kişileri diğer hizmetlerinden yararlandırabilir. Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler (Yapılan ödemeler, maaş, ikramiye, diğer düzenli ve arızı ödemeler gibi nakdi, hisse senetleri, hisse senetlerine dayalı türev ürünler, çalışanları hisse senedi edindirme planları kapsamında verilen hisse alım opsiyonları, mülkiyeti verilen ve/veya kullanım için tahsis edilen ev, otomobil gibi. gayri nakdi olarak yapılan ödemeler ve sağlanan tüm menfaatleri kapsar) yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Kişi bazında açıklama yapılması esastır. Kişi bazında açıklamanın yapılamadığı durumlarda açıklamada asgari olarak yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilmelidir.

### 3. METODOLOJİ VE BULGULAR

Araştırma kapsamında; Eskişehir'in önde gelen aile şirketlerinden biri olan Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketinin yönetim kurulu yapısı ve uygulamalarının SPK'nın yönetim kurulu ilkesiyle uyumlu olup olmadığı araştırılmıştır. İşletmemizin yönetim kurulu ilkesi açısından uyumluluk düzeyinin tespit edilmesinde, SPK tarafından yayımlanan "Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu" dikkate alınmıştır. Bu raporda; Yönetim Kurulu ana başlığı ile ilgili bilgi ve açıklamalar 18-27. maddeler arasında yer almaktadır. Bu maddelerde: Yönetim kurulunun yapısı, oluşumu ve bağımsız üyeler, yönetim kurulu üyelerinin nitelikleri, şirketin misyon ve vizyonu ile stratejik hedefleri, risk yönetim ve iç kontrol mekanizması, yönetim kurulu üyeleri ile yöneticilerin yetki ve sorumlulukları, yönetim kurulunun faaliyet esasları, şirketle muamele yapma ve rekabet yasağı, etik kurallar, yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayı, yapı ve bağımsızlığı ve yönetim

kuruluna sağlanan mali haklar başlıkları altında bilgiler açıklanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme yöntemiyle, görüşme yapılan şirketin yönetim kurulu başkanı ve üyelerinden şirketin yönetim kuruluyla ilgili daha gerçekçi bilgiler elde edileceği düşünülmüştür (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 119). Görüşme yönteminde, şirketin yönetim kuruluyla ilgili bilgiler, Patton (1987) tarafından ortaya atılan üç tür görüşme yaklaşımından biri olan “Görüşme Formu Yaklaşımı” kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın SPK’nın “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” doğrultusunda belirli bir soru listesiyle yapılması, görüşme formu yaklaşımının seçilmesinde etkili olmuştur. Ayrıca görüşme formu yaklaşımıyla araştırma problemiyle ilgili tüm boyut ve soruların araştırma kapsamı içine alınması sağlanmıştır (Patton, 1987: 114).

Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş de yapılan araştırmada; işletmeyle ilgili genel ve SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporunun IV. bölümünde yer alan yukarıda tanımladığımız yönetim kuruluyla ilgili on adet ana başlıkla ilgili aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Şirket 1925 yılında Eskişehir’in yerlileri olan Süleyman Çakır ve Mehmet Ali Yasin’in ortaklığı ile kurulmuştur. İlk olarak 1925’de Kollektif Şirket olarak kurulan işletme 1960 yılında Anonim Şirkete dönüştürülmüş ve “Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş. olmuştur. 1940 yılında Türkiye'nin un sektöründe pnomatik sistemle çalışan ilk fabrikasıdır. 1945 yılında Türkiye’de un teknolojisi üzerine mühendis bulunmaması üzerine Alman ve Fransız mühendislerle çalışılmıştır. Daha sonra yetişen Türk teknik personel ile çalışmaya devam edilmiştir. Fabrikanın ilk kurulduğu yıllarda 30 ton kapasite ile çalışan firma deneyim ve tecrübelerini artırarak 1960 yılında 120 ton kapasiteye, 2002 yılında itibaren şuan ki tesisinde 200 ton kapasiteye ulaşmıştır. Tesiste kullanılan üretim makinelerinin bir bölümü teknolojik gelişmeler doğrultusunda yenilenerek mevcut kapasiteyi artırma çalışmaları halen devam etmektedir. Şirketin kuruluşunda ürettiği ürünler ile bugün ürettiği ürünlerin genel yapısı aynıdır. Un ve Kepek üretilmektedir. Bugün işletmenin Yönetim kurulu’ da 2, ailenin toplam 63 varisi bulunmaktadır. 4. kuşak torunların yer aldığı Yönetim Kurulu’nun başkanı Rifat Çıkılloğlu, başkan vekili Selçuk Yasin’dir. 1978 yılından bu yana da Selim Öğütür genel müdür olarak şirketi yönetmektedir.

### 3.1. Yönetim Kurulunun Yapısı, Oluşumu ve Bağımsız Üyeler

Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu 3 icracı ve 3 icracı olmayan üyeden oluşmaktadır. Yönetim kurulu üyeleri arasında aile dışından üye yer almamaktadır. Şirkette Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Genel Müdür görevini farklı kişiler yürütmektedir. Yönetim kurulu üyeleri her yıl genel kurul tarafından belirlenmektedir. Üyeler en fazla 3 yıl için seçilmekte ve süresi biten üyeler yeniden görevlendirilebilmektedir. Şirketin yönetim kurulunda görev yapan üyeleri aşağıdaki Tablo 1’de görülmektedir:

**Tablo 1. Şirketin Yönetim Kurulu Üyeleri**

Adı Soyadı	Unvanı	İcracı/İcracı Olmayan
M. Rıfat Çıkıllıoğlu	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı olmayan
K. Selçuk Yasin	Yönetim Kur. Başkan Yard.	İcracı olmayan
Selim Öğütür	Yön.Kur.Üyesi/Genel Müdür	İcracı
M. Ali Yasin	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı
Ali Gürol	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı olmayan
Celal Altıntaş	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı

Yönetim kurulu üyeleri arasında aile dışından üye yer almamaktadır. Şirkette Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Genel Müdür görevini farklı kişiler yürütmektedir. Yönetim kurulu üyeleri her yıl genel kurul tarafından belirlenmektedir. Üyeler en fazla 3 yıl için seçilmekte ve süresi biten üyeler yeniden görevlendirilebilmektedir.

**M. Rıfat Çıkıllıoğlu:** 1926 Eskişehir doğumlu M. Rıfat Çıkıllıoğlu, Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş.’nin yönetim kurulu başkanıdır. 1948 yılında şirkette çalışmaya başlamıştır. Yönetim kurulu başkanı olan Süleyman Çakır’ın vefatından sonra 1978 yılında yönetim kurulu başkanlığı görevini üstlenmiştir. İstanbul Yüksek Ticaret mezunu olan Rıfat Çıkıllıoğlu yönetim kurulu görevinden önce çeşitli yönetim kademelerinde görev yapmıştır.

**K. Selçuk Yasin:** 1947 Eskişehir doğumlu K.Selçuk Yasin; Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş.’nin yönetim kurulu başkan vekilidir. Babası İsmet Yasin’in vefatından sonra göreve seçilmiştir. Anadolu Üniversitesi Eczacılık Fakültesi mezunudur.

**Selim Öğütür:** 1978 yılında Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş. genel müdürlüğüne atanan Selim Öğütür 1943 yılında Eskişehir’de doğmuş ve Eskişehir İktisadi Ticari İlimler bölümünden mezun olmuştur. 51 yıldır Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş.de çalışmaktadır. 1960 yılında şirketin muhasebe bölümünde stajyer olarak işe başlamış, daha sonra şirket içerisinde çeşitli kademelerde görev almıştır. Halen genel müdürlük görevini sürdürmektedir.

### **3.2. Yönetim Kurulu Üyelerinin Nitelikleri**

Şirketin Yönetim Kurulu Üyelerinin sahip olması gereken özellikler SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri IV Bölümde yer alan ilgili maddeler ile örtüştüğü görülmüştür. Bu özellikler şirket ana sözleşmesinde tek tek belirtilmemiş olmakla beraber:

- Yükseköğrenim görmüş,
- Yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip,
- Şirketin faaliyet gösterdiği alanlar ve yönetim konusunda bilgi ve deneyimi olan,
- Mali tablo ve raporları okuma ve analiz etme yeteneğine sahip,
- Şirketin tabi olduğu hukuki düzenlemeler hakkında bilgiyi haiz,
- Yönetim kurulu toplantılarına katılma irade ve imkânına sahip, kişilerden seçilmesine özen gösterilmiştir. Şirketin yönetim kurulu üyelerinde yukarıda sayılan özellikler var olduğundan herhangi bir eğitim ve uyum programı gerçekleştirilmemiştir

### **3.3. Şirketin Misyon ve Vizyonu ile Stratejik Hedefler**

Şirketin Vizyonu; Türkiye’de markamıza bağlı müşteriler yaratmak ve tercih edilen ilk firma olmak. Şirketin Misyonu; 80 yıllık maziye sahip çıkarak, ürünlerimizi sağlık, kalite ve güven ile bütünleştirerek prestijimizi her zaman korumak, sektörel gelişmeleri takip etmek ve sürekli iyileşme sağlamak, insana ve çevreye zarar vermeden şirketin konusunda deneyimli ve eğitilmiş çalışanları ile sistemimizi ve üretimimizi geliştirerek kar elde etmek, ülke ekonomisine katkı sağlamak. Şirketin misyon ve vizyonu, şirketin web sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Şirket hedefleri:

- Kurumsal teknolojik ve insan alt yapısını tamamlamak, mevcut kapasiteyi artırmak,
- Müşterilerimizin isteği özel çeşitleri üretmek ve bu ürünlerle ilgili müşteri çeşitliğini artırmak,
- Rekabet edilebilir fiyatlara ulaşmak ve sürdürmek,
- Ürün çeşitliğinde müşteri potansiyelini artırmak,
- Müşterilerimiz için vazgeçilmez olmak,

Kalite Politikası:

- Kaliteli ve sağlıklı koşullarda üretilmiş gıda güvenliğine uygun, müşteri ve yasal mevzuat şartlarını karşılayan ürünlerimiz ve güvenilir hizmetlerimiz ile müşteri memnuniyetini sağlamak,
- Ürünlerimizi, süreçlerimizi, çalışanlarımızı sürekli iyileştirmek,
- Müşterilerimiz, çalışanlarımız, toplumumuz ve hissedarlarımızın ihtiyaç ve beklentisini karşılamak.

Yönetim kurulu üyeleri tarafından, faaliyet sonuçları, sektörel bilgiler, mali tablolar incelenerek, şirketin hedeflere ulaşma derecesi ve performansı belirli aralıklarla değerlendirilmektedir.

### **3.4. Risk Yönetimi ve İç Kontrol Mekanizması**

Şirket risk yönetimi ve iç kontrol mekanizması hususunda ayrı bir birim oluşturulmamıştır. Ancak belirli aralıklarla alınan raporlar ile iç kontrol mekanizması işletilmektedir.

### **3.5. Yönetim Kurulu Üyeleri ile Yöneticilerin Yetki ve Sorumlulukları**

Kurumsal yönetim ilkelerine göre, yönetim kurulunun yetki ve sorumlulukları, fonksiyonları ile tutarlı ve hiçbir şüpheye yer bırakmaksızın, her bir yönetim kurulu üyesi ve genel kurula tanınan yetki ve sorumluluklarda açıkça ayrılabilir ve tanımlanabilir biçimde şirketin esas sözleşmesinde yer almalıdır. Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş' i yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerinin yetki ve sorumlulukları şirket ana sözleşmesinde yer almaktadır.



### **3.6. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları**

Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş. yönetim kurulu gerekli hallerde toplanmaktadır. Şirket ana sözleşmesi gereğince yönetim kurulunun toplantı gündemi genel müdür tarafından hazırlanmakta ve yönetim kurulu başkan ve üyeleri önerileri doğrultusunda kesinleşmektedir. Yönetim kurulu faaliyetlerini şirket ana sözleşmesinde belirlenen yetkiler çerçevesinde icra etmektedir. Dönem içinde hastalık gibi durumlar hariç yönetim kurulu üyeleri bütün toplantılara katılmaktadır. Bugüne kadar alınan kararlar oy birliği ile alınmıştır. Yönetim kurulunun bilgilendirilmesi ve iletişimi sağlamak üzere herhangi bir sekreteryaya mevcut değildir. Ancak bu konuda herhangi bir aksama olmamıştır. Toplantıdan en az 3 gün önce telefon aracılığıyla toplantı gündemi, toplantı zamanı ve yeri yönetim kurulu üyelerine bildirilmektedir.

### **3.7. Şirketle Muamele Yapma ve Rekabet Yasağı**

Yasin Çakır Un Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Üyelerine Genel Kurul Kararı ile Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili maddeleri doğrultusunda işlem yapma hakkı tanımıştır. Fakat yönetim kurulu üyeleri şirket ile işlem yapmamış, aynı faaliyet konularında rekabet edecek girişimlerde bulunmamıştır.

### **3.8. Etik Kurullar**

Yönetim kurulu tarafından şirket ve çalışanları için etik ilkeler ana sözleşmede açıkça belirtilmemiştir. Fakat genel olarak çalışanlar arasında saygı, sevgi, güven ve işbirliği hâkimdir. Şirketin saygınlığını koruması ve geliştirilmesi için tüm çalışanlar sorumluluklarının farkındadırlar ve örnek bir işletme olmayı amaçlamışlardır. Şirket, sosyal sorumluluğu açısından da çevrenin korunması, tüketici hakları konularında duyarlıdır. Eğitim, kültür faaliyetlerine katkıda bulunmayı ilke edinmiş bir şirkettir. Bu doğrultuda eğitime katkı sağlamak kapsamında okul binaları yaptırılmıştır.

### **3.9. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı**

Şirkette denetim komitesi, kurumsal yönetim komitesi veya başkaca komite oluşturulmamıştır. Şirket yönetim kurulu üyelerinden bazıları denetim görevini de üstlenmiştir. Ayrıca şirket murakıbbı olarak bir yeminli mali müşavir şirketin iş ve işlemlerini denetlemektedir. Gerekli görüldüğü hallerde şirket murakıbbı yönetim kurulu üyelerine gerekli bilgileri aktarmaktadır.

### **3.10. Yönetim Kuruluna Sağlanan Mali Haklar**

Şirket Yönetim kuruluna sağlanan maddi haklar, şirket ana sözleşmesinde belirtilmiştir. Her yıl karın % 1 yönetim kurulu üyelerine verilmektedir. Ayrıca şehir dışından gelen yönetim kurulu üyelerinin yatacak, yemek ve benzeri ihtiyaçları şirketten karşılanmaktadır. Yönetim kurulu üyelerine bugüne kadar şirketten dolaylı veya doğrudan nakdi veya gayri nakdi kredi kullanılmamıştır.

## **4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER**

Kurumsal yönetim hakkındaki tartışmaların odak noktasını yönetim kurullarının rolü oluşturmaktadır. Şirketlerde yönetim kurulları hissedarlar ile yöneticiler, daha da ötesi, şirkete fon sağlayanlar ile bu fonları kullananlar arasında bağlantı noktasıdır. Bu nedenle de kaçınılmaz olarak yönetim kurulları kurumsal yönetim sisteminin merkezinde yer almaktadır. Şirketlerin başarısında kurumsal yönetim ilkelerine uyumun ve bunun tesisinde yönetim kurullarının önemi fark edilmiş ve yönetim kurullarının güçlendirilmesi ve daha etkin bir yapıya kavuşturulması için kurumsal yönetime ilişkin yayınlanan çalışmalarda yönetim kurullarına dair pek çok düzenlemeye yer verilmiştir. Şirketlerin faaliyetlerini yönlendiren ve tepe yönetim organı olan yönetim kurulunun, kimlerden oluştuğu, nasıl karar aldığı, çalışma düzenleri, paydaşlarla iletişimi, şirketin icrasındaki rolü kurumsal yönetimde ele alınan öncelikli konular olmuştur. Kurumsal yönetim ilkelerine uyumun sağlanması konusunda en önemli sorumluluk, şirketlerin yönetim kuruluna düşmektedir. Bu amaçla, çalışmamızın odaklandığı yönetim kurulları, hesap verebilirlik ilkesi ışığında, şirket etkinliğinin en üst seviyede olmasını ve her türlü çıkar çatışmasından ve etkiden uzak

kalarak karar alma, yürütme ve temsil görevlerini bağımsız bir şekilde yürütmeyi şirketin çıkarları ile pay sahipleri arasındaki hassas dengeyi gözetmeyi amaçladığından başarılı kurumsal yönetim uygulamalarının önde gelen göstergelerinden biri olarak kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; işletmenin yönetim kurulu icracı/icracı olamayan üyelerden oluşmaktadır. Yönetim kurulu başkanı ve genel müdürün farklı kişilerden oluşması; hesap soran ve hesap verenin farklı kişiler olması dolayısıyla şirket için sağlıklı sonuçlar doğurabilecektir. Şirketin yönetim kurulunda aile dışından bağımsız üye bulunmamaktadır. Yönetim kurulu sadece aile üyelerinden oluşmaktadır. Yönetim kurullarında aile üyeleri, danışmanlar, bağımsız üyeler ve üst düzey yöneticiler bulunmalıdır. İşletmenin aile dışından üyelere sıcak bakmasına rağmen uygulamaya geçmediği görülmektedir. Aile dışından üyelere kapalı bir yönetim yapısı yönetim kurulunun işlevini yitirmesine neden olmaktadır. İşletmede, yönetim kurulunun görev ve sorumlulukları sağlıklı olarak yürütmesine yardımcı olacak bir denetim ve yönetim komitesi oluşturulmamıştır.

Yönetim kurulunun daha sağlıklı işleyebilmesi için komitelerin oluşturulması önemlidir. Böylece yönetim kurulunun profesyonel bir yaklaşımla kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir biçimde işlemesi sağlanacaktır. Ayrıca tüm bu çalışmaların başarıyla sonuçlanması için yetkin ve bağımsız dış üyelerin yönetim kurulunda yer alması gerekmektedir. Şirketlerde karar alma sürecinde ortaya çıkabilecek karışıklıkları önlemek ve kurumsal yönetim anlayışına işlerlik kazandırmak için yönetim kurullarının yetki ve sorumluluklarının saptanması, yönetim kurullarının işleyiş süreçlerinin tanımlanması, yönetim kurulu seçim esaslarının saptanması, yönetim kurulu başkanın görev yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi gibi uygulamalara ana sözleşmede yer verilmesi gerekmektedir. İşletme bu konuda çalışmalarını tamamlamış, yönetim kurulunun görev ve yetki alanını açıkça belirlemiş yine yönetim kurulu ile ortaklığın icra mekanizması arasındaki yetki ve görev bölüşümünü tanımlayarak ana sözleşmesinde açıkça belirtmiştir. İşletmedeki denetim görevinin yönetim kurulu üyeleri tarafından üstlenilmesi, özellikle denetleme konusunda işletmede sağlıklı bir denetim mekanizmasının oluşturulamadığını göstermektedir. İşletmede tarafsızlık ve gereken şeffaflığın sağlanabilmesi için denetim komitesi oluşturulmalıdır. Oluşturulan denetim komitesi üyelerinin; nitelikli pay

sahibi ortaklardan, icra görevinde bulunan yöneticilerden, üst düzey yöneticilerin eşi ve yakın akrabalarından bağımsız denetim, derecelendirme, değerlendirme, danışmanlık, destek hizmeti veren kuruluşların ortak veya çalışanlarından, kendilerine karlılığa dayalı gelir sağlanan kişilerden oluşmaması gerekmektedir. Şirketin iç ve dış denetimi bağımsız denetim şirketleri tarafından yapılmalıdır. İşletmede açıkça yazılmış etik ilkeler belirlenmemiştir. İşletme yönetiminin aile bireylerinden, çalışanların bir bölümünün akrabalarından oluşması nedeniyle etik kural ve ilkeleri yazılı hale getirmeyi gerekli görmemişlerdir. İşletmede aile üyeleri ve yakınlarını da içine alacak objektif etik kural ve kaideler belirlenmelidir. Ayrıca işletmenin yazılı bir aile anayasası da yoktur. Şirket yönetimi tarafından verilen cevaplar doğrultusunda aile üyelerinin aralarındaki ilişkilerin çok iyi olduğu ve buna ihtiyaç duyulmadığı yönündedir. Gelecekte çıkabilecek problemleri ortadan kaldırmak için aile anayasasının oluşturulması önemlidir. İşletme şirketin geleceğine yön verecek; vizyon, misyon ve stratejik hedeflerini detaylı bir şekilde olmasa da belirlemiş ve bunları yazılı hale getirmiştir. İşletme yönetim kurulu toplantılarını gerekli gördüğü durumlarda yapmaktadır. Yönetim kurulunun şirketin en yüksek karar organı olması ve yönetim kurulunun şirket üzerinde etkin bir kontrol mekanizması oluşturması için yönetim kurulunun düzenli olarak toplanması gerekmektedir. Ayrıca işletmede, yönetim kurulu toplantıları ile ilgili dokümanın düzenli bir şekilde tutulması amacıyla tüm yönetim kurulu üyelerine hizmet vermek üzere yönetim kurulu başkanına bağlı bir sekreteryaya kurulmadığı görülmüştür. İşletmenin bu faaliyetini yerine getirme sorumluluğu genel müdüre bırakılmıştır. Genel müdür toplantı öncesi toplantı programını belirlemekte, yönetim kurulu üyeleri arasındaki iletişimi sağlamaktadır. Görüşme sırasında aldığımız bilgilere göre, işletme aile işletmesi olmasından dolayı, yönetim kurulu üyeleri arası iletişim kolay sağlanmakta ve yönetim kurulu duyuruları dâhil olmak üzere yapılan tüm yazışmalar, yönetim kurulunun toplantı hazırlıkları ve toplantı tutanakları genel müdür tarafından düzenli olarak kayıt altına alınmaktadır. İşletme en kısa zamanda profesyonel bir uzmanın görev yaptığı sekreteryaya bölümü oluşturarak, sekreteryaya görevini genel müdürden almalıdır. Şirketle işlem yapma ve rekabet etme konusunda sınırlama olmadığı, şirket dışında görev alma, yönetim kuruluna sağlanan mali haklar, risk yönetimi ve iç kontrol mekanizması konularında net kurumsal yönetim ilkeleri anlamında gerekli düzenlemelerin bulunmadığı görülmektedir.

Sonuç olarak, Yasin Çakır Un Sanayi A.Ş., SPK kurumsal yönetim ilkelerinden yönetim kurulu ilkesinin önemini kavramakla beraber, yönetim kurulu yapı ve uygulamaları bakımından bu ilkeyle tam bir uyum içinde olmadığı görülmektedir. Özellikle şirket, kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda yönetim kurulunu oluşturmalı, oluşturulan bu yönetim kurulu yine kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda liyakat esasına dayalı hesap verebilir demokratik bir yönetim anlayışıyla şirketi yönetmelidir.

#### **KAYNAKÇA**

BABUŞCU, Ş.; HAZAR, A. (2007). “SPK Kurumsal Yönetim Derecelendirme Uzmanlığı Sınavlarına Hazırlık”, Kurumsal Yönetim, Akademi SPK Lisanslama Serisi:52”, Ankara.

BAŞARAN, CANSEN. (2010). “Yönetim Kurulları İçin Kurumsal Yönetim Prensipleri”, TUSİAD Seminer Deşifre Metni.

DELOITTE, TKYD. (2007). “Aile Şirketleri için Adım Adım Kurumsal Yönetim”, Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği ve Deloitte Ortak Yayını İstanbul.

DEVELİOĞLU, K.; HAŞİT, G. (2008). “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Farklılaşma Düzeyi: Eskişehir Sanayi Odası ve Ticaret Odası’na Bağlı İşletmeler Üzerine Bir Uygulama”, 1.Ulusal Yönetim Bilimleri ve Ekonomi Kongresi, İzmir.

DOING BUSINESS RAPORU. (2010). [www.doingbusiness.org](http://www.doingbusiness.org), Erişim Tarihi, (12.01.2014).

HAŞİT, G. (2009), “Küçük ve Orta Ölçekli Aile İşletmelerinde Kurumsal Yönetim”, Ekin Yayın Evi, Bursa.

HEIDRICK ve STRUGGLES. (2009). İMKB-30 Endeksi.

KARGIN, S. (2006), “Temettü Politikasının Temsil Maliyetleri Üzerindeki Etkisi ve Kurumsal Yönetim Katkısı”, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

MILLSTEIN, I. “Corporate Governance Reform in Asia”, Corporate Governance Advisor, January/February, 1999.

OECD KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ. (2005). “OECD Principles of Corporate Governance”, OECD Publications Service, Paris, France.

PASLI, A. (2004). “Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi”, Çağa Hukuk Vakfı Yayınları.

PATTON, M.Q. (1987). “How to Use Qualitative Methods in Evaluation”, Newbury Park, CA: Sage.

SPK KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ. (2011). <http://www.spk.gov.tr>, Erişim Tarihi, (18.01.2014).

SPK KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU. (2011). <http://www.spk.gov.tr>, Erişim Tarihi, (20.01.2014).

TANER, B.; AKKAYA, C. (2004). “Sermaye Piyasası; Faaliyet Alanı ve Menkul Kıymetler”, Bileşik Yayın Evi, İzmir.

TUSİAD. (2002). “Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi”, Yayın No. TUSİAD-T/2002-12/336, Aralık, İstanbul.

TUSİAD. (2010). “Yönetim Kurulları için Kurumsal Yönetim Prensipleri”, Yayın No: TUSİAD-T/2010/06-502, Haziran, İstanbul.

YENİ TTK. (14.02.2011). “6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu”, Ankara: 27846 Sayılı Resmi Gazete.

YILDIRIM, A.; ŞİMŞEK, H. (2006). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, Seçkin Yayıncılık, Ankara.