

ISSN 1301-8752

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
DERGİSİ

CİLT 19, SAYI 1, 2001

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Derginin Sahibi: H.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına
Prof.Dr. Halil CAN

Yayın Kurulu: Prof.Dr. H.Okan AKTAN
Yrd. Doç. Dr. Bahtışen KAVAK
Yrd. Doç. Dr. Doğan Nadi LEBLEBİCİ
Yrd. Doç. Dr. Burçin YERELİ

Yayın Kurulu Başkanı: Prof.Dr. Hasan Işın DENER

Yayın Kurulu Sekreteri: Uzm. Şerife GÜRAN

Bu sayının Yayın Kurulu Yardımcısı: Yrd. Doç. Dr. Necmiddin BAĞDADIÖĞLU

Bu Sayıdaki Yazıların Hakemleri: Prof. Dr. Halil CAN (HACETTEPE Ü.), Prof. Dr. Selçuk CINGİ (HACETTEPE Ü.), Prof. Dr. Gürhan ÇELEBİCAN (ANKARA Ü.), Prof. Dr. Hasan Işın DENER (HACETTEPE Ü.), Prof. Dr. Cengiz EROL (ODTÜ), Prof. Dr. Orhan MORGİL (HACETTEPE Ü.), Prof. Dr. Yavuz ODABAŞI (ANADOLU Ü.), Prof. Dr. Halil SARIASLAN (ANKARA Ü.), Prof. Dr. Ülkü ŞİŞİK (HACETTEPE Ü.), Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (ÇAĞ Ü.), Prof. Dr. Mithat ÜNER (GAZİ Ü.), Doç. Dr. Azize ERGENELİ (HACETTEPE Ü.), Doç. Dr. Abdullah ERSOY (GAZİ Ü.), Doç. Dr. Erdinç TELATAR (HACETTEPE Ü.), Yrd. Doç. Dr. Mahmut ARSLAN (HACETTEPE Ü.), Yrd. Doç. Dr. Halit GÖNENÇ (HACETTEPE Ü.), Yrd. Doç. Dr. Mustafa KILIÇ (HACETTEPE Ü.), Yrd. Doç. Dr. Doğan Nadi LEBLEBİCİ (HACETTEPE Ü.).

Dergide yayınlanması istenen yazılar, abone işleri ve diğer konularla ilgili yazışmalar, aşağıdaki adrese yapılmalıdır:

H.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yayın Kurulu Başkanlığı'na
H.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
06532 Beytepe/ANKARA

Dergiye gönderilen yazılar ve disketler, yazı yayınlansın veya yayınlanmasın, geri gönderilmez. Dergi yönetimi, dergi düzey ve standartlarına uydurabilmek amacıyla yazılar üzerinde (kısaltma dahil), her türlü değişiklik ve düzeltme yapma hakkını saklı tutar. Dergiye yazı gönderecek olanların son iki sayfadaki duyurunun içeriğine dikkat etmeleri uygun olur.

İÇİNDEKİLER

Hacer OĞUZ	Para Politikası Uygulama Prosedürleri Ve Şoklara Tepkiler	1
Mehmet Baha KARAN Şahap Armağan TARIM	İMKB’de Hisse Senedi Getirilerinin Aşırı Tepkisi Üzerine Ampirik Bir İnceleme.....	29
Kemal BAŞ	Ekonomik Büyüme, Gelir Dağılımı, Eğitim ve Nüfus Artışı İlişkileri: Türkiye Örneği	47
Demet VAROĞLU Serhan TUFAN	Organizational Subunit Power and Its Relationship With Resource Allocation In a Turkish State University.....	61
Azim ÖZTÜRK David WILEMON	Enhancing Managerial Competencies Through Organizational Creativity	81
Şennur SEZGİN Selami SEZGİN	Assesing The Impact Of The New Public Management On Public Organisations: Compulsory Competitive Tendering In Local Governments In The United Kingdom	105
Doğan Nadi LEBLEBİCİ Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN Mehmet Devrim AYDIN	Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımında Önemli Bir Araç: Toplam Kalite Yönetimi	123
Emine GÖNEN Özlen ÖZGEN Yasemin BABEKOĞLU Hatun UFUK	Gençlerin Tüketici Davranışlarının Model Yaklaşımı İle İncelenmesi.....	137
Mehmet Baha KARAN Ece Ceylan KARADAĞLI	İMKB’nda Risk, Getiri ve Pazar Dengesi: Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modeli’nin Test Edilmesi.....	167
Nihat AYDENİZ	İş Yükleme Problemlerinin Çözümünde Toplam Hazırlık Sürelerini En Aza İndirmeye Yönelik Bir Araştırma	181
Mehmet Cahit GÜRAN	Etkin Devlet ve Türkiye	199
Burhan ÖZDEMİR	Compulsory Arbitration and ILO Principles Concerning Labour Disputes	219
Semra ARIKAN	Otoriter ve Demokratik Liderlik Tarzları Açısından Atatürk’ün Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi.....	231
Yazarlara Duyuru	259

PARA POLİTİKASI UYGULAMA PROSEDÜRLERİ VE ŞOKLARA TEPKİLER

Hacer OĞUZ

*(Yrd.Doç.Dr.,Akdeniz Üniversitesi, İktisat Bölümü, ANTALYA,
e-mail: hacер@iibf.akdeniz.edu.tr.)*

Özet:

Para politikası uygulama süreci özünde, eksik bilgi altında bir karar alma sürecidir. Bir uygulama prosedürü takip etmeyi gerekli kılan eksik bilgi ve stokastik unsurlar, aynı zamanda uygun bir uygulama prosedürü seçiminin temel belirleyicisidir. Bir değişme ortaya çıktığında tepki verilip verilmeyeceği mevcut bilgi düzeyine bağlıdır. Çeşitli şokların varyansları, tepkisizlik durumunda hangi değişkenin sabit tutulacağını, tepki durumunda ise politika enstrümanı için optimal ayarlama düzeyini belirlemektedir. Ekonominin çeşitli şoklara tepki biçimi, uygulama prosedürüne bağımlılık göstermektedir.

Abstract:

Monetary Policy Operating Procedures and Responses to Shocks

In essence, monetary policy implementing process is a decision process under imperfect information. Imperfect information and stochastic factors leading to follow a monetary policy operating procedure is also a main determinant of choosing an optimal operating procedure. Current state of information determines whether to respond or not to unobservable shocks, while various shock variances determine optimal adjustment level of policy instrument if it is necessary to respond. How the economy responds to shocks depend upon the involved operating procedure.

Anahtar Sözcükler:Uygulama prosedürleri, politika enstrümanı, politika kuralları, ara hedef, şoklara tepkiler.

Keywords: Operating procedures, policy instrument, policy rules, intermediate target, responses to shocks.

GİRİŞ

Para politikası, genel ekonomik faaliyetlerin yönünü ve hızını etkileme araçlarından birisidir. Günümüzde para politikası uygulamalarında değişik seçenekler bulunmaktadır. Saptanan bir nihai amaç doğrultusunda yürütülen para politikasının üretim ve fiyat istikrarını sağlama, üretim ve istihdam düzeyini artırma, dış dengeyi sağlama, finansal piyasalarda istikrarı sağlama gibi bir çok nihai amacı tanımlanmıştır (Friedman, 2000). Son yıllarda, bunlardan fiyat istikrarı öne çıkmıştır. Genellikle izlenecek nihai amaca siyasi otorite karar verirken, bu amaca uyan politika uygulama prosedürünün tasarlanması ve yürütülmesiyle merkez bankaları ilgilenmektedir.

Merkez bankaları nihai amaç değişkenlerini doğrudan kontrol edememektedir. Bundan dolayı merkez bankaları, nominal para arzını ve uzun dönem faiz oranlarını etkileyerek dolaylı biçimde nihai amacı gerçekleştirmeye çalışırlar. Ancak, merkez bankaları para arzını ve uzun dönem faizlerini de tam kontrol altında tutamamaktadır. Bu değişkenlerden ziyade rezerv miktarını ve rezerv piyasası faiz oranını daha fazla kontrol edebilmektedirler. Ayrıca, merkez bankalarının politika araçları ekonomiyi gecikmeli olarak etkilemektedir. Bu gecikme sürecinde merkez bankalarının kontrolü dışında olan ve öngörülemeyen başka faktörler de ortaya çıkarak nihai amaçtan uzaklaşmaya neden olmaktadır. Nihai amacı etkileyen diğer faktörler önceden bilinemediğinden, nihai amaç ve para politikasının etkinliği yönünden para politikası uygulama prosedürü önem kazanmaktadır. Merkez bankaları da, uygun bir para politikası uygulama prosedürü belirleme sorunuyla karşılaşmaktadır. Bu çalışmada değinilen doğrultuda uygun bir para politikası uygulama prosedürü seçimi analiz edilmektedir.

Uygulama prosedürleri çeşitli ekonomik şoklar karşısında para arzının ve faiz oranlarının intibak biçimini tayin ederek, makro denge üzerinde etkili olmaktadır. Dolayısıyla, para politikası uygulama prosedürü seçimi, aynı zamanda, prosedürün sonuçları yönünden değerlendirme yapmayı gerektirmektedir. Çalışmada konunun bu yönüyle bağlantılı olarak, rezerv piyasası değişkenlerinin ekonomideki çeşitli şoklara gösterdikleri tepkiler uygulama prosedürlerine bağlı olarak açıklanmaktadır. Rezerv piyasası değişkenlerinin şoklara tepkileri para çarpanı yoluyla para arzına ve faiz oranlarının vade yapısı yoluyla uzun dönem faiz oranlarına, bu değişkenler yoluyla da amaç değişkenlerine yansımaktadır.

Çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde uygun bir politika uygulama prosedürü seçiminin unsurları olarak para politikası

enstrümanının seçimi, politika enstrümanı değişim kuralının belirlenmesi ve ara hedefleme konuları üzerinde durulmaktadır. Sorun, özünde, eksik bilgi altında bir karar alma problemi olduğundan, bilginin rolü ve optimal kullanımı üzerinde özellikle durulmaktadır. İkinci bölümde ise önce bir rezerv piyasası modeli sunularak, bu model üzerinde uygulama prosedürleri tanıtılmakta ve sonra rezerv piyasası değişkenlerinin şoklara olan tepkileri gösterilmektedir.

1. UYGULAMA PROSEDÜRLERİNİN YAPISI VE ENSTRÜMAN SEÇİMİ

1.1. Giriş

Merkez bankaları para politikası ile ilgili bir çok değişkeni doğrudan kontrol edememektedir ve politika eylemlerinin reel iktisadi faaliyetlere etkisini kolayca belirleyememektedir. Bugün alınan bir politika kararı, bu değişkenleri önemli bir gecikmeden sonra etkilemektedir. Politikanın etkisini gecikmeli olarak göstermesi ve çok sayıda değişken için istatistiksel verilerin gecikmeli olarak yayınlanması, politika uygulamasını oldukça güçleştirmektedir. Bu durumda, gerçek politika enstrümanlarını kullanarak ekonomik gelişmelere tepki verebilen merkez bankaları için hangi nihai amacın takip edileceği ve nasıl bir prosedür uygulanacağı temel mesele olarak çıkmaktadır.

Genel olarak para politikası uygulama prosedürleri arasında para otoritesinin politikayı günlük olarak uygularken kullandığı ve doğrudan kontrol ettiği gerçek enstrümanlar yönünden, kısa dönemde kontrol edilmeye çalışılan uygulama hedef değişkenleri yönünden, ekonomik gelişmeler ışığında enstrümanların ve uygulama hedeflerinin intibak koşulları yönünden, para politikasının dayandığı bilgi yönünden, para arzı veya enflasyon gibi üzerine hedef konulan değişkenler yönünden ve bu hedeflerin bağlayıcılığı yönünden farklılık bulunmaktadır.

Enstrümanlar, bir merkez bankasının doğrudan kontrol ettiği reeskont faiz oranı, zorunlu rezerv oranı ve açık piyasa işlemleri gibi değişkenlerdir. Politika enstrümanları, genellikle, bir uygulama hedef değişkeninin önceden belirlenen değerini gerçekleştirmek üzere manipüle edilir. Bu bakımdan bankacılık sistemi rezerv büyüklükleri ve rezerv piyasası faiz oranları başlıca uygulama hedef değişkenleridir. Ara hedef değişkenleri ise politika enstrümanından nihai amaca giden süreçte uygulama hedefi ile nihai amaç arasında yer almaktadır. Faiz oranları, döviz kuru ve para arzı gibi değişkenlere göre amaç değişkenleri nispeten daha fazla bilgi gecikmesi içerir.

Bilgi gecikmesinin daha az olduğu yukarıda değinilen değişkenler, amaç değişkenini etkileyen ekonomik duruma ilişkin bilgi sağlar. Örneğin, hedeflenenin üstünde bir para artış hızı üretimin öngörülenden daha hızlı büyüyeceğine işaret eder. Bu bilgiyi alan bir merkez bankası, uygulama hedef değişkeni banka rezervleri iken, bu rezervleri düşürerek; uygulama hedef değişkeni rezerv piyasa faiz oranı iken, bu faizi yükselterek, para arzını nihai amaçla uyumlu olarak tutmaya çalışır.

Para politikası nihai amaçtan başlanarak enstrümanlara doğru dizayn edilmektedir. Bu bağlamda, önce amaç belirlenir; bunu, amaçla uyumlu bir ara hedefin belirlenmesi izler; takiben, ara hedefle uyumlu bir uygulama hedef değeri belirlenir; ve son aşamada, uygulama hedef değerini sağlayacak enstrüman büyüklüğü saptanır.

Politika enstrümanı, genellikle, modele göre tanımlanmaktadır. Literatürde politika enstrümanı deyimi, sadece açık piyasa işlemleri, zorunlu rezerv oranı ve reeskont oranı gibi gerçek politika enstrümanları için kullanılmamaktadır. Bunların yanında, yukarıda sıralanan uygulama hedef, ara hedef ve hatta nihai amaç değişkenleri bir çok analizde sanki gerçek politika enstrümanıymış gibi kabul edilmekte ve politika enstrümanı olarak tanıtılmaktadır. Bu tutumun altında sözkonusu değişkenlerin kısa sürede kontrol edilebildikleri ve kontrol hatalarının modelin amacı yönünden ihmal edilebilir olduğu fikri bulunmaktadır. İzleyen bölümlerde politika enstrümanı kavramı, bu anlayışa uygun olarak kullanılacaktır.

1.2. Enstrüman Seçimi

Bu bölümde, en basit düzeyden başlanarak enstrüman seçimi analiz edilmektedir.

Politika enstrümanı olarak bir faiz oranı ile bir parasal büyüklük arasında seçim yapmak gerektiğinde hangisi seçilmelidir? Bu sorunun yanıtı konunun klasik analizini yapan Poole'a (1970:197-216) göre verilecektir. Poole, enstrüman seçimi analizini, sorunun varlık nedeni olan stokastik unsurlara dayandırmıştır.¹ Verilen bir nihai amaç doğrultusunda politikanın belirli bir enstrüman seçilerek uygulandığı varsayılmıştır. Dolayısıyla, enstrüman seçimi, politika yapımcının endojen bir kararıdır. Enstrüman seçimi, ekonomide gözlenen değişmelere karşın, bu değişmelere neden olan şoklar hakkında bilgi çıkana kadar politikanın tepki göstermeyeceği esasına dayandırılmıştır.² O halde, merkez bankasının kontrolündeki değişkenlerden hangisi enstrüman olarak seçilmelidir ?

Poole'un analizinin birkaç önemli varsayımı bulunmaktadır. İlk olarak merkez bankası, mal ve para piyasalarını etkileyen şokları gözlemeden önce para politikasını oluşturmak durumundadır. Üretim ve enflasyon için bilgi gecikmesi mevcut olmasına karşın piyasa faiz oranı anında gözlenebilmektedir. Burada merkez bankasının gözlenen tek değişken olan piyasa faiz oranının hareketlerinden ekonomiyi etkileyen şokların türünü çıkaramamış olduğu düşünülen bir bilgi yapısı geçerlidir. Ayrıca, fiyatlar sabit varsayılır.

Poole, bu çerçevede, “merkez bankası para arzı ile faiz oranı değişkenlerinden hangisini sabit tutmalı, hangisini serbest bırakmalı” sorusunu, nihai amaç olarak seçtiği üretimin istikrarı yönünden araştırmıştır. Her bir para politikası prosedürü altında üretime ilişkin varyansları hesaplamak ve karşılaştırmak suretiyle soru yanıtlanır.

Poole'un analizi basit bir IS-LM modeli üzerinde gerçekleştirilmektedir.³ Logaritmik formdaki modeli denklemleri aşağıda tanımlanmaktadır:

$$y_t = -\alpha i + u_t \quad (1.1)$$

$$m_t = -c_i + y_t + v_t \quad (1.2)$$

(1.1) denkleminin sağ tarafında, çıktı talebi faiz oranı (i) ile ters yönde ilişkilidir ve tesadüfi dışsal talep şoklarından (u_t) etkilenmektedir. (1.2) denkleminin sağ tarafında para talebi nominal faiz oranı ile ters yönde, üretim (gelir) düzeyi ile de aynı yönde değişmektedir ve tesadüfi para talep şoklarından (v_t) etkilenmektedir. u ve v şok terimlerinin ortalamaları sıfırdır ve ne kendi içlerinde ne de kendi aralarında bir korelasyon göstermektedir. Şoklar hariç bütün değişkenler, trend değerlerinden sapmalar cinsindedir. Analiz için gerekli son unsur, para politikasının nihai amacını tanımlayan bir denklemdir. Üretimin (y) trendden sapmalar varyansının minimizasyonu (üretimin istikrarı) nihai amacı, formal olarak,

$$E[y_t]^2=0; \quad u, v=0 \Rightarrow y=0 \quad (1.3)$$

Modelin zamanlama yapısına bakılırsa, merkez bankası dönemin başında faiz oranı (i) ile para miktarından (m) birine, politika enstrümanı olarak karar vermektedir. Bunu, tesadüfi şokların (u ve v) gerçekleşmesi izlemektedir; m seçildiğinde y ve i değişkenleri, i seçildiğinde ise y ve m değişkenleri şoklar tarafından endojen olarak belirlenmektedir.

“Hangi değişken politika enstrümanı olarak seçilmelidir ve sabit tutulmalıdır” sorusu, nihai amaç değişkeninin her bir enstrüman altında hesaplanan varyansları karşılaştırılmak suretiyle yanıtlandığından, öncelikle (1.1) ve (1.2) denklemlerinden oluşan modelin dengede üretim için çözülmesi gerekir. Üretim için denge çözümü $y_t = (\alpha m + c u - \alpha v_t) / (\alpha + c)$ ’dir. Şimdi seçeneklere bakalım!

(i) Politika Enstrümanı Olarak Para Miktarı Seçeneği: Şoklar gözlenmeden önce, y ’nin beklenen değeri ($E[y_t]$) sıfır olacak biçimde m ’nin değeri belirlenir. y ’nin gerçekleşen değeri ise tesadüfi şoklara bağlıdır ve $y_t = (c u - \alpha v_t) / (\alpha + c)$. Bu enstrüman altında amaç fonksiyonunun değeri (üretimin varyansı) şu şekilde ifade edilebilir:

$$E_m[y_t]^2 = \frac{c^2 \sigma_u^2 + \alpha^2 \sigma_v^2}{(\alpha + c)^2} \quad (1.4)$$

(ii) Politika Enstrümanı Olarak Nominal Faiz Seçeneği: y ’nin beklenen değerini sıfır ($E[y]=0$) yapacak biçimde, (1.1) denklemini faiz oranı (i) için çözülür. Saptanan bu faiz oranında ve gerçekleşen gelir seviyesinde (y) ortaya çıkan para talebini karşılayacak biçimde para arzı, endojen olarak belirlenir. Burada üretimin varyansı:

$$E_i[y_t]^2 = \sigma_u^2 \quad (1.5)$$

Sonuçta, enstrümanlardan daha küçük varyans veren tercih edilir. $E_i[y_t]^2 < E_m[y_t]^2$ iken faiz enstrümanı seçilir. (1.4) ve (1.5)’e göre faizin tercih edilmesi için $\sigma_v^2 > [1 + (2c/\alpha)]\sigma_u^2$ gereklidir. Dolayısıyla, şok varyansları ve IS ve LM eğrilerinin eğimleri uygun enstrümanı belirlemektedir. Para talep şoklarının varyansı (σ_v^2) büyük (1.2. denkleminde belirtilen LM eğrisinin kayma aralığı geniş), eğimi $1/c$ olan LM eğrisi dik ve eğimi $-1/\alpha$ olan (1.1) denklemindeki IS eğrisi yatık iken faiz enstrümanı daha üstündür. Buna karşın, toplam talep şoklarının varyansı (σ_u^2) büyük (IS eğrisinin kayma aralığı geniş), LM yatık ve IS dik iken, para arzı enstrümanı daha üstündür.

Tek şok kaynağı talep (IS) şokları iken ($\sigma_v^2=0$) para arzı kontrol prosedürü altında üretimin varyansı daha küçüktür. Bu prosedür altında pozitif bir IS şoku (u) faiz oranını ve toplam üretimi arttırırken, artan faiz oranı harcamaların bir miktar azalmasına neden olarak üretimdeki artışı bir ölçüde sınırlar. Üretimin istikrarı i ’nin otomatik olarak değişmesini gerektirdiğinden, faiz oranı kontrol prosedürü üretimin daha fazla dalgalanmasına yol açar. Tek şok kaynağı para talep şokları iken ($\sigma_u^2=0$) faiz prosedürü üretimin istikrarını tam olarak sağladığında, para arzı prosedürü para piyasasında denge için faiz

oranının serbestçe değişmesine izin vererek üretimin dalgalanmasına yol açar. Her iki şok birlikte mevcut iken ise, yukarıda belirtildiği gibi u ve v terimlerinin varyansları ile IS ve LM eğrilerinin eğimleri uygun seçeneği belirler.

Merkez bankaları genellikle para arzından daha çok parasal tabanı kontrol edebilmektedir. Bilindiği gibi, para çarpan modelinde parasal tabandaki değişmeler, çarpan yoluyla para arzını etkilemektedir.⁴ Para çarpanı istikrarlı olduğu sürece, merkez bankası parasal taban ve para arzını aynı derecede kontrol edebilmektedir. Ancak, çarpan terimi istikrarsız iken, para arzının kontrolü parasal tabana göre daha zayıftır. Böyle bir durumda seçim, para arzı ile faiz oranı arasında değil, parasal taban ile faiz oranı arasında yapılır.

Para arzı (m) ile parasal taban (b) ilişkisi aşağıdaki logaritmik çarpan modeli ile gösterilmiş olsun:

$$m_t = b_t + h i_t + w_t \quad (1.6)$$

Burada para çarpanının (m-b) değeri $h i_t + w_t$ terimine eşittir ve $h > 0$ 'dır.⁵ w, tesadüfi para çarpanı (para arz) şokudur. (1.1), (1.2) ve (1.6)'dan oluşan yeni model, faiz prosedürü altında bir önceki modelle aynı çıktı varyansına $[E_t[y_t]^2 = \sigma_u^2]$ sahiptir. Parasal taban prosedürü altında modelin y için denge çözümü ve y'nin varyansı sırasıyla aşağıda gösterilmektedir:

$$y_t = \frac{(c+h)u_t - \alpha v_t + \alpha w_t}{\alpha + c + h} \quad E_b[y_t]^2 = \left(\frac{1}{\alpha + c + h} \right)^2 [(c+h)^2 \sigma_u^2 + \alpha^2 (\sigma_v^2 + \sigma_w^2)]$$

Burada $\sigma_v^2 + \sigma_w^2 > [1 + (2c + 2h/\alpha)] \sigma_u^2$ iken faiz prosedürü, parasal taban prosedürüne tercih edilmektedir. Para arz şokları (w) faiz prosedürü altında üretimi etkilemediğinden, para arz şoklarının bulunması halinde parasal taban prosedürü faiz prosedüründen zayıftır. Para talep ve para çarpanı şokları formunda finansal belirsizlikler fazla ise, faiz (fiyat) merkezli kontrol prosedürü, parasal büyüklük (miktar) merkezli kontrol prosedüründen üstündür; üretimi daha istikrarlı kılmaktadır. Toplam harcamalar yönünden belirsizlik fazla olduğunda ise, parasal büyüklüğün kontrolü üretimi daha istikrarlı yapmaktadır.

Enstrüman seçimi ekonomiyi etkileyen şokların bilinmediği ve politikanın bunlara tepkide "bulunamadığı" bir çerçevede gerçekleştirilmektedir. Politika, belirli bir süre için seçilen politika enstrümanının belirlenen değeri sabit tutularak yürütülür. Ekonomi değişirken bununla ilgili ilave bilgi geldikçe, seçilen politika enstrümanının sabit tutulacak

seviyesinde bir ayarlama yapıp yapılmayacağı, yapılması gerekli ise ne kadar yapılacağı sorunları ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, hangi değişkenin politika enstrümanı olduğu kadar, ekonomik gelişmeler hakkında yeni bilgi geldikçe enstrümanın nasıl ayarlanacağı önem kazanmaktadır. Nasıl bir politika enstrümanı değişim kuralı uygulanmalıdır?

1.3. Politika Enstrümanı Değişim Kuralının Belirlenmesi

Bir politika enstrümanı değişim kuralı, politika enstrümanı değerinin nasıl ayarlanacağına dair bir tanım getirir. En genel anlamıyla, kural, bilginin tutarlı ve öngörülebilir biçimde kullanıldığı sistematik bir karar yöntemidir (Poole, 1999:3). Para politikası değişim kuralı, ekonomi hakkında yeni bilgi geldikçe merkez bankasının politika enstrümanını nasıl intibak ettireceğini tanımlar. Aşağıda önce genel formda bir politika kuralı tanımlanmakta ve sonra, bu genel kuralın parametresinin bulunması anlamında değişim kuralının belirlenmesi üzerinde durulmaktadır. (1.7), genel politika kuralına göre para otoritesi gözlenebilen tek değişken olduğu varsayılan piyasa faiz oranındaki değişimlere karşı, parasal tabanı (politika enstrümanını) ayarlamaktadır:

$$b = \mu i. \quad (1.7)$$

μ 'nun işareti ve büyüklüğü nominal faiz oranı değişirken parasal tabanın nasıl değiştirileceğini göstermektedir. Burada politika değişim kuralının belirlenmesi, μ 'ye bir değer bulunması anlamına gelmektedir. μ 'yü bulmak için, ilk önce (1.7), (1.1) (1.2) ve (1.6) sayılı denklemlerle birlikte denge faiz oranı için çözümler ve

$$i = \frac{v - w + u}{\alpha + c + \mu + h} \quad (1.8)$$

elde edilir.

Amaç, üretimin varyansını minimize eden ($\sigma_y^2=0$) gibi bir μ değeri bulmak olduğundan, (1.8) denge faiz denklemi (1.1) sayılı IS denkleminde yerine konularak denge üretimi (y) ve üretimin varyansı (σ_y^2) bulunur:

$$y = \frac{(c + \mu + h)u - \alpha(v - w)}{\alpha + c + \mu + h} \quad \sigma_y^2 = \frac{(c + \mu + h)^2 \sigma_u^2 + \alpha^2(\sigma_v^2 + \sigma_w^2)}{(\alpha + c + \mu + h)^2}$$

Bu aşamadan sonra varyansı minimize eden μ hesaplanabilir. μ için bulunan çözüm:

$$\mu^* = -(c + h) + \frac{\alpha(\sigma_v^2 + \sigma_w^2)}{\sigma_u^2}. \quad (1.9)$$

Bu şekilde elde edilen μ^* , (1.7)'de yerine konarak “optimal politika değişim kuralı” bulunur. Poole’un burada sunulan analizi, şokların varyanslarına dayanarak politika enstrümanının ayarlanması gerektiğini göstermektedir.

Şok varyanslarının rolünü anlamak için, ilk olarak parasal taban veri iken sadece talep şokunun mevcut olduğu varsayalım veya ($v=w=0$, $u \neq 0$, $\sigma_v^2 = \sigma_w^2 = 0$, $\sigma_u^2 \neq 0$) durumu düşünülün. Bu varsayım altında önceki bölümde, parasal taban kontrol prosedürü (benzer şekilde para arzı kontrol politikası) faiz oranı kontrol prosedüründen üstün bulunmuştu. (1.9) denklemi nominal faiz oranı yükselirken b 'nin kesin olarak azaltılması ($b = -(c+h)$) gerektiğini, dolayısıyla parasal tabanı (para arzını) sabit tutmak yerine değiştirmek suretiyle daha iyi sonuç alınabileceğini göstermektedir. Talep şoku (u) tek şok kaynağı iken, faiz oranındaki artış pozitif bir talep kaymasını ($u > 0$) gösterir. Üretimin istikrarını amaçlayan bir politikanın, bu durumda m 'nin değerini düşürmesi gerekir. Bu ise ancak parasal taban düşürülerek sağlanır. Merkez bankasının, üretimin istikrarı için parasal tabanı azaltarak faiz oranının ilave olarak artmasına izin vermesi gerekir.

Sadece para talep ve para çarpan şokları mevcut iken ($v \neq 0$, $w \neq 0$, $u = 0$, $\sigma_v^2 \neq \sigma_w^2 \neq 0$, $\sigma_u^2 = 0$) ise, faiz oranı artışı, pozitif para talep şokundan ya da negatif para arz şokundan kaynaklanabilir. Bu durumda (1.9) denkleminde ikinci terimin birinci terimden büyük olması koşuluyla üretimin istikrarı için parasal taban artırmalıdır.

(1.9) politika değişim kuralı parametresi (μ^*) para otoritesinin şok tahminlerine dayanan önemli bir yorum içermektedir. Poole’un önce değinilen analizinde, politika yapımcı faiz oranını gözleyebilmekte ve tepki verebilmekteydi. Fakat bilgi gecikmesinden dolayı üretim miktarını ve cari dönem şoklarını gözleyememekteydi. Şimdi u , v , w şoklarının cari değerinin gözlendiği varsayalım! Merkez bankasının bu şoklara tepkide bulunabildiği bir ortamda genel politika kuralı, doğrudan şoklar ve tepki parametreleri (μ_u , μ_v , μ_w) yönünden $b = \mu_u u + \mu_v v + \mu_w w$ formunda gösterilebilir. Bu politika kuralının (1.1), (1.2), (1.7) denklemleriyle birlikte y için denge çözümü $y = [(c + h + \alpha \mu_u)u - \alpha(1 - \mu_v)v + \alpha(1 + \mu_w)w] / (\alpha + c + h)$ ’dır; ve $\mu_u = -(c+h)/\alpha$, $\mu_v = 1$ ve $\mu_w = -1$ parametre değerlerinde üretimin varyansını minimum kılmaktadır. Şoklar gerçekte gözlenemediğinden, şokların “tahminlerine” (\hat{u} , \hat{v} , \hat{w}) dayanarak politika enstrümanı ayarlanır. Şok tahminleri yönünden “optimal politika

değişim kuralı” $b = \mu_u \hat{u} + \mu_v \hat{v} + \mu_w w = -[(c+h)/\alpha]\hat{u} + \hat{v} - w$ ’dır . Para otoritesinin sadece nominal faiz oranını gözleyebildiği varsayıldığından, şok tahminleri de gözlenen faiz oranına dayanacaktır: $\hat{u} = \delta_u i$, $\hat{v} = \delta_v i$, $w = \delta_w i$ olacaktır. Şok tahminleri yönünden optimal politika değişim kuralı da:

$$b = -\frac{c+h}{\alpha} \hat{u} + \hat{v} - \hat{w} = \left(-\frac{c+h}{\alpha} \delta_u + \delta_v - \delta_w \right) i \quad (1.10)$$

haline gelecektir.

(1.10) politika değişim kuralı ile (1.1), (1.2) ve (1.6) sayılı denklemler birlikte, dengede nominal faiz oranı için çözüldüğünde ve “şok tahminlerinin şokların i ’ye projeksiyonlarına eşit olduğu” varsayımı kullanılarak bilinmeyen δ_i parametreleri hesaplandığında görülecektir ki (1.10) politika kuralındaki i ’nin önündeki katsayı, (1.9) sayılı denklemde belirlenen μ^* ’a eşittir. Dolayısıyla, para otoritesinin gözlenen faiz oranı hareketlerine optimal tepkisi, gözlenen faiz oranı hareketlerine dayanan şok tahminlerine yönelik optimal bir tepkisidir. Politika kuralı parametresini şok tahminlerine yönelik dayandıran bu yorum, oldukça önemlidir. “Ekonomik şoklar hakkında eksik bilgi mevcut iken, merkez bankası bu şokların en iyi tahminine dayanarak tepki göstermelidir” şeklinde, oldukça genel bir düşünce biçimini yansıtmaktadır.

1.4. Ara Hedefleme Gereği ve Bilginin Optimal Kullanımı

Yukarıda, mümkün olduğu sürece, yeni bilgi karşısında politika enstrümanını ayarlamanın gerekli olduğu gösterildi. Burada ise, nihai amaç değişkeninin davranışı yönünden eksik bilgi veri iken, amaç değişkeninin davranışına ilişkin sinyal taşıyan bir ara değişkeni hedeflemenin gerekli olup olmadığı ve bilginin optimal kullanımı üzerinde durulacaktır. Merkez bankaları, ekonominin gerçek durumu hakkında eksik bilgi altında tepki vermekle karşı karşıyadır. Politika tasarlanırken bu gerçek dikkate alınarak, politika enstrümanından amaç değişkenine giden süreçte bir ara hedefe yer verilebilmektedir. Seçilen ara hedef değişkeninin hedeflenen yolağzından sapması, amaç değişkenin hedefinden sapmakta olduğuna ve politika enstrümanında bir ayarlama gidilmesi gerektiğine işaret eder.

Ara hedeflerin rolü, toplam arz, toplam talep ve para talep denklemlerinden oluşan logaritmik bir modelde tartışılacaktır. Modelin denklemleri:

$$y_t = a(\pi_t - E_{t-1}\pi_t) + z_t \quad (1.11)$$

$$y_t = -\alpha(i - E_t \pi_{t+1}) + u_t \quad (1.12)$$

$$m_t - p_t = m_t - \pi_t - p_{t-1} = y_t - c_t + v_t \quad (1.13)$$

Burada, $p_t = (\pi_t + p_{t-1})$ 'dir. p fiyat seviyesini ve π enflasyonu göstermektedir. (1.11) Lucas arz eğrisidir. (1.12), toplam talebi reel faizin $(i - E_t \pi_{t+1})$ azalan bir fonksiyonu olarak göstermektedir. (1.13) ise, çıktı miktarının ve nominal faizin bir fonksiyonu olarak reel para talebini göstermektedir. z toplam arz, u toplam talep ve v para talep şok terimleridir ve onların birinci mertebeden otoregresif oldukları varsayılmaktadır: $z_t = \rho_z z_{t-1} + e_t$, $u_t = \rho_u u_{t-1} + \varphi_t$, $v_t = \rho_v v_{t-1} + \psi_t$ ve $1 > \rho > 0$ 'dır. e , φ ve ψ ile ortalaması sıfır olan ve ne kendi içlerinde ne de kendi aralarında korelasyon göstermeyen bağımsız şoklar gösterilmektedir.

Politika enstrümanı olarak nominal faiz oranı (i) alınmaktadır. Analiz, hedeflenen enflasyon oranından (π^*) beklenen sapmalar varyansının minimizasyonu anlamında fiyat istikrarı nihai amacı altında yürütülmektedir. Dolayısıyla, politika enstrümanının değeri bu varyansı minimize edecek şekilde belirlenmektedir. Formel olarak, bu varyans (kayıp fonksiyonu) şu şekilde tanımlanacaktır:

$$V = E[\pi_t - \pi^*]^2 \quad (1.14)$$

Modeli kapatmak için burada bilgi yapısının tanımlanması gerekir. Politika enstrümanının değeri e_t , φ_t , ψ_t şokları gözlenmeden önce belirlenmektedir. Buna karşın y_{t-1} , π_{t-1} ve m_{t-1} , p_{t-1} , z_{t-1} , u_{t-1} , v_{t-1} değerleri i_t belirlenirken bilinmektedir.

Ara hedeflemenin gerekli olup olmadığını göstermek için de, ara hedeflemenin varlık ve yokluk durumlarına göre (1.14) kayıp fonksiyonu değerini (varyansını) hesaplamak ve karşılaştırmak gerekmektedir. Ara hedeflemenin yokluğundan başlanır ise, ilk olarak, bu durum için politika enstrümanının optimal değerini bulmak gerekecektir. Bunun için ise, önce politika enstrümanı yönünden denge enflasyon ifadesi $[\pi = f(i)]$ bulunur ve sonra bu ifade, kayıp fonksiyonunda değerlendirilir.

Bir $\pi = f(i)$ ifadesi elde etmek için model çözülürken, "beklenen enflasyon oranını hedeflenen enflasyon oranına eşitleyecek şekilde i_t 'nin değeri saptanır" biçiminde bir basitleştirici varsayım yapılacaktır. Modelin tanımlanan bilgi yapısı gereği, gözlenemeyen toplam arz, toplam talep ve para talep şoklarının etkilerini gidermek için aynı dönemde politika tepkide bulunmamaktadır. Buna

karşın, geçmişteki şokların beklenen etkisi, $E_{t-1}\pi_t = E_t\pi_{t+1} = \pi^*$ eşitliğini sağlayacak biçimde bir politika ile giderilebilmektedir. Şoklara aynı dönemde tepki verilmediği için gerçekleşen enflasyon, cari dönem şokları nedeniyle hedeflenen enflasyondan sapabilmektedir. Dengeye toplam talebin toplam arza eşitliği ilkesinden hareketle (1.11), (1.12) sayılı denklemde yerine konularak y_t elimine edildiğinde ve beklenen enflasyon oranının hedeflenen enflasyon oranına eşitleneceği varsayımı kullanıldığında, i_t yönünden şu denge enflasyonu ifadesi bulunur:

$$\pi_t = [(\alpha + \alpha)\pi^* - \alpha i_t + u_t - z_t] / \alpha. \quad (1.15)$$

(1.15)'in (1.14)'te yerine konulduktan sonra i_t 'ye göre minimizasyonu, optimal enstrüman değerini verir. Politika yapımcı u_t ve z_t hakkında “tam bilgiye” sahip olsaydı, faiz oranının optimal değeri $i_t^* = \pi^* + (1/\alpha)(u_t - z_t)$ olarak bulunacaktı. t zamanında gerçekleşen şoklar gözlenmeden önce politika enstrümanı değerinin belirlenmesi gerektiğinden, (1.15) denkleminin $t-1$ dönemindeki bilgiye koşullu beklentileri alınarak enstrümanın optimal değeri bulunur. Bu yolla i_t için hesaplanan optimal değer (\hat{i}):

$$\hat{i} = \pi^* + [(\rho_u u_{t-1} - \rho_z z_{t-1}) / \alpha] \quad (1.16)$$

çıkılmaktadır. Sonuçta,

(1.16) (1.15)'de i_t yerine konularak, gerçekleşen enflasyon ($\pi_t(\hat{i})$) ve kayıp değeri ($V(\hat{i})$) şu şekilde bulunur:

$$\pi_t(\hat{i}) = \pi^* + [(\varphi_t - e_t) / \alpha] \quad (1.17)$$

$$V(\hat{i}) = (1/\alpha)^2 (\sigma_\varphi^2 + \sigma_e^2) \quad (1.14)'$$

Şimdi, ara hedeflemenin varlığı durumuna geçilebilir. Ara hedef, para arzı üzerinde tanımlanmaktadır. Bu alternatif stratejide politika tasarlanırken ilk önce hedef enflasyon oranıyla tutarlı bir para arzı (m) saptanmakta ve sonra m 'nin bu değerini gerçekleştirecek politika enstrümanı değeri bulunmaktadır. Hedef enflasyon oranıyla tutarlı bir para arzı değeri belirlemek için, ilk olarak, m yönünden bir denge enflasyon ifadesi bulunur.

(1.13) para talep denklemi i_t 'ye göre yeniden düzenlenip (1.12)'de i_t yerine kullanılarak toplam talep denklemi yeniden tanımlansın. Bu yeni toplam

talep denkleminin, toplam arz denklemi (1.11) ile birlikte m yönünden dengede enflasyon için çözümü:

$$\pi_t = ([\alpha(\alpha+c)+\alpha] \pi^* + \alpha(m_t - p_{t-1} - v_t) + cu_t - (\alpha+c)z_t) / [\alpha(\alpha+c)+\alpha]$$

olarak elde edilir.

Politika yapımcı şoklar hakkında tam bilgiye sahip olsaydı, bu ifadenin kayıp fonksiyonunda yerine konması ve m'ye göre minimizasyonu, optimal (hedeflenecek) para arzı değerini (m^*) şöylece verecek idi:

$$m_t^* = (1-c)\pi^* + p_{t-1} - (c/\alpha)u_t + (1+(c/\alpha)z_t + v_t.$$

Cari dönem şoklar gözlenmeden önce bu işlemin yapılması gerektiğinden, optimal para arzı ($m = \hat{m}$) şok tahminlerine dayanarak şu şekilde hesaplanır.

$$m_t^* = (1-c)\pi^* + p_{t-1} - \frac{c}{\alpha} \rho_u u_{t-1} + \left(1 + \frac{c}{\alpha}\right) \rho_z z_{t-1} + \rho_v v_{t-1} \quad (1.18)$$

Burada hesaplanan para arzı hedefini (\hat{m}) gerçekleştirecek faiz oranı (\hat{i}), yine (1.16)'ya göre belirlenmektedir. Kayıp fonksiyonunu minimize edecek politika enstrümanı değerinin belirlenmesi yönünden ise, ara hedeflemeli ve ara hedeflemesiz stratejilerden aynı sonuç çıkmaktadır. Her ikisi de \hat{i} için aynı değeri vermektedir.

Buraya kadar ara hedef değerinin ve bununla uyumlu enstrüman değerinin belirlenmesi gösterildi. Şimdi, politika yapımcının \hat{m} 'yi belirledikten bir süre sonra para arzının gerçekleşen değerini (m_t) gözlediği ve tepkide bulunabildiği varsayalım. \hat{i} 'yi \hat{i} 'ye eşitleyen politika prosedürü altında, (1.13) gerçekleşen para arzını $m_t = \pi_t(\hat{i}) + p_{t-1} + y_t(\hat{i}) - c\hat{i} + v_t$ olarak vermektedir. (1.17)'deki çözümün (1.11)'de yerine konulmasıyla bulunacak yeni ifadenin, (1.16) ve (1.17) ile birlikte (1.13)'de yerine konulması ve (1.18)'deki tanımın kullanılması yoluyla görülecektir ki gerçekleşen para arzı, şokların şu biçimde bir fonksiyonudur:

$$m_t(\hat{i}) = \hat{m} - \frac{1}{\alpha} e_t + \left(1 + \frac{1}{\alpha}\right) \varphi_t + \psi_t \quad (1.19)$$

m_t 'nin \hat{m} 'den sapması şokların gerçekleştiğini gösterir ve hedeflenen enflasyondan sapılmakta olduğuna işaret eder. Bu yeni bilgi, enflasyonu hedef

enflasyon oranında tutma düşüncesiyle faiz oranını ayarlamak için kullanılabilir. Sapmanın kaynağı pozitif bir toplam talep şoku olsun ($\varphi > 0$, $e = \psi = 0$). Pozitif bir toplam talep şoku veri olan nominal faiz oranında üretimi ve enflasyonu artırır. Bu ikisinin artması sonucunda ise nominal para talebi artar. i 'nin sabit tutulması politikası nedeniyle politika yapımcı, otomatik olarak rezervlerin artmasına izin verir ve para arzı artar. Gerçekleşen para arzının hedeflenen değerini aşması ($m_t > \hat{m}$) ise, toplam talep şokunun para arzına etkisini gidermek için nominal faiz oranının yükseltilmesini gerektirir. $m_t = \hat{m}$ yapmak için faiz oranının artırılması sayesinde enflasyon oranı hedefe yaklaşacaktır.

Ancak, diğer şok kaynaklarının da bulunması halinde ara hedefleme stratejisi sorun yaratabilmektedir. Çünkü ara hedef değişkenini hedeflenen değerde tutma çabası, şok karşısında amaç değişkeninin daha büyük sapma göstermesine yol açabilmektedir. Örneğin (1.15) ve (1.16)'ya göre, pozitif bir para talep şoku (ψ_t) karşısında enflasyonu hedefte tutmak için politika enstrümanında (i_t) bir ayarlama gerekmemektedir. Diğer taraftan (1.19)'daki ifadeye göre bu şok, m_t 'yi \hat{m} 'nin üstüne çıkarır ve m 'yi hedefinde tutma politikası altında nominal faiz oranı yükseltilir.

Çeşitli şoklar karşısında $m_t = \hat{m}$ politikasının nominal faiz oranında (i) gerektirdiği ayarlama miktarı:

$$i_t^T = \hat{i} + \frac{(1 + \alpha)\varphi_t - e_t + \alpha\psi_t}{\alpha c + \alpha(1 + \alpha)}. \quad (1.20)$$

Faiz oranı (1.20)'ye göre ayarlandığında gerçekleşen enflasyon ise,

$$\pi_t(i_t^T) = \pi^* + \left(\frac{1}{\alpha}\right) \left[-\alpha(i_t^T - \hat{i}) + \varphi_t - e_t \right] = \pi^* + \frac{\alpha\varphi_t - (\alpha + c)e_t - \alpha\psi_t}{\alpha c + \alpha(1 + \alpha)}.$$

Bu enflasyon ifadesi, para arzı hedeflemesinin yapılmadığı durum için bulunan (1.17)'deki gerçekleşen enflasyon denklemi ile karşılaştırılırsa, bu son denklemde toplam talep şokunun (φ) enflasyona etkisinin (1.17)'dekinden daha küçük olduğu görülecektir. Bunun nedeni, pozitif toplam talep şoku (φ) para talebini artırma eğiliminde olduğundan, m 'yi hedef değerinde tutma politikasının nominal faiz oranını arttırması ve bunun talep şoklarının enflasyona ilk etkisini kısmen geri almasıdır. Ara hedeflemeli durumda toplam arz şoku da enflasyonu, ara hedeflemenin yokluğuna göre daha az etkilemektedir. Fakat para talep şoku (ψ) ara hedeflemenin yokluğunda

enflasyonu etkilemez iken, ara hedefleme altında etkilemektedir. Şöyle ki, (1.19)'dan pozitif bir ψ_t şoku m_t 'yi hedefinin üstüne çıkarmaktadır. Bu şoku bertaraf etmek için faiz oranı (1.20)'ye göre yükseltilir ise enflasyon, hedeflenen değerinin altına düşecektir.

Para arzı ara hedefleme stratejisi altında kayıp fonksiyonunun değeri $V(i_t^T) = (1/(\alpha c + \alpha(1 + \alpha)))^2 [c^2 \sigma_\phi^2 + (\alpha + c)^2 \sigma_e^2 + \alpha^2 \sigma_\psi^2]$ 'dir. Bu değer, ara hedeflemenin yokluğundaki değer (1.14') ile karşılaştırılır ise, ara hedeflemeli durumda kayıp değeri, bir istisna dışında daha küçüktür. Sadece para talep şokları karşısında para arzı ara hedefleme stratejisi daha büyük bir kayıp vermektedir. Sonuç olarak, para talep şoklarının varyansı (σ_ψ^2) çok büyük değil ise, para arzı ara hedefleme prosedürü ara hedeflemesiz prosedürden daha üstündür.

Yukarıda tanımlanan ara hedefleme prosedürü, politika enstrümanının ara hedef değişkenindeki sapma miktarına karşı ayarlandığı bir değişim kuralı içermiştir. Bu kural (1.19) ve (1.20) kullanılarak açık olarak şu şekilde yazılabilir: $i_t^T - \hat{i} = (\alpha/(\alpha c + \alpha(1 + \alpha)))[m_t(\hat{i}) - \hat{m}] = \mu^T [m(\hat{i}) - \hat{m}]$. Ancak, para arzının hedeften sapması karşısında bu sapmanın muhtemel şok kaynağını dikkate almaksızın enstrümanda ayarlama içeren böyle bir ara hedefleme kuralı, sapma bilgisini optimal kullanmamaktadır. Politika enstrümanında bir ayarlama gerektirmeyen ψ şokları kadar ayarlama gerektiren ϕ ve e şokları, para arzını hedeften saptırmış olabileceğinden, “optimal” ayarlama durumu, çeşitli şokların bu sapmayı gerçekleştirmiş olma olasılıklarının kullanılmasını gerektirmektedir.

Para arzının hedeften sapması karşısında “bilginin optimal kullanımını” içeren politika kuralını çıkarmak için önce $m(\hat{i}) - \hat{m} = (1 + 1/\alpha)\phi_t - (1/\alpha)e_t + \psi_t = x_t$ şeklinde bir x değişkeni tanımlansın. x yönünden politika enstrümanı genel değişim kuralı:

$$i_t - \hat{i} = \mu x_t \quad (1.21)$$

“Ara hedefleme kuralı” altında para otoritesi, nihai amaç değişkeni hedef değeri (π^*) ile uyumlu para arzı hedef değerinden, para arzının sapmalarını ($m(\hat{i}) - \hat{m}$) minimize edecek biçimde politika enstrümanını ayarlamaktaydı. Ara hedef değişkenine ait bilginin “optimal” kullanımını içeren değişim kuralı ise, $E[\pi_t - \pi^*]$ değerini minimize edecek biçimde (1.21)'deki μ 'nün değerini belirler. Sonuçta, (1.21) ve (1.15) denklemleri kullanılarak kayıp fonksiyonunu minimize eden μ değeri aşağıdaki gibi belirlenir:

$$\mu^* = 1/\alpha \left(\left[a(1+a)\sigma_\phi^2 + a\sigma_e^2 \right] / \left[(1+a)^2\sigma_\phi^2 + \sigma_e^2 + a^2\sigma_\psi^2 \right] \right)$$

Dolayısıyla, optimal değişim kuralı $i - \hat{i} = \mu^* x_t$ 'dir. Burada para arzının hedefinden gözlenen sapmaları, çeşitli şokların bu sapmayı gerçekleştirmiş olma nispi olasılıkları kullanılarak şok kaynaklarına dağıtılmakta ve buna uygun tepki verilmektedir.⁶

Sonuç olarak ara hedef değişkeniyle ilgili bilgiyi optimal kullanan politika değişim kuralı, para arzını daima hedef değerine eşitlemek üzere nominal faiz oranını ayarlayan ara hedefleme kuralından daha küçük bir kayıp vermektedir; $V^* \leq V(i^T)$. Para talep şoklarının varyansı çok büyük olmadığı sürece, para arzı ara hedefleme prosedürü ara hedeflemesiz prosedürden daha üstündür. Buna karşın, bilgiyi optimal kullanan politika değişim kuralı ara hedefleme kuralından daha üstündür.

Para arzı ara hedef uygulaması için öncelikle para talep şoklarının varyansı (σ_ψ^2) küçük olmalıdır. ψ para talebi şok terimi olduğundan, para talebi nispeten öngörülebilir (istikrarlı) iken ara hedefleme daha iyi sonuç vermektedir. ψ şoku daha önce w ile gösterilen ve para arzı kontrol hataları anlamına gelen çarpan şoku içinde düşünülebilir. Parasal tabanın bir politika enstrümanı olduğu kabul edilir ise, parasal taban ve para arzı ilişkisinde öngörülemeyen dalgalanmalar (çarpan şokları) ara hedeflemenin önemini azaltır. Dolayısıyla kontrol edilebilme, bir ara hedef değişken için aranılan önemli bir özelliğidir.

Doğrudan ara hedefi gerçekleştirmeye yönelik bir politika değişim kuralı, yeni bilgiye karşı mükemmel bir ayarlama sağlayamamaktadır. Ancak, ara hedef değişkeni ne kadar fazla kontrol edilebiliyor ise (σ_ψ^2 küçük) ve nihai amaç değişkenleri ile ne kadar yüksek korelasyon gösteriyor ise (σ_ϕ^2 ve σ_e^2 büyük) ara hedefleme politikasının nihai amaç yönünden başarısı artmaktadır. Aralarındaki korelasyon yüksek iken ara hedef değişkeninin hedeften sapması, amaç değişkeninin hedeften sapmasının daha kuvvetli bir sinyalidir. Dolayısıyla, bir ara hedef değişkeni için aranılan bir diğer özellik amaç değişkeni ile yüksek düzeyde korelasyon göstermesidir.

2. UYGULAMA PROSEDÜRLERİ VE ŞOKLARA TEPKİLER

2.1. Giriş

Bu bölümde, basit bir banka rezerv piyasası modeli üzerinde ekonominin (rezerv piyasası değişkenlerinin) çeşitli şoklara tepki biçimi, para politikası uygulama prosedürleri yönünden analiz edilmektedir. Bu amaçla, bir ilk olarak, banka rezerv piyasası modeli sunulmakta ve çeşitli para politikası uygulama prosedürleri tanıtılmaktadır. Takiben herbir prosedür altında rezerv piyasası değişkenlerinin çeşitli şoklara tepki biçimleri gösterilmektedir. Rezerv piyasası değişkenlerinin tepkileri, para çarpan ve faiz oranlarının vade yapısı yoluyla para arzına ve uzun vadeli faiz oranına geçerek iktisadi faaliyetleri etkilemektedir. Para arzının ve uzun vadeli faiz oranının hareketleri uygulama prosedürlerine bağlı olduğundan, ekonominin şoklara tepkisi de uygulama prosedürüne bağlılık göstermektedir.

2.2. Banka Rezerv Piyasası Modeli ve Uygulama Prosedürleri

Sunulacak rezerv piyasası modeli oldukça basit bir yapıdadır. Modelde tüm değişkenler, değişmeler cinsinden tanımlanmaktadır. Rezerv talebi (TR^d) bankaların rezerv ihtiyacından gelmektedir. Bankalar, yükümlülüklerinin para otoritesince belirlenen belirli bir oranında mevduatları üzerinden rezerv tutmak zorunda olduklarından, halkın mevduat talebi değiştiğinde, bankaların rezerv talebi değişmektedir. Ekonomik bir genişleme, para talebini (mevduatları) arttırarak tutulması gereken zorunlu rezervleri ve dolayısıyla bankaların rezerv talebini arttırmaktadır. Bankalar, zorunlu rezervler dışında, beklenmeyen fon çıkışlarını karşılamak amacıyla fazla rezerv bulundurlar ve bu kısım rezerv tutmanın fırsat maliyeti “interbank faiz oranı” ile ilişkilidir.⁷

Para talebini etkileyen toplam gelir, fiyatlar gibi diğer faktörler de bankaların toplam rezerv talebini etkilemektedir. Rezerv piyasası modelinde toplam rezerv talebini etkileyen bu diğer faktörler, toplam rezerv talebi şok terimi (v^d) içinde modelleştirilmektedir. Değişmeler yönünden toplam rezerv talebini interbank faiz oranı (i^f) ile ilişkilendiren toplam rezerv talep denklemi ise:

$$TR^d = -\alpha i^f + v^d \quad (2.1)$$

Toplam rezerv arzı (TR^s), bankaların merkez bankasından reeskont yoluyla sağladıkları ödünç rezervler (BR) ile ödünç dışı rezervler (NBR) toplamına eşittir. Piyasadaki mevcut toplam rezerv miktarı (TR) rezerv arzına

eşit olduğundan, TR-BR farkı NBR'yi verir. Ödünç dışı rezervler, açık piyasa işlemleriyle kontrol edilir.

Ödünç rezerv miktarını ise bankaların merkez bankasından ödünç alma kararları belirler. Ayrıca, merkez bankasından borçlanma maliyeti (reeskont faiz oranı) ile rezerv piyasasından borçlanma maliyeti (interbank faiz oranı) bankaların ödünç rezerv taleplerini belirler. Şüphesiz ki, interbank faiz oranı, reeskont kredisi faiz oranına (i^d) göre yüksek iken merkez bankasından borçlanmak daha caziptir. Ancak, faizler dışında, merkez bankasından borçlanmayı etkileyen başka faktörler de bulunmaktadır. Merkez bankaları reeskont kredisinin kullanılması konusunda yetki sahibi oldukları için bankaların ödünç rezerv taleplerini fiyat dışı yöntemlerle kısıtlayabilirler. Bu tür yöntemler bankaları her istediklerinde merkez bankasından ödünç talebinde bulunmamaya zorlar ve interbank faiz oranı ile reeskont faiz oranının eşitlenmesini engeller. Bankalar, bugün reeskont kredisi kullanırken, bunun gelecekteki reeskont kredisini azaltan bir maliyetinin bulunduğunu bilerek, gelecekteki interbank faiz oranı beklentilerine göre reeskont imkanlarını bugün ve gelecek arasında dağıtırlar. Dolayısıyla merkez bankasından bugünkü bir ödünç rezerv talebi, bugünkü $i^f - i^d$ farkı yanında gelecekte beklenen $i_{t+1}^f - i_{t+1}^d$ farkına bağlıdır ve:

$$BR_t = b_1(i_t^f - i_t^d) - b_2 E_t [i_{t+1}^f - i_{t+1}^d] + v_t^b \quad (2.2)$$

Burada v^b ödünç rezerv talebini etkileyen diğer faktörlerdeki değişmeyi yansıtan ödünç rezerv talep şokudur. Rezerv piyasasının daha basit modellerinde, (2.2) yerine bununla aynı yoruma sahip, aşağıdaki gibi daha kestirme bir fonksiyon kullanılmaktadır:

$$BR = b(i_t^f - i_t^d) + v_t^b \quad (2.3)$$

İnterbank faizindeki bir değişme, b katsayısı nispetinde ödünç rezerv talebini etkiler. İnterbank faizinin değişmesi bu faizin gelecekte beklenen değerini etkileyeceğinden, bu yolla cari dönem ödünç rezerv talebi etkilenir. Bu etki, b katsayısına dahil edilmiştir.⁸

Rezerv piyasası modelini kapatmak için ödünç dışı rezervlerin nasıl belirlendiğini de tanımlamak gerekir. Çeşitli uygulama prosedürlerini incelemeye izin verecek bir genellikte, merkez bankasının rezerv piyasasındaki çeşitli şoklara anında cevap verebildiği varsayılın. Bu varsayım altında ödünç dışı rezerv denklemi:

$$NBR_t = \phi^d v_t^d + \phi^b v_t^b + v_t^s \quad (2.4)$$

Burada v^s , para politikası “ödünç dışı rezerv arz” şokudur ve merkez bankasının iradesine bağlı olarak, para politikasındaki dışsal kaymaları yansıtır. v^d ve v^b ise merkez bankasının iradesi dışında gerçekleşmektedir ve merkez bankası bunlara açık piyasa işlemleriyle tepki vermektedir. Farklı uygulama prosedürlerinde (2.4) sayılı denklemin ϕ^d ve ϕ^b parametreleri farklı değerler almaktadır.

Rezerv piyasasında toplam rezerv talebi toplam rezerv arzına eşit iken denge sağlanır ve interbank faiz oranı ile rezerv miktarları şöyle belirlenir:

$$TR^d = BR + NBR \equiv TR^s \quad (2.5)$$

(2.1), (2.3), (2.4) denklemleri ile (2.5) denge koşulunun interbank faiz oranı, ödünç rezerv ve toplam rezerv için ayrı ayrı şu çözümleri verir:

$$i^f = \left[\frac{b}{a+b} \right] i^d - \left[\frac{1}{a+b} \right] \left[v^s + (1 + \phi^b) v^b - b(1 - \phi^d) v^d \right] \quad (2.6)$$

$$BR = \left[\frac{ab}{a+b} \right] i^d - \left[\frac{1}{a+b} \right] \left[b v^s - (a - b\phi^b) v^b - b(1 - \phi^d) v^d \right] \quad (2.7)$$

$$TR = \left[\frac{ab}{a+b} \right] i^d + \left[\frac{1}{a+b} \right] \left[a v^s + a(1 + b\phi^b) v^b + (b + a\phi^d) v^d \right] \quad (2.8)$$

Şimdi, bu çözümler üzerinde uygulama prosedürleri ve her bir prosedür altında parametrelerin aldığı değerler gösterilebilir.⁹ “İnterbank faiz oranı uygulama prosedüründe” toplam rezerv talep şoklarının ve ödünç rezerv talep şoklarının interbank faiz oranını etkilememesi için merkez bankası, bu şokların etkisini nötralize edecek eylemde bulunur. (2.6) sayılı denkleme göre bu prosedür $\phi^b = -1$ ve $\phi^d = 1$ olmasını gerektirir. Bu uygulama prosedüründe, interbank faiz oranı politika dışı şoklar karşısında sabit tutulmaya çalışıldığından, bir ödünç rezerv şoku karşısında ödünç dışı rezervler (NBR) şokla aynı miktarda ve ters yönde değiştirilir. Toplam rezerv talep şoku karşısında ise, yine bu faizi sabit tutmak için, ödünç dışı rezervler şokla aynı miktarda ve aynı yönde değiştirilir.

“Ödünç dışı rezerv uygulama prosedüründe” ϕ^b ve ϕ^d ’nin değeri sıfırdır.

(2.7) ifadesindeki çözüme göre “ödünç rezerv uygulama prosedürü” $\phi^d=1$ $\phi^b=c/b$ çıkmasını gerektirmektedir. Bu prosedürde, ödünç dışı rezervler toplam rezerv talep şokları karşısında şokla aynı miktarda ve aynı yönde, ödünç rezerv talep şokları karşısında ise şokun c/b oranında ve yine aynı yönde değiştirilmektedir.

(2.8) çözümüne göre ise “toplam rezerv uygulama prosedürü” $\phi^d=-b/c$ ve $\phi^b=-1$ olmasını gerektirmektedir. Farklı uygulama prosedürlerine karşılık gelen ϕ^d ve ϕ^b parametre değerleri Tablo 1’de özetlenmektedir:

Tablo 1: Uygulama Prosedürleri

Parametrelere	İnterbank Faiz Oranı	Ödünç-dışı Rezerv	Ödünç Rezerv	Toplam Rezerv
ϕ^d	1	0	1	$-b/c$
ϕ^b	-1	0	c/b	-1

Gözlenen i^f , BR ve NBR değerleri (2.6), (2.7) ve (2.4) sayılı denklemler biraraya getirilerek, şoklar yönünden ve matris formunda şu şekilde gösterilebilir:

$$\begin{bmatrix} i^f \\ BR \\ NBR \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & \frac{(1+\phi^d)}{a+b} & \frac{1-\phi^d}{a+b} \\ b & \frac{a-b\phi^d}{a+b} & \frac{b(1-\phi^d)}{a+b} \\ 1 & \phi^b & \phi^d \end{bmatrix} \begin{bmatrix} U^s \\ U^b \\ U^d \end{bmatrix} \equiv A_0 \quad (2.9)$$

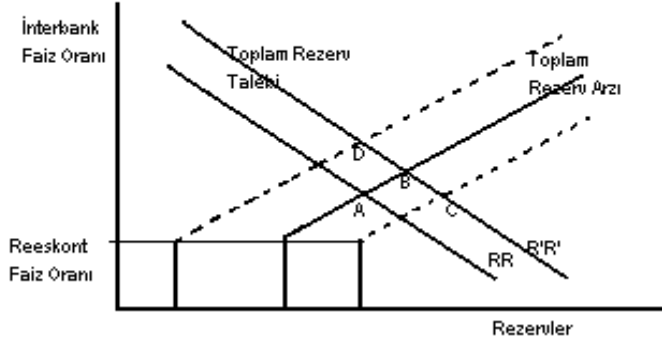
Burada, katsayı matrisi A’nın elemanları, rezerv piyasası değişkenlerinde gözlenen değişmeler ile şoklar arasındaki bağlantıyı göstermektedir .

2.3. Uygulama Prosedürleri ve Şoklara Tepkiler

Bu alt bölümde, rezerv piyasası modeli üzerinde ve alternatif uygulama prosedürleri altında rezerv piyasası değişkenlerinin (rezerv miktarları ve interbank faiz oranının) çeşitli şoklara tepkileri analiz edilmektedir. Bu tepkilere bağlı olarak şoklar, makro dengeyi etkilemektedir. Şekil 1’de toplam rezerv talep ve toplam rezerv arz dengesi ve rezerv piyasası değişkenlerinin rezerv piyasası şoklarına tepkileri gösterilmektedir. İnterbank faiz oranı reeskont faiz oranından (i^d) küçük iken toplam rezerv arzı diktir ve tümüyle ödünç dışı rezervlerden oluşturmaktadır. İnterbank faizinin reeskont faizini

aşmasıyla birlikte ödünç rezervler ortaya çıkar ve rezerv arzı artar. Toplam rezerv talebi ise interbank faizinin azalan bir fonksiyonudur.

Şekil 1: Rezerv Piyasası Değişkenlerinin Şoklara Tepkileri



Şekil 1: Rezerv Piyasası Değişkenlerinin Şoklara Tepkileri

(I) Pozitif bir para politikası şoku ($u^s > 0$) gerçekleşsin. Yukarıda tanımlanan A matrisinin ilk kolonu, bu şokun gözlenen i^f , BR ve NBR değişkenlerine olan etkilerini göstermektedir. Politika şoku ödünç dışı rezerv (NBR) miktarını artırır. Toplam rezerv arz eğrisi, NBR'deki artış miktarı kadar sağa doğru kayar. Ödünç rezerv ve toplam rezerv talep fonksiyonları veri iken, rezerv arzındaki artışla birlikte interbank faiz oranı düşer. Dolayısıyla, merkez bankasından alınan ödünç rezervlerin nispi maliyeti artarak, bankaların merkez bankasından aldığı ödünç miktarının düşmesine neden olur. Sonuç olarak, politika şoku toplam rezervleri artırır; interbank faiz oranını ve ödünç rezervleri düşürür. Şekil 1'deki başlangıç dengesi A'nın sağında ve altında yeni bir denge gerçekleşir.

Rezerv piyasası değişkenlerinin politika şokuna tepkisi uygulama prosedürlerinden bağımsızdır. Dikkat edilirse, A matrisinin ilk kolonu ϕ^b ve ϕ^d parametrelerini içermektedir. Rezerv piyasası değişkenlerinin politika dışı şoklara tepki biçimi ise uygulama prosedürlerine bağlıdır. A matrisinin ikinci kolonu ödünç rezerv talep şoklarının, üçüncü kolonu ise toplam rezerv talep şoklarının i^f , BR ve NBR üzerindeki etkisinin ϕ^d ve ϕ^b parametrelerine bağlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, bu şoklar veri iken, analizin her bir uygulama prosedürüne göre ayrı ayrı yürütülmesi gerekir.

(II) Pozitif bir toplam rezerv talep şoku gerçekleşsin ($v^d > 0$). Bu durum, öncelikle toplam rezerv talep eğrisini sağa doğru kaydırır. Şekil 1’de toplam rezerv talep eğrisi RR konumundan R'R' konumuna gelir. $v^d > 0$ iken (1) herhangi bir tepki gösterilmediğinde ($\phi^d = 0$) interbank faiz oranı yükselir. Şekilde A’dan B’ye gelinir. Diğer taraftan, interbank faiz oranındaki artış ödünç rezerv miktarını artırır ise, rezerv arz eğrisi bir miktar sağa kayarak yeni denge B’nin sağında ve biraz altında gerçekleşir.

(2) İnterbank faiz oranı uygulama prosedürü altında ($\phi^d = 1$) ise merkez bankası interbank faiz oranının yükselmesini engellemek için ödünç dışı rezervleri artırır. Hem rezerv arz eğrisi hem de rezerv talep eğrisi, rezerv talep şoku kadar sağa doğru kayar. Yeni denge, eski faiz oranında ve daha yüksek rezerv miktarında (C’de) gerçekleşir. Toplam rezerv talep şoku, bu prosedür altında rezerv arzı artırılarak karşılanır. Merkez bankası, talep artışı kadar rezerv sağlayarak faiz oranını sabit tutar.¹⁰

(3) Toplam rezerv uygulama prosedürü altında ($\phi^d = -b/c$) merkez bankası toplam rezerv talep şokunun (v^d) toplam rezervleri etkilemesini önlemek için ödünç dışı rezervleri değiştirir. Pozitif bir v^d şoku karşısında ödünç dışı rezervler, bu şokun b/c oranında azaltılır. Toplam rezerv talep artışının neden olduğu interbank faiz oranındaki artış bankaların merkez bankasından ödünç kullanımlarını arttırdığı için, rezerv arzı endojen olarak artar. Uygulama prosedürü gereği, bunu gidermek için ödünç dışı rezervler azaltılır. Toplam rezerv prosedüründe yeni denge, başlangıç toplam rezerv miktarında ve daha yüksek faiz oranında (D’de) gerçekleşir.

(4) Ödünç dışı rezerv prosedürü altında ($\phi^d = 0$) pozitif bir toplam rezerv talep şoku interbank faiz oranını ve ödünç rezervleri artırır. Toplam rezervler, bu şokun $b/(c+b)$ oranında artar. Bu prosedürde toplam rezervler artmakla birlikte, bu artış faiz prosedürü altında gerçekleşenden daha küçüktür. Yeni denge B ile C arasında gerçekleşir.

(5) Ödünç rezerv prosedürü altında ($\phi^d = 1$), pozitif bir toplam rezerv talep şoku (v^d) ilk etapta interbank faiz oranını artırır. Bu ise, bankaları merkez bankasından ödünç kullanmaya yöneltir. Ödünç rezervleri sabit tutmak için merkez bankasının faizdeki artışı, ödünç dışı rezervleri arttırarak önlemesi gerekir. Toplam rezerv talep şoku karşısında interbank ve ödünç rezerv prosedürleri aynı tepkiye yol açmaktadır; her ikisinde de yeni denge C’de gerçekleşmektedir.

(III) Pozitif bir ödünç rezerv talep şoku gerçekleşsin ($v^b > 0$). Bu durumda, herhangi bir prosedürün uygulanmaması halinde ödünç rezervlerdeki artış, toplam rezervleri artırarak interbank faiz oranını düşürür. İnterbank faiz prosedürü altında merkez bankası, bu sonucun gerçekleşmesini önlemek için ödünç dışı rezervleri azaltır ($\phi^b = -1$) ve şokun bu faiz üzerindeki etkisini giderir. Toplam rezerv uygulama prosedürü altında da aynı tepki gösterilir. Buna karşın, ödünç dışı rezerv prosedürü altında ($\phi^b = 0$) ödünç rezervlerdeki artışla birlikte toplam rezervlerin artmasına izin verilir; ve interbank faiz oranı rezerv piyasasında dengeyi sağlamak üzere düşer.

Tablo 2’de şok türlerine ve uygulama prosedürlerine göre rezerv piyasası değişken tepkilerinin yönleri özetlenmektedir. Politika şokuna karşı değişkenlerin tepkileri uygulama prosedürüne bağımlılık göstermediğinden, bunlara tabloda yer verilmemiştir. Hatırlanırsa, pozitif bir politika şoku karşısında toplam rezervler ile ödünç dışı rezervler artarken, ödünç rezervler ile rezerv piyasası faiz oranı düşmekteydi.

Tablo 2: Toplam Rezerv Talep (v^d) ve Ödünç Rezerv Talep Şoklarına (v^b) Tepkiler*

Rezerv Piyasası Değişkenleri	Faiz Prosedürü		Ödünç Rezerv Prosedürü		Ödünç Dışı Rezerv Prosedürü		Toplam Rezerv Prosedürü	
	v^d	v^b	v^d	v^b	v^d	v^b	v^d	v^b
İnterbank Faiz Oranı	0	0	0	-	+	-	+	0
Toplam Rezerv	+	0	+	+	+	+	0	0
Ödünç Dışı Rezerv	+	-	+	+	0	0	0	-
Ödünç Rezerv	0	+	0	0	+	+	+	+

* “+” iken değişken şok ile aynı yönde, “-” ise ters yönde değişmektedir. “0” ise tepki vermemektedir.

Burada rezerv piyasası üzerinde yoğunlaşmış olmakla birlikte, merkez bankasının rezerv piyasasına müdahalesinin asıl amacı, tek başına ne bu piyasadaki faiz oranını ne de rezerv büyüklüklerini etkilemek değildir. Merkez bankasının asıl amacı, enflasyon oranı gibi politika amaç değişkenlerini etkilemektir. Rezerv piyasası değişkenleri etkilenince ekonomideki para stoku ve/veya uzun dönem faiz oranları etkilenir. Bunlardaki değişme yoluyla nihai amaca ulaşılmaya çalışılır. Basit para çarpan modeli, rezerv miktarı ile para arzını etkileyen diğer faktörler arasında bağlantı kurmaktadır. Bunlar birlikte para arzını belirler. Para çarpan ilişkisinden ise para arzının çeşitli şoklara tepkisi dolaylı olarak belirlenebilir. Faiz oranlarının vade yapısı modeli, interbank faizindeki değişme ile uzun vadeli faiz oranları arasında bağlantı

kurmakta ve şokların uzun vadeli faiz oranlarına etkisini çıkarmaya izin vermektedir.¹¹

Para arzındaki değişmelerin ekonomiye etkisi ise, paranın fonksiyonlarına ve para arzının değiştirilme biçimine bağlıdır. Paranın aracılık fonksiyonu değişik yaklaşımlar altında modellenerek, para arzında beklenen ve beklenmeyen değişmelerin aynı karar dengeye ve aynı karar dengeden sapmalara olan etkileri çeşitli iktisatçılarca analiz edilmiştir.¹² Ekonominin tepkisinin para arzındaki değişmeye, paranın modellenme biçimine, değişimin beklenip beklenmediğine ve analizde referans olarak, aynı karar denge ile bundan sapmalardan hangisinin alındığına bağlı olduğunu, bu çalışmalar göstermiştir.

Rezerv piyasası faiz oranının değişmesi, faiz oranlarının vade yapısı içinde uzun vadeli faiz oranlarını etkilemektedir. Toplam harcama unsurları daha çok uzun vadeli faiz oranlarıyla ilişkili olduklarından, kısa dönem faiz oranlarını etkileyen para politikası eylemleri, faiz oranlarının vade yapısı yoluyla genel ekonomiyi etkiler. Toplam harcamalar uzun vadeli faiz oranlarıyla ilişkili bulunduğu ve para tutmanın fırsat maliyeti, en uygun olarak kısa vadeli faiz oranlarıyla temsil edildiğinden, kısa dönem faiz oranlarını etkileyen para politikası uygulamaları, uzun vadeli faiz oranlarını etkileyebildikleri ölçüde toplam harcamaları etkilerler. Faiz oranlarının vade yapısına ilişkin beklentiler teorisine göre, bugünkü uzun vadeli faiz oranları gelecekteki kısa vadeli nominal faiz oranı beklentilerine dayanır.¹³ Gelecekteki kısa vadeli faiz oranları ise, gelecekte uygulanacak para politikasına bağlıdır. Dolayısıyla, gelecekte para politikasının ne olacağına dair beklentiler, vade yapısı yoluyla bugünkü uzun vadeli faiz oranları üzerinde etkilidir.

SONUÇ

Merkez bankalarının politika eylemlerinin ekonomiye etkisinin kolayca belirlenememesi, çeşitli değişkenler üzerindeki kontrollerinin sınırlı olması, bilgi gecikmeleri ve tesadüfi unsurlar, para politikası uygulama prosedürünün kendisini önemli hale getirmektedir. Çeşitli sorunları aşmanın bir çözüm aracı olan para politikasının, bu işlevini başarılı biçimde yerine getirebilmesi için uygun biçimde tasarlanması gerekir. Nihai amaç doğrultusunda uygun politika enstrümanı seçilerek ve uygun politika değişim kuralları belirlenerek politika uygulanmalıdır.

Nihai amaç veri iken politika uygulama prosedürü endojen biçimde belirlenmek durumundadır. Uygulama prosedürünün seçimi ise tümüyle bir

hesap işidir. Uygulama prosedürünü önemli hale getiren faktörlerin başında bilgi eksikliği geldiğinden, uygulama prosedürünün çeşitli unsurları belirlenirken stokastik unsurlara dayanan bir yöntem denenmektedir. Bilginin minimum olduğu koşullardan başlanarak, ilave bilginin çıktığı koşullara doğru analiz yürütülmektedir. Bilginin minimum olduğu koşullarda politikanın tepkisiz kalacağı varsayılarak politika enstrümanı ve ilave bilgi geldikçe tepki gösterilebileceği varsayılarak politika değişim kuralı belirlenir. Bu süreçte, gerek politika enstrümanını ve gerekse politika değişim kuralını çeşitli şokların varyansları tayin etmektedir. Benzer şekilde, belirli bir değişken üzerine ara hedef koymanın gerekli olup olmadığını da, büyük ölçüde şok varyansları belirlemektedir. Ayrıca, ara hedef koyulmasının uygun ve faydalı olacağı sonucuna varılsa dahi, bu ara hedeften sapmalara karşı politika enstrümanı ayarlanırken, şok varyanslarına ilişkin bilginin kullanılması ile daha iyi sonuç alınabilmektedir.

Uygulama prosedürleri rezerv piyasası değişkenlerinin çeşitli şoklara tepki biçimini belirlemektedir. Ekonomide makro dengeleri etkilemekte olan para arzı ve uzun dönem faiz oranının davranışı, rezerv piyasası değişkenlerinin davranışından etkilendiğinden, uygulama prosedürleri de dolaylı olarak makro dengeleri etkilemektedir. Etkin olmayan bir para politikası uygulama prosedürünün finansal piyasalarda istenmeyen dalgalanma yaratma potansiyeli bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Bernanke, B. ve I. Mihov (1996) "What Does Bundesbank Target?", **NBER Working Paper Series**, no.5764, 1-42
- Bernanke, B. ve I. Mihov (1995), "Measuring Monetary Policy", **NBER Working Paper Series**, no.5145, 1-46.
- Campbell, J.Y. ve R. J. Shiller (1991)., "Yields Spreads and Interest Rate Movements: A Bird's Eye View", **Review of Economic Studies**, 35(3), 495-514.
- Cooley, F. ve G. H Hansen (1989), "The Inflation Tax in a Real Business Cycle Model", **American Economic Review**, 79(4), 733-748.
- Cox J. C., E Ingersol ve A. Ross (1985), "A Theory of the Term Structures of Interest Rates", **Econometrica**, 53(2), 385-404.
- Friedman B. M. (2000), "Monetary Policy", **NBER Working Papers Series**, no. 8057, 1-32.

- Friedman, B. M. (1990),,, “Targets and Instruments of Monetary Policy”, Friedman, B. M. ve F.Hahn (Editörler), **The Handbook of Monetary Economics**, içinde, 1183-1230.
- Friedman, B. M. ve F. Hahn (1990), **The Handbook of Monetary Economics**, (Editörler), New York, North-Holland.
- Lucas, R. E. ve N. Stokey (1987), “Money and Interest Rate in a Cash-in-advance Economy”, **Econometrica**, 55(3), 491-514.
- Mishkin, F. S. (1995), **The Economics of Money, Banking and Financial Markets**, Fourth Edition, New York, Harper Collins.
- Poole, W. (1999), “Monetary Policy Rules?”, **Federal Reserve Bank of St. Louis Review**, March-April, 1ff.
- Poole, W. (1970), “Optimal Choice of Monetary Policy Instrument in a Simple Stochastic Macro Model”, **Quarterly Journal of Economics**, 22(2), 197-216.
- Shiller, R. J. (1990), “The Term Structure of Interest Rates”, Friedman, B. ve F. Hahn (Editörler), **Handbook of Monetary Economics**, içinde, 626-722.
- Sidrauski, M. (1967), “Rational Choice and Patterns of Growth in a Monetary Economy”, **American Economic Review**, 57(2), 534-544.
- Svensson, L. E. (1985), “Money and Asset Prices in a Cash-in-advance Economy”, **Journal of Political Economy**, 93(5), 919-944.
- Tobin, J. (1965), ”Money and Economic Growth”, **Econometrica**, 33(4), 671-684.
- Walsh, C. E. (1998), **Monetary Theory and Policy**, Cambridge Massachusetts, The MIT press.

NOTLAR:

¹ Ayrıca, Poole’un enstrüman seçimi analizinde izlediği yöntem, politikanın nihai hedeflerini, ara hedeflerini ve bilginin önemini ve işlevini tartışmak için uygun bir çerçeve oluşturmaktadır. Bkz. Friedman, (1990:1183-1230).

² Tepki verebilir olduğu duruma gelindiğinde ise seçilen enstrüman için bir değişim kuralının belirlenmesi problemi ortaya çıkmaktadır. Bu, bir sonraki alt bölümde incelenecektir.

³ Poole’un analizi aynı kararlı dengeden (trendden) sapmalar cinsinden tanımlanan bir model üzerinde yürütülmektedir. Bu tür bir model, kısa dönem dinamiklerin analizine uygundur. Bkz. Walsh, (1998:387-404).

⁴ Para çarpan modeli için bkz. Mishkin (1995).

⁵ Bankaların fazla rezerv tutma oranı, faiz oranının ters yönde bir fonksiyonu olduğundan $h > 0$ ’dır.

⁶ Politika yapımcı cari dönem şoklarını gözleyebilseydi, optimal politika (1.15)'den nominal faiz oranını $i = \hat{i} + (1/\alpha)(\varphi_t - e_t)$ sağlayacak biçimde değiştirmeyi gerektirecekti. Politika yapımcı φ_t veya e_t şok değerlerini gözleyemediğinden, bunların tahmini için gerekli bilgiyi gözlenen para arzının hedeften sapmaları sağlar. Para arzı sapma bilgisi şokların gerçekleşme olasılıklarıyla ağırlıklandırılır. m_t 'nin gözlenmesi mevcut şokların x ile tanımlanan lineer kombinasyonuna ilişkin bilgi sunacaktır. Sırasıyla, φ ve e 'nin x 'e koşullu beklentileri:

$$E^x \varphi_t = \left[\frac{\alpha(1 + \alpha) \sigma_\varphi^2}{(1 + \alpha)^2 \sigma_\varphi^2 + \sigma_e^2 + \alpha^2 \sigma_\psi^2} \right] x_t \quad E^x e_t = \left[\frac{-\alpha \sigma_e^2}{(1 + \alpha)^2 \sigma_\varphi^2 + \sigma_e^2 + \alpha^2 \sigma_\psi^2} \right] x_t$$

olduğundan beklentiler yönünden politika enstrümanı optimal değişim kuralı:

$$i(x_t) = \hat{i} + \frac{1}{\alpha} (E^x \varphi_t - E^x e_t) = \hat{i} + \frac{1}{\alpha} \left[\frac{\alpha(1 + \alpha) \sigma_\varphi^2 + \alpha \sigma_e^2}{(1 + \alpha)^2 \sigma_\varphi^2 + \sigma_e^2 + \alpha^2 \sigma_\psi^2} \right] x_t = \hat{i} + \mu^* x_t$$

⁷ Bkz. Bernanke ve Mihov (1996:1-42 ve 1995:1-46).

⁸ (2.3) gösteriminin (2.2)'ye eşit olduğu kolayca gösterilebilir. Ödünç rezerv talebinin (2.3) numaralı denkleme göre belirlendiği varsayılın ve interbank faizi $i_t^f = \rho i^{f,t-1} + \zeta_t$ sürecini izlesin. Rasyonel beklentiler altında $E_t i_t^f = \rho i_t^f + \zeta_t$ yazılabilir. Reeskont faizi ihmal edilir ise (2.3) sayılı denklem $B R_t = b_1 i_t^f - b_2 \rho i_t^f$ halini alır ve $b = b_1 - \rho b_2$ şeklinde tanımlanarak $B R_t = b i_t^f$ ulaşılır.

⁹ Bu analiz yapılırken reeskont faiz oranı sabit varsayılarak ihmal edilecektir ($i_d = 0$) ve açık piyasa işlemleri (ödünç dışı rezervler) gerçek politika enstrümanı olarak alınacaktır. Ödünç dışı rezervlerdeki değişme, açık piyasa işlemlerine eşittir.

¹⁰ Pozitif toplam rezerv talep şoku, ekonomik genişleme sonucu banka mevduatlarına olan talebin artmasından kaynaklanmakta ise, interbank faiz oranı prosedürü, otomatik olarak para talep artışını karşılayan rezerv artışına yol açar. Dolayısıyla bu prosedür, para miktarı ile çıktı arasında pozitif bir korelasyon öngörmektedir.

¹¹ Bunlar önemli araştırma konuları olmakla birlikte çalışmanın kapsamı dışındadır.

¹² Bkz. Cooley ve Hansen (1989:733-748), Lucas ve Stokey (1987:491-5149), Sidrauski, (1967:534-544), Svensson (1985:919-944), Tobin (1965:671-684).

¹³ Bkz. Cox ve diğerleri (1985:385-404), Shiller (1990:626-722), Campbell ve Shiller (1991:495-514).

İMKB'DE HİSSE SENEDİ GETİRİLERİNİN AŞIRI TEPKİSİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR İNCELEME

Mehmet Baha KARAN

*(Doç.Dr., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, 06532, ANKARA
e-mail: mbkaran@hacettepe.edu.tr)*

Şahap Armağan TARIM

*(Yrd.Doç.Dr., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, 06532, ANKARA
e-mail: armagan.tarim@hacettepe.edu.tr)*

Özet:

Aşırı Tepki Hipotezi'ne göre, bir dönem düşük getiri sağlayan hisse senetleri bu dönemi takip eden dönemde normalin üzerinde pozitif getiri sağlarken, yüksek getiri sağlayan hisse senetleri takip eden dönemde normalin altında negatif getiri sağlamaktadır. Günlük fiyat limiti uygulaması aşırı tepki hipotezine dayanmakta ve bu uygulama ile fiyatlarda oluşabilecek aşırı tepki sınırlanarak, ertesi gün sözkonusu olabilecek fiyat değişiminin azaltılması amaçlanmaktadır. Bu çalışmada fiyat limiti uygulamasının yapıldığı İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda değerlendirilen uygulamanın etkinliği incelenmiştir.

Abstract:

An Empirical Investigation of the Overreaction in Stock Returns in the İstanbul Stock Exchange

Overreaction hypothesis asserts that stocks with poor performance in the previous period earn positive risk-adjusted abnormal returns in the subsequent period. In contrast, stocks that perform better in the previous period earn negative risk-adjusted abnormal returns in the subsequent period. The imposition of the daily price limits is based upon the overreaction hypothesis, and it is assumed that by means of the daily price limits the overreaction is bounded and hence the volatility is

Anahtar Sözcükler: Aşırı tepki hipotezi, hisse senedi getirisi, fiyat limiti, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası.

Keywords: Overreaction hypothesis, stock return, price limits, İstanbul Stock Exchange Market.

reduced. This paper tests the efficiency of the price limits by examining the price behaviour following limit moves in the İstanbul Stock Exchange, where the price limits are in practice.

1. GİRİŞ

Menkul kıymet borsalarında gerek ekonomi, sektör ve firma ile ilgili temel haberlere, gerekse spekülatif beklentilere karşı menkul değerlerin fiyatları, beklenenden çok daha fazla artış veya düşüş, diğer bir ifade ile, aşırı reaksiyon göstermektedir. Bu durum, büyük ölçüde pazar davranışlarından ve yatırımcı psikolojisinden kaynaklanmaktadır. Öte yandan, bu tür fiyat hareketlerine özellikle pazar derinliği ve genişliği az, gelişmekte olan borsalarda daha sık rastlanmaktadır. Aşırı reaksiyonlardan en fazla yapay fiyat oluşturanlar yararlanmaktadır. Bu durumu engellemeye yönelik olarak, özellikle bir çok Uzakdoğu ülkesinde, hisse senedi borsası günlük fiyat hareketlerine limit uygulanmaktadır. Bu uygulama ile gün içinde fiyatların belirli bir orandan daha fazla artması veya azalması sınırlandırılmaktadır. Fiyat limiti yardımı ile hisse senetlerinin gün içindeki aşırı oynaklığı engellenerek yatırımcılar korunmaya çalışılmaktadır.

Genel olarak fiyat limitlerinin dört temel faydası vardır. Bunlardan birincisi, fiyatların öngörülen alt ve üst limitler içinde kalması, ikincisi, panik işlemleri sırasında akılcı değerlendirmeler yapılmasına olanak tanınması, üçüncüsü de fiyatların aşırı artmasıyla ertesi gün söz konusu olabilecek aşırı tepkinin gücünün azaltılmasıdır. Dördüncü fayda ise işlem hacminin az olduğu, gelişmekte olan borsalara yöneliktir. Bu tür borsalarda görülen yapay fiyat oluşturmaya yönelik hareketlerin etkisi de fiyat limitleri ile azaltılmaya çalışılmaktadır.

Uygulamalı psikoloji alanında yapılan bir çalışmada Kahneman ve Tversky (1982) insanların beklenmedik durumlarda aşırı tepki gösterdiklerini belirlemişlerdir. Bundan hareketle, De Bond ve Thaler (1985) yatırımcıların pazar ile ilgili bazı haberler nedeni ile aşırı tepki göstermeleri üzerinde durarak, bu tür bir tepkinin hisse senetleri piyasalarındaki varlığını araştırmışlardır. Aşırı Tepki Hipotezine (Overreaction Hypothesis) göre, bir dönem düşük getiri sağlayan hisse senetleri bu dönemi takip eden dönemde normalin üzerinde pozitif getiri sağlarken, yüksek getiri sağlayan hisse senetleri de takip eden dönemde normalin altında negatif getiri sağlamaktadır. De Bond ve Thaler 1926-1982 arasını kapsayan araştırmalarında, bir dönemde kaybeden hisse senetlerinin izleyen dönemde pazardan ortalama %19.6 daha fazla kazandığını, buna karşılık kazanan hisse senetlerinin ortalama olarak pazardan %5 daha az kazandıklarını ortaya koymuşlardır.

Aşırı tepki hipotezine dayanan fiyat limiti uygulaması ile fiyatlarda oluşabilecek aşırı tepkinin sınırlandırılması ve izleyen günlerde fiyat değişiminin azaltılması amaçlanmaktadır. Lehmann (1989) ve Miller (1989) limit uygulaması sonrası fiyat oynaklığının düştüğünü ortaya koyarak bu görüşleri desteklemişlerdir. Buna karşılık Ma, Rao ve Sears (1989), fiyat limiti uygulamalarında hisse senedinin fiyatı limite eriştikten sonra, pazarda fiyat düzeltmelerinin gerçekleştiğini bulmuşlar ve limit sonrası fiyat oynaklığının çok yükseldiğini belirtmişlerdir. Huang (1998) ise araştırmasında, fiyat limitleri uygulanan Tayvan borsasında aşırı tepki hipotezini test etmiştir. Sonuçta, Tayvan borsasında aşırı tepki hipotezinin geçerli olduğu, fiyat limiti uygulanan günden sonra ters yönde fiyat değişimlerinin görüldüğü ve bu tepkinin firma büyüklüğünden bağımsız olarak gerçekleştiği belirtilmiştir.

Aşırı tepki hipotezi ile ilgili çeşitli borsalara ilişkin birçok çalışma yapılmış ve bu çalışmalarda incelenen borsalarda aşırı tepki hipotezinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Baytaş ve Çakıcı (1999), Fung (1999), Costa (1994), Alonso ve Rubio (1990), Bowman ve Iverson (1998)).

2. AŞIRI TEPKİ HİPOTEZİ

Zayıf formda piyasa etkinliğini reddeden aşırı tepki hipotezine göre, eğer fiyatlar sistematik olarak aşırı artıyorsa, fiyatın ters yönde değişeceği, hiç bir muhasebe verisi kullanılmadan tahmin edilebilmektedir. Herhangibir habere karşı fazla tepki göstermiş olan piyasada fiyat değişiminin ters yönde olması, denge fiyatına dönme olarak açıklanmaktadır. Şüphesiz aşırı fiyat değişimi arbitraj yapanların piyasaya girmesine neden olacak ve bu dönüşüm hızlanacaktır. De Bond ve Thaler (1985) bu duruma ilişkin şu iki hipotezi öne sürmüşlerdir:

1. Aşırı fiyat hareketleri bir dönem sonra ters yönde oluşacaktır.
2. İlk dönemde fiyat değişimi ne kadar fazlaysa, sonraki dönemdeki ters etkide o kadar fazla olacaktır.

Aşırı tepkinin sonucu olarak bir "Karşıt Portföy Stratejisi" (contrarian portfolio strategy) tanımlanmaktadır. Bu stratejinin özünde, "varlıkların bir zaman aralığına ilişkin getiri serilerinin zıt yöndeki hareketlerinden yararlanmak" yatmaktadır. Böyle bir strateji uygulandığında kötü performans gösteren menkul kıymetler satın alınacak, buna karşılık yüksek getiri sağlayan hisse senetleri satılacaktır. Bu strateji, aşırı tepkiden sonra pazar yapıcılar tarafından fiyatların niçin ters yönde hareket ettirilmesi gerektiğini açıklamaktadır. Eğer fiyatlar tekrar normale dönecekse, bu tür aşırı artışların sınırlandırılması, pazarın sağlıklı bir biçimde çalışmasına katkıda bulunmakta

ve bu düşünce borsalarda fiyat limiti uygulamasını desteklemektedir. Ancak bazı araştırmacılar, ters yöndeki fiyat hareketlerinin riskin hatalı ölçümünden (Chan 1988) ya da firma büyüklüğü etkisinden (Zarowin 1989) kaynaklanabileceği üzerinde durmuşlardır.

Lehmann (1990) aşırı tepki hipotezini kısa dönemde incelemiş ve haftalık dönemlerde aşırı tepki hipotezinin varlığına işaret etmiştir. Lehmann yatırımcıların, aşırı tepki olgusundan yararlanarak arbitraj yolu ile risksiz getiri elde edebileceklerini belirtmiştir. Diğer taraftan Zarowin (1989) aşırı tepkiyi aylık bazda incelediği araştırmasında, geçmiş ayın kaybedenlerinin bir ay sonra geçmiş ayın kazananlarından daha fazla getiri elde ettiklerini görmüştür. Atkins ve Dyl (1990) ile Ma, Rao ve Sears (1989) aşırı tepki hipotezini günlük dönemlerde inceleyerek hipotezi destekleyen sonuçlar elde etmişlerdir.

İngiltere piyasalarında aşırı tepki hipotezini test eden Power, Lonie ve Lonie (1991) bu piyasada aşırı reaksiyonun varlığını kabul ederken, Dissanaik (1997) çalışmasında, İngiltere piyasasında kazanan ve kaybeden portföyler arasında önemli bir farklılık olmadığını öne sürmüştür.

3. İSTANBUL MENKUL KIYMETLER BORSASI (İMKB)

Gelişmekte olan borsalar arasında yer alan İMKB, önemli bir yere sahiptir. İMKB'nin toplam piyasa kapitalizasyonu 100 milyar dolar olup, 2001 yılı itibarıyla 300'den fazla firma işlem görmektedir. İMKB'nin en tipik özelliği getirilerinin aşırı oynak olmasıdır.

İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda kuruluşundan bu yana süren aşırı fiyat hareketlerini denetim altına alabilmek amacı ile, alım satım işlemlerinde fiyat limiti uygulaması yapılmaktadır. 1994 krizinden sonra elektronik emir sistemine geçen İMKB'de 12.7.1994 tarihinde bir düzenleme yapılmıştır. İMKB'nin sabah (saat 10.00-12.00) ve öğleden sonra (saat 14.00-16.00) olan günlük seansı, birinci seans ve ikinci seans olarak ikiye ayrılmış ve her seans için %10 fiyat limiti getirilmiştir. Bu uygulamaya göre, seansın miktar ağırlıklı ortalama fiyatı hesaplanmakta ve bu fiyat, bir sonraki seansın baz fiyatı olarak kabul edilmektedir. Hisse senedi fiyatları, o seansta en fazla baz fiyatın %10 üzerine çıkabilir ya da altına düşebilir. İMKB'de fiyat sınırlaması getirilmesinin nedenleri arasında, diğer Asya borsalarında olduğu gibi, muhtemel yapay fiyatlara engel olunmaya çalışılması yatmaktadır. İMKB ve benzeri gelişmekte olan borsaların işlem hacimlerinin düşük olması, bu tür borsalarda büyük çapta işlem yapan bazı borsa oyuncularının zaman zaman fiyatlara müdahale etmelerine imkan vermektedir. Fiyat limiti uygulamasının, bu tür müdahaleler sonucunda aşırı tepki oluşmasına engel olması beklenmektedir.

Yalnız bir seansın olduğu ve günlük fiyat limitinin %10 olduğu 1990-1994 dönemi ile iki seans uygulaması yapılan ve günde yaklaşık %20 günlük fiyat marjının uygulandığı 1994-1999 dönemlerinin karşılaştırılması, gerek aşırı tepki hipotezinin İMKB'deki varlığının test edilmesi, gerekse fiyat limiti uygulamasının etkinliğini görebilmek için yararlı olacaktır. 12.7.1994 tarihinden önce günlük marjın %10 olmasından dolayı beklentimiz, aşırı tepkinin fazla olmamasıdır. Buna karşılık 12.7.1994 sonrası yüksek bir fiyat marjı olduğundan, fiyat değişimleri çok daha fazla olacak ve Aşırı Tepki Hipotezi'ne göre bir dönem sonra ortaya çıkacak karşıt tepkilerin gücü de o oranda fazla olacaktır. Dolayısıyla bir sonraki dönemde meydana gelecek ters yöndeki değişimin oranı, fiyatların ilk gösterdiği aşırı artışa bağlı olacaktır.

4. VERİLER

Bu çalışma, 1 Ocak 1990 - 30 Haziran 1999 yılları arasında İMKB'de işlem gören tüm firmalara uygulanmıştır. Bu dönemde borsanın ortalama 5 gün çalıştığı düşünülürse, bayram ve tatil günleri hariç olmak üzere yaklaşık 2330 günün getirileri incelenmiştir. Hisse senetlerinin seanslık (1. ve 2. seans) getirileri ile ilgili verilerin mevcut olmaması nedeniyle, çalışma günlük getirilere dayandırılarak yapılmıştır. İMKB'den ağırlıklı ortalama veya baz fiyat elde edilemediğinden bir önceki seansın kapanış fiyatları üzerinden hareket etmek durumunda kalınmış ve fiyat limitlerine ulaşan hisse senetleri için belirli bir hata payı kabul edilerek, 1994 öncesi için tek seans uygulaması yapıldığından günlük marj %10, sonrası için %20 ve daha fazla artışların fiyat marjına ulaştığı kabul edilmiştir. 12.7.1994 öncesi marja ulaşan 262 olay tesbit edilmiştir. Bunlardan 94 tanesinde hisse fiyatı yükselerek %10 limitine ulaşmış, 168 tanesinde ise %10 düşmüştür. 12-7-1994 sonrasında ise olay sayısının arttığını görüyoruz. Bu durum büyük ölçüde firma sayısının da artmasından kaynaklanmaktadır. Günlük %20 fiyat limitine ulaşan 466 olay tesbit edilmiştir. Bu olaylardan 353 tanesinde fiyatlar %20 ve üzerinde artarken kalan 113 tanesinde fiyatlar en az %20 düşmüştür. Böylece günlük fiyat limitine ulaşan toplam 728 olay tesbit edilmiş ve incelenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. İMKB'de Fiyat Limitine Ulaşılan Gözlem Sayısı

01.01.1990 - 11.07.1994			12.07.1994 - 30.06.1999		
<i>I</i>	<i>II</i>	Toplam	<i>III</i>	<i>IV</i>	Toplam
94	168	262	353	113	466

Tablo 1'de kullanılan *I*, *II*, *III*, *IV* tanımları şöyledir:

- I** : 12.7.1994 öncesi günlük %10 ve üzerindeki fiyat artışları
II : 12.7.1994 öncesi günlük %10 ve üzerindeki fiyat düşüşleri
III : 12.7.1994 sonrası günlük %20 ve üzerindeki fiyat artışları
IV : 12.7.1994 sonrası günlük %20 ve üzerindeki fiyat düşüşleri.

Bu olayların bazılarında yüksek fiyat artışı 2, bazılarında da 3 gün sürmüştür. Bu gibi durumlarda Huang'ın yaptığı gibi, olay günü olarak, artışın devam ettiği 2 veya 3 günün tamamı alınmıştır. Bunun nedeni, söz konusu fiyat hareketlerinin sonundaki tepkileri izleyebilmektir. Çalışmada kullanılan veri, her reaksiyondan 140 gün öncesinden başlayarak 15 işlem günü sonrasına kadar olan aralığı içerecek şekilde derlenmiştir. Analize dahil edilen tepki günlerinin öncesinde yer alan 140 günlük dönem içinde bir başka aşırı getiri olmaması, bir kısıt olarak alınmıştır.

Çalışmada firma büyüklüğü etkisi de inceleneceği için, her aşırı tepki gözleminde bir ay öncesinin verilerinden yararlanılarak firma büyüklükleri hesaplanmıştır. Firma büyüklükleri firmaların piyasa değerlerine göre belirlenmiştir. Bunun için, firmaların olaydan bir ay önce piyasada bulunan hisse senedi sayıları ile hisse senetlerinin piyasa değerleri çarpılmıştır.

5. ARAŞTIRMA MODELİ

Günlük aşırı fiyat artışları karşısında piyasanın gösterdiği aşırı reaksiyonu ölçmek için aşağıdaki piyasa modeli kullanılmıştır.

$$r_{it} = \alpha_i + \beta_i r_{mt} + \varepsilon_{it}$$

Burada, r_{it} Hisse senedi i 'nin günlük getirisi ve r_m İMKB endeksinin günlük getirisidir.

Bu modelde, $t=-140, \dots, -16$ zaman noktaları verisi kullanılarak α_i ve β_i katsayıları tahmin edilmiştir. Bundan sonra, hesaplanan α_i ve β_i değerleri çerçevesinde $t=-15, \dots, +15$ için getiri öngörüsü yapılmıştır.

Aşağıda verilen model yoluyla gerçek getiriler ve öngörülen getiriler arasındaki fark bulunarak normalin üzerindeki getiriler şöyle hesaplanmıştır:

$$AR_{it} = r_{it} - (\hat{\alpha} + \hat{\beta} r_{mt})$$

Böylece $t=-15, \dots, +15$ için normalin üzerindeki getiriler (AR, Abnormal Return) belirlenmiştir.

Çalışmada kullanılan normalin üzerindeki kümülatif getiriler (CAR, Cumulative Abnormal Return) ise şu şekilde hesaplanmıştır:

$$CAR = \sum_{t=-15}^{15} AR_{it}$$

Bu yaklaşım çerçevesinde 1 Ocak 1990'dan itibaren 30 Haziran 1999 tarihine kadar olan dönemde İMKB'de aşırı reaksiyonun varlığı araştırılmıştır. Model, 12-7-1994 öncesi ve sonrası olmak üzere, iki ayrı döneme uygulanmış ve aşırı tepki hipotezinin varlığı, bu iki dönem için incelenmiştir.

6. İMKB'DE AŞIRI TEPKİ HİPOTEZİNİN TEST EDİLMESİ

Daha önce belirtildiği gibi, bu çalışmada İMKB'de aşırı fiyat artış ve düşüşlerinden sonra ters yönde bir fiyat değişimi olup olmadığı araştırılmıştır. 12-7-1994 tarihinden önceki ve sonraki dönem için aşırı tepkinin olduğu zaman aralığında normalin üzerinde getiri olup olmadığı ve aşırı fiyat artış ya da azalışı takip eden günlerde ters yönde güçlü bir fiyat değişiminin olup olmadığı incelenmiştir.

Bu amaçla, araştırma modelinden yararlanarak, yukarı ve aşağı yöndeki fiyat hareketleri, iki ayrı dönem için hesaplanan Anormal Getiriler (AR) ile Birikimli Anormal Getiriler (CAR) olarak Tablo (2) ve (3)'te görülmektedir. Şekil 1'de ise CAR değerlerinin grafiği verilmiştir.

Tablo 2'de verilen AR değerlerinden %90 veya daha fazla anlamlı olanlar koyu renkte gösterilmiştir. Pozitif yönde aşırı bir artışın olduğu AR değerlerine bakıldığında, **III** getirilerinde 5. günden itibaren ters yönlü, güçlü fiyat değişimleri olduğu görülmektedir. Buna göre 1994 sonrası uygulanan günlük %20 fiyat değişiminden sonra, aşırı olarak artan fiyatların ertesinde beklenildiği gibi, ters yönde bir aşırı fiyat tepkisi oluşmuştur. Buna karşılık 1994 öncesi, **I** ile gösterilen, günlük %10 fiyat marjının olduğu dönemde, fiyatlar marja ulaştıktan sonra tekrar yükselişe devam etmektedirler. Bu durumda aşırı tepki söz konusu değildir. Bu durum, %10 günlük artışın yatırımcıların taleplerini karşılamamasından, diğer bir ifade ile, pazarın bu artışı yetersiz görmesinden kaynaklanabilmektedir.

Tablo 2: Fiyat Limitine Ulaşılan Günlerde (Gün=0) AR değerleri

Gün	<i>I</i>	t-test değeri	<i>II</i>	t-test değeri	<i>III</i>	t-test değeri	<i>IV</i>	t-test değeri
-15	0,004	1,220	-0,003	-0,939	-0,001	-0,217	-0,006	-0,885
-14	-0,002	-0,510	-0,008	-2,855	0,001	0,177	-0,002	-0,346
-13	0,003	0,684	0,000	0,037	0,004	1,142	-0,001	-0,276
-12	0,009	2,982	0,000	0,118	0,001	0,479	-0,010	-1,820
-11	0,005	1,500	0,004	1,029	-0,009	-3,083	0,011	1,994
-10	0,004	1,333	0,007	2,146	0,001	0,250	0,004	0,794
-9	-0,002	-0,527	-0,003	-0,733	0,006	2,256	-0,008	-1,368
-8	0,002	0,519	0,008	2,414	0,009	2,949	0,014	2,276
-7	0,012	3,807	0,003	1,143	0,003	1,164	0,018	2,672
-6	0,000	0,080	0,010	2,914	-0,004	-1,323	0,019	3,200
-5	-0,003	-0,875	0,010	2,599	0,001	0,376	0,004	0,675
-4	0,005	1,117	0,007	1,504	0,012	3,828	-0,001	-0,122
-3	-0,003	-0,323	0,012	2,934	0,002	0,509	-0,004	-0,742
-2	-0,003	-0,475	0,005	1,356	0,008	2,305	0,000	0,003
-1	-0,003	-0,606	0,010	2,244	0,007	1,261	0,000	0,040
0	0,153	>6	-0,141	<-6	0,264	>6	-0,306	<-6
1	0,003	0,533	0,007	1,695	0,002	0,511	0,010	0,698
2	0,020	2,536	0,009	2,201	0,000	0,046	0,021	1,984
3	0,013	1,913	-0,005	-1,213	0,002	0,461	0,013	1,866
4	0,019	1,498	0,005	1,125	0,001	0,226	-0,002	-0,323
5	0,009	1,681	-0,014	-3,969	-0,013	-3,172	-0,002	-0,371
6	-0,006	-0,727	0,007	1,972	-0,011	-3,713	-0,015	-2,459
7	0,005	1,055	0,010	2,762	-0,007	-1,875	-0,006	-1,126
8	-0,007	-1,264	0,010	2,502	-0,002	-0,624	-0,006	-1,123
9	0,002	0,525	-0,006	-1,681	-0,009	-2,729	-0,005	-0,875
10	-0,001	-0,211	-0,011	-3,525	0,003	0,821	0,000	0,051
11	0,001	0,204	-0,004	-1,043	-0,008	-2,466	0,002	0,306
12	-0,001	-0,323	-0,001	-0,172	0,005	1,434	-0,016	-2,758
13	-0,009	-1,541	0,012	2,782	-0,004	-1,346	0,003	0,492
14	0,012	2,638	0,000	0,061	-0,005	-1,736	-0,017	-2,255
15	0,002	0,371	0,006	1,709	0,000	0,030	0,010	1,842

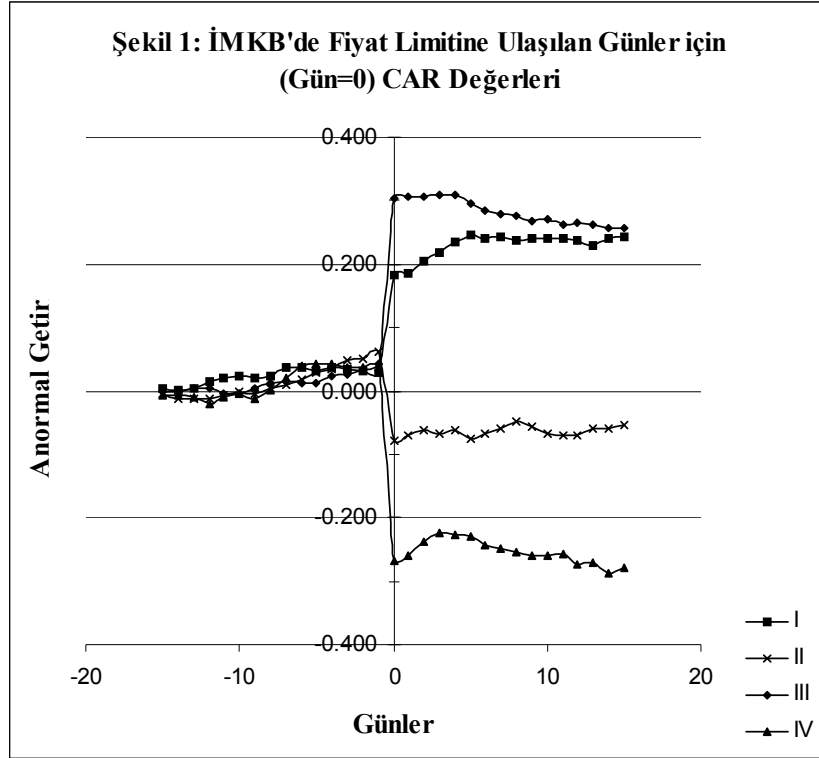
Tablo 3: Fiyat Limitine Ulaşılan Günlerde (Gün=0) CAR Değerleri

Gün	<i>I</i>	t-test değeri	<i>II</i>	t-test değeri	<i>III</i>	t-test değeri	<i>IV</i>	t-test değeri
-15	0,004	1,220	-0,003	-0,939	-0,001	-0,217	-0,006	-0,885
-14	0,002	0,468	-0,011	-2,362	0,000	0,022	-0,008	-0,794
-13	0,005	0,783	-0,011	-1,896	0,003	0,637	-0,009	-0,770
-12	0,014	1,948	-0,012	-1,644	0,005	0,768	-0,020	-1,570
-11	0,020	2,293	-0,008	-0,910	-0,004	-0,529	-0,009	-0,642
-10	0,024	2,673	0,000	0,051	-0,003	-0,390	-0,004	-0,288
-9	0,022	2,417	-0,003	-0,295	0,003	0,393	-0,012	-0,785
-8	0,024	2,423	0,005	0,458	0,012	1,352	0,002	0,097
-7	0,036	3,602	0,008	0,724	0,015	1,614	0,020	0,978
-6	0,036	3,334	0,018	1,481	0,011	1,119	0,039	1,695
-5	0,033	2,877	0,028	2,029	0,013	1,144	0,043	1,664
-4	0,038	2,886	0,035	2,306	0,024	2,070	0,042	1,483
-3	0,035	2,084	0,047	2,811	0,026	2,038	0,038	1,263
-2	0,032	1,687	0,052	2,834	0,035	2,441	0,038	1,184
-1	0,029	1,469	0,063	3,102	0,041	2,500	0,037	1,074
0	0,182	>6	-0,078	-3,733	0,305	>6	-0,269	<-6
1	0,185	>6	-0,071	-3,447	0,307	>6	-0,259	<-6
2	0,205	>6	-0,062	-2,881	0,307	>6	-0,237	<-6
3	0,218	>6	-0,067	-3,034	0,309	>6	-0,224	<-6
4	0,236	>6	-0,062	-2,744	0,310	>6	-0,226	<-6
5	0,245	>6	-0,076	-3,327	0,297	>6	-0,228	<-6
6	0,240	>6	-0,068	-2,934	0,285	>6	-0,243	<-6
7	0,245	>6	-0,059	-2,454	0,278	>6	-0,249	<-6
8	0,238	>6	-0,049	-2,075	0,276	>6	-0,255	<-6
9	0,240	>6	-0,055	-2,349	0,267	>6	-0,260	<-6
10	0,239	>6	-0,066	-2,791	0,270	>6	-0,260	<-6
11	0,240	>6	-0,070	-2,856	0,261	>6	-0,258	<-6
12	0,239	>6	-0,070	-2,877	0,266	>6	-0,274	<-6
13	0,229	>6	-0,058	-2,350	0,262	>6	-0,271	<-6
14	0,241	>6	-0,058	-2,254	0,257	>6	-0,288	<-6
15	0,243	>6	-0,052	-2,019	0,257	>6	-0,278	<-6

Tablo 3'te de %90 veya daha fazla anlamlı olan değerler koyu renkte gösterilmiştir.

Negatif yöndeki AR değerlerinde gerek 1994 ve gerekse 1994 sonrası aşırı tepki olgusunun varlığı açıkça görülmektedir. *IV* getirileri aşırı fiyat düşüşünden sonraki 2. ve 3. günler ters yönde aşırı tepki vermektedir. Ancak bu

tarihten sonra fiyatlar tekrar hafifçe düşmektedir. **II** değerleri de benzer bir eğilim göstermekte ve fiyatlar 2. gün ters yönde aşırı bir tepki verdikten sonra yatay bir şekilde seyretmektedir. Burada dikkati çeken bir nokta, gerek 1994 öncesi ve gerekse 1994 sonrası fiyat düşüşünün gerçekleştiği $t=0$ günü öncesi fiyatların anlamlı bir şekilde yükselmesidir. Şekil 1’de verilen CAR değerleri de yukarıdaki bulguları desteklemektedir.



7. FİRMA BÜYÜKLÜĞÜ VE AŞIRI TEPKİ

Bu çalışmada yanıtlanmak istenilen diğer bir soru da aşırı tepkinin firma büyüklüğünden kaynaklanıp kaynaklanmadığıdır. İMKB’de çeşitli büyüklükteki firmalar işlem görmekte ve çok büyük pazar kapitalizasyonu olan firmaların yanı sıra, küçük firmalar da bulunmaktadır. İMKB’de zaman zaman küçük firmalar üzerine manipülatif hareketlerin yapıldığı da öne sürülmektedir. O nedenle çalışmanın bu aşamasında firmalar, firma büyüklüğüne göre üçe ayrılmış ve en büyük %33’lük grupta, en küçük %33’lük grup, gösterdikleri tepki açısından karşılaştırılmıştır.

Tablo 4: Fiyat Limitine Ulaşılan Günlerde (Gün=0) Büyük Firmaların AR Değerleri

Gün	<i>I</i>	t-test değeri	<i>II</i>	t-test değeri	<i>III</i>	t-test değeri	<i>IV</i>	t-test değeri
-15	0,007	1,093	0,013	1,755	0,001	0,283	-0,008	-0,615
-14	-0,005	-0,737	0,000	0,041	0,003	0,571	0,007	0,589
-13	0,013	1,797	-0,010	-1,348	-0,004	-0,666	0,005	0,359
-12	0,022	2,830	-0,001	-0,196	0,001	0,164	-0,002	-0,169
-11	0,021	2,569	0,010	1,248	-0,013	-2,601	0,011	1,101
-10	0,004	0,624	0,012	1,534	-0,009	-1,199	0,009	0,874
-9	-0,006	-0,500	-0,003	-0,335	0,000	0,019	-0,006	-0,729
-8	0,012	1,314	0,006	0,867	0,009	1,720	0,024	1,909
-7	0,017	2,699	0,002	0,278	0,003	0,663	0,026	1,606
-6	0,003	0,567	0,002	0,234	-0,005	-1,083	0,033	3,143
-5	-0,001	-0,107	0,009	1,072	-0,001	-0,284	0,017	1,303
-4	-0,004	-0,418	0,011	1,273	0,015	2,461	0,019	0,853
-3	0,023	2,673	0,005	0,728	0,001	0,086	0,006	0,445
-2	0,010	0,932	0,000	0,029	0,006	0,841	0,012	0,841
-1	0,006	0,872	0,035	2,258	-0,005	-0,457	0,010	0,246
0	0,116	>6	-0,143	<-6	0,266	>6	-0,331	<-6
1	0,023	2,112	0,007	0,930	-0,015	-2,069	0,035	0,768
2	-0,010	-1,251	0,014	1,721	0,005	0,574	0,027	1,153
3	0,001	0,102	-0,007	-0,816	0,004	0,701	0,018	1,468
4	0,023	2,053	-0,002	-0,205	-0,010	-1,195	-0,012	-1,310
5	0,034	3,110	-0,012	-1,488	-0,018	-2,768	-0,025	-3,109
6	0,011	0,426	0,014	1,647	-0,011	-2,209	-0,009	-0,955
7	0,009	1,035	0,020	2,639	-0,009	-1,507	-0,001	-0,152
8	-0,008	-0,554	0,001	0,160	0,004	0,748	-0,001	-0,061
9	-0,009	-0,952	0,000	0,009	-0,010	-1,725	-0,005	-0,438
10	0,010	1,182	-0,010	-1,372	0,005	0,944	0,003	0,213
11	0,014	1,508	0,002	0,228	-0,012	-2,018	-0,015	-1,942
12	-0,016	-1,711	-0,005	-0,761	-0,004	-0,833	-0,014	-1,264
13	-0,010	-1,324	0,001	0,143	-0,008	-1,619	0,004	0,392
14	0,011	1,583	0,007	0,831	0,000	0,041	-0,021	-3,058
15	0,014	1,472	-0,004	-0,538	0,005	0,805	0,010	0,854

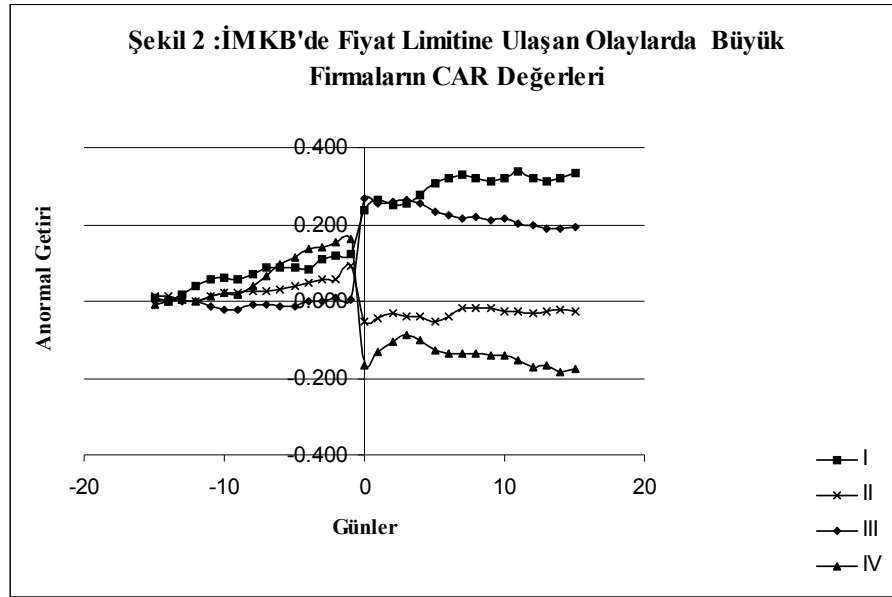
Tablo 4'te de %90 veya daha fazla anlamlı olan değerler koyu renkte gösterilmiştir. Büyük firmalar için pozitif yönde aşırı artışın olduğu AR değerlerine bakıldığında, *III* getirilerinde 1, 5, 6 ve 11. günlerde ters yönlü, güçlü fiyat değişimleri olduğu görülmektedir. Buna karşılık 1994 öncesi *I* getirilerinde aşırı tepki söz konusu değildir. Fiyat artışları, fiyat limiti

sınırlamasından sonra da artış eğilimlerini sürdürmektedirler. Bu bulgular %10'luk günlük marjın yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 5: Fiyat Limitine Ulaşılan Günler için (Gün=0) Büyük Firmaların CAR Değerleri

Gün	<i>I</i>	t-test değeri	<i>II</i>	t-test değeri	<i>III</i>	t-test değeri	<i>IV</i>	t-test değeri
-15	0,007	1,093	0,013	1,755	0,001	0,283	-0,008	-0,615
-14	0,002	0,226	0,013	1,257	0,005	0,614	-0,001	-0,067
-13	0,015	1,273	0,003	0,174	0,001	0,097	0,004	0,132
-12	0,038	2,390	0,001	0,081	0,002	0,163	0,001	0,050
-11	0,059	2,974	0,012	0,612	-0,011	-0,810	0,013	0,416
-10	0,063	3,242	0,024	1,168	-0,020	-1,254	0,022	0,694
-9	0,057	2,399	0,021	0,871	-0,020	-1,104	0,016	0,477
-8	0,069	2,869	0,027	1,053	-0,010	-0,553	0,040	0,975
-7	0,086	3,558	0,028	1,071	-0,007	-0,373	0,065	1,423
-6	0,090	3,514	0,030	1,021	-0,012	-0,607	0,098	1,939
-5	0,089	3,545	0,039	1,156	-0,014	-0,636	0,116	1,989
-4	0,085	2,836	0,050	1,266	0,001	0,060	0,134	2,235
-3	0,108	2,993	0,056	1,356	0,002	0,081	0,140	2,245
-2	0,118	2,791	0,056	1,232	0,008	0,311	0,153	2,382
-1	0,124	2,724	0,091	1,667	0,003	0,111	0,163	2,162
0	0,239	5,430	-0,052	-0,911	0,269	>6	-0,168	-2,414
1	0,262	5,588	-0,044	-0,806	0,254	>6	-0,134	-1,610
2	0,252	5,262	-0,030	-0,540	0,259	>6	-0,107	-1,211
3	0,253	5,183	-0,038	-0,691	0,263	>6	-0,089	-0,979
4	0,276	5,579	-0,039	-0,709	0,253	>6	-0,101	-1,126
5	0,310	6,035	-0,052	-0,887	0,235	>6	-0,126	-1,382
6	0,320	5,700	-0,038	-0,611	0,224	>6	-0,135	-1,456
7	0,329	5,849	-0,018	-0,285	0,216	>6	-0,137	-1,479
8	0,321	5,122	-0,017	-0,269	0,220	>6	-0,138	-1,522
9	0,312	4,868	-0,017	-0,270	0,209	5,364	-0,143	-1,646
10	0,322	4,873	-0,026	-0,428	0,214	5,364	-0,140	-1,552
11	0,337	5,234	-0,025	-0,388	0,202	4,787	-0,155	-1,670
12	0,320	5,024	-0,029	-0,476	0,198	4,787	-0,170	-1,799
13	0,311	4,766	-0,028	-0,456	0,190	4,498	-0,165	-1,794
14	0,322	5,024	-0,021	-0,333	0,191	4,461	-0,186	-1,999
15	0,336	5,015	-0,025	-0,400	0,195	4,629	-0,176	-1,889

Büyük firmalarda karşılaşılan dikkate değer bir durum da negatif yöndeki AR değerlerinde, gerek 1994 ve gerekse 1994 sonrası aşırı tepki olgusunun bir varlık göstermemesidir. **IV** getirileri aşırı fiyat düşüşünden sonraki günler, ters yönde anlamlı bir aşırı tepki vermemektedir. Fiyatların ters yönde değiştiği dönemlerdeki değerler anlamsızdır. Buna karşılık fiyatlar tekrar düşüşe geçmektedir. **II** değerleri yalnız 7. günde aşırı bir tepki vermesine rağmen CAR değerlerinin tamamı önemsiz çıkmıştır.



Tablo 6-7 ve Şekil 3'te küçük firmaların AR ve CAR değerleri görülmektedir. Aşırı tepki olgusu, 1994 sonrası pozitif yönde değişen hisse senetleri için varlığını devam ettirmektedir. **III** değerleri ise 1. gün aşırı tepki vermiş, daha sonraki günlerde azalış eğilimini sürdürmüştür. İlgili CAR değerleri anlamlıdır. **I** değerleri ise artışa devam etmiş, ancak 8. günde çok zayıf (%90 anlamlı) bir aşırı tepki vermiş ve genel olarak yükselişe devam etmiştir.

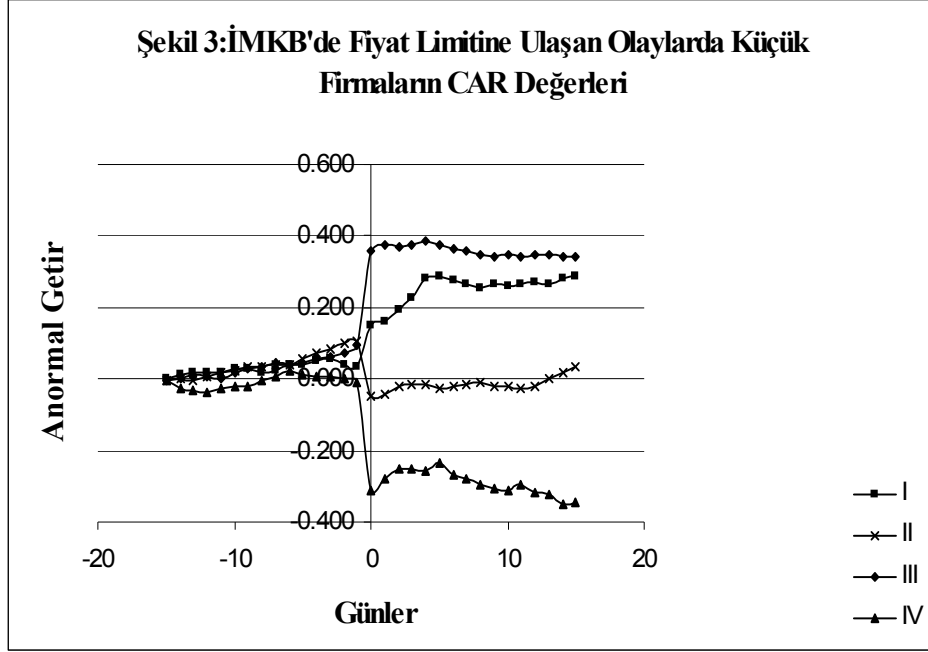
Negatif yönlü değişmelerin sözkonusu olduğu durumlarda, gerek 1994 öncesi ve gerek sonrasında aşırı tepkinin varlığı tesbit edilmiştir. **II** getirilerinin CAR değerleri anlamlı olmamakla beraber, 2, 13, 14 ve 15. günlerde ters yönde aşırı tepki vardır. Küçük hisse senetleri için en dikkat çekici durum da, tüm hisse senetlerini incelerken gördüğümüz fiyat limitine ulaşılan gün öncesinde fiyatların önce artmaya başlaması ve $t=0$ 'da aniden düşmesidir. Özellikle bu durum, 1994 öncesinde çok daha güçlüdür.

Tablo 6: Fiyat Limitine Ulaşılan Günlerde (Gün=0) Küçük Firmaların AR Değerleri

Gün	<i>I</i>	t-test değeri	<i>II</i>	t-test değeri	<i>III</i>	t-test değeri	<i>IV</i>	t-test değeri
-15	0,000	0,055	-0,003	-0,387	-0,002	-0,495	-0,007	-0,546
-14	0,010	1,680	0,003	0,602	0,004	0,735	-0,019	-1,535
-13	0,006	2,033	-0,003	-0,462	0,008	1,295	-0,006	-1,008
-12	0,003	0,393	0,011	1,649	-0,003	-0,691	-0,008	-0,764
-11	0,000	0,044	0,010	1,670	-0,004	-0,774	0,011	0,940
-10	0,012	1,610	0,003	0,756	0,013	2,706	0,008	0,662
-9	-0,002	-0,354	0,012	2,023	0,013	2,729	0,000	0,017
-8	-0,008	-1,167	-0,002	-0,286	0,008	1,329	0,018	2,186
-7	0,003	0,552	0,007	1,109	0,008	1,394	0,008	0,794
-6	0,019	2,607	0,002	0,343	-0,004	-0,713	0,018	1,788
-5	0,001	0,091	0,013	1,764	0,008	1,345	-0,013	-0,994
-4	0,011	1,977	0,018	2,177	0,008	1,437	-0,004	-0,340
-3	0,003	0,426	0,011	1,343	0,006	0,873	0,002	0,226
-2	-0,017	-0,695	0,019	2,037	0,009	1,503	-0,005	-0,369
-1	-0,003	-0,415	0,004	0,500	0,025	2,771	-0,016	-1,806
0	0,117	>6	-0,154	<-6	0,262	>6	-0,301	<-6
1	0,009	0,719	0,003	0,257	0,019	2,416	0,033	1,942
2	0,032	2,564	0,024	2,279	-0,009	-0,673	0,028	2,374
3	0,030	1,342	0,003	0,335	0,009	1,095	-0,001	-0,059
4	0,056	1,270	0,001	0,091	0,009	1,278	-0,003	-0,176
5	0,004	0,336	-0,009	-2,600	-0,010	-1,070	0,020	1,583
6	-0,011	-1,064	0,006	0,795	-0,013	-2,032	-0,032	-3,611
7	-0,007	-0,667	0,006	0,876	-0,004	-0,531	-0,010	-0,933
8	-0,015	-1,784	0,003	0,338	-0,009	-1,449	-0,018	-1,794
9	0,011	0,998	-0,008	-0,902	-0,009	-1,549	-0,012	-1,291
10	-0,001	-0,107	-0,005	-0,659	0,006	0,860	-0,002	-0,223
11	0,003	0,289	-0,001	-0,208	-0,005	-0,845	0,015	1,095
12	0,007	0,874	0,006	0,738	0,008	1,086	-0,023	-2,560
13	-0,005	-0,417	0,018	1,808	0,003	0,532	-0,005	-0,510
14	0,016	2,038	0,019	2,359	-0,006	-1,048	-0,030	-1,321
15	0,003	0,271	0,017	2,061	0,000	0,012	0,010	1,142

Tablo 7: Fiyat Limitine Ulaşılan Günlerde (Gün=0) Küçük Firmaların CAR Değerleri

Gün	<i>I</i>	t-test değeri	<i>II</i>	t-test değeri	<i>III</i>	t-test değeri	<i>IV</i>	t-test değeri
-15	0,000	0,055	-0,003	-0,387	-0,002	-0,495	-0,007	-0,546
-14	0,010	1,473	0,001	0,078	0,002	0,219	-0,026	-1,252
-13	0,015	2,513	-0,003	-0,249	0,010	0,873	-0,032	-1,549
-12	0,018	1,837	0,008	0,691	0,007	0,540	-0,039	-1,548
-11	0,018	1,120	0,019	1,388	0,002	0,182	-0,029	-1,026
-10	0,030	1,565	0,022	1,396	0,015	1,127	-0,021	-0,669
-9	0,027	1,521	0,034	1,842	0,028	2,003	-0,021	-0,651
-8	0,019	0,965	0,032	1,534	0,036	2,310	-0,003	-0,103
-7	0,021	1,123	0,039	1,716	0,043	2,626	0,005	0,137
-6	0,040	1,903	0,041	1,622	0,039	2,112	0,023	0,582
-5	0,041	1,898	0,054	1,992	0,047	2,309	0,011	0,245
-4	0,052	2,117	0,072	2,264	0,056	2,508	0,006	0,121
-3	0,055	2,057	0,084	2,307	0,061	2,509	0,009	0,149
-2	0,038	0,995	0,102	2,432	0,071	2,600	0,004	0,056
-1	0,035	0,831	0,106	2,522	0,096	3,050	-0,013	-0,199
0	0,152	3,599	-0,047	-1,089	0,358	>6	-0,314	-4,563
1	0,161	4,245	-0,044	-1,111	0,377	>6	-0,280	-4,260
2	0,194	5,411	-0,020	-0,467	0,367	>6	-0,253	-3,638
3	0,224	5,341	-0,018	-0,408	0,376	>6	-0,253	-3,664
4	0,280	4,402	-0,017	-0,356	0,385	>6	-0,256	-3,848
5	0,284	4,455	-0,026	-0,550	0,375	>6	-0,236	-3,379
6	0,273	4,282	-0,020	-0,439	0,362	>6	-0,268	-3,614
7	0,267	4,341	-0,014	-0,300	0,358	>6	-0,278	-3,885
8	0,251	4,109	-0,011	-0,244	0,349	>6	-0,296	-4,165
9	0,263	4,148	-0,019	-0,413	0,339	>6	-0,308	-4,215
10	0,262	4,242	-0,023	-0,500	0,345	>6	-0,310	-4,147
11	0,265	4,153	-0,025	-0,535	0,339	>6	-0,295	-3,651
12	0,271	4,149	-0,019	-0,428	0,347	>6	-0,318	-3,713
13	0,267	4,059	-0,001	-0,014	0,350	>6	-0,323	-3,686
14	0,283	4,104	0,019	0,396	0,344	>6	-0,353	-3,774
15	0,286	4,077	0,036	0,734	0,344	>6	-0,342	-3,516



8. SONUÇ

Aşırı Tepki Hipotezi'ne göre, bir dönem düşük getiri sağlayan hisse senetleri, ilgili dönemi takip eden dönemde normalin üzerinde pozitif getiri sağlarken, yüksek getiri sağlayan hisse senetleri, takip eden dönemde normalin altında negatif getiri sağlamaktadır. Fiyat limiti uygulaması aşırı tepki hipotezine dayanmakta ve bu uygulama ile fiyatlarda oluşabilecek aşırı tepki sınırlanarak, ertesi gün sözkonusu olabilecek fiyat değişiminin azaltılması amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada İMKB'de aşırı fiyat tepkisi hipotezinin varlığı araştırılmıştır. Bu amaçla, 1 Ocak 1990 ile 30 Haziran 1999 döneminde fiyat limitine kadar artan hisse senetleri incelenmiştir. İMKB'de, çift seans uygulamasına başlanılan 12 Temmuz 1994'ün öncesi ve sonrası ayrı ayrı değerlendirilerek, 1994 öncesi tek seanstan kaynaklanan %10'luk fiyat limiti ile 1994 çift seans uygulaması ile başlanılan günlük %20 fiyat limitinden kaynaklanan farklılıklar araştırılmıştır.

Buna göre, fiyat limitine ulaşan tüm olaylar incelendiğinde, pozitif yönde fiyat limitine ulaşan senetler için 1994 sonrası güçlü bir aşırı tepkinin varlığı tesbit edilirken, 1994 öncesi fiyatı yükselen hisse senetleri açısından ters yönde

aşırı bir tepki gözlenmemiştir. Fiyatı düşen hisse senetleri için, gerek 1994 öncesi ve gerekse 1994 sonrası aşırı tepki olgusunun varlığı izlenmektedir. Ancak dikkati çeken diğer bir nokta da, gerek 1994 öncesi, gerekse 1994 sonrasında fiyat düşüşünün gerçekleştiği $t=0$ günü öncesi fiyatların anlamlı bir şekilde yükselmesidir.

Bu çalışmada aşırı tepkiye firma büyüklüğünün neden olup olmadığı da araştırılmıştır. Bu amaçla, 1994 sonrası pozitif yönde fiyat limitine ulaşan hem büyük ve hem de küçük firmalarda aşırı tepkinin varlığı saptanmış, ancak bu durumun büyük firmalarda daha kısa sürede oluştuğu ve daha yaygın olduğu anlaşılmıştır. Büyük firmalarda karşılaşılan dikkate değer bir durum da negatif yöndeki fiyat limitine ulaşan AR değerlerinde, gerek 1994 öncesi ve gerekse 1994 sonrası aşırı tepki olgusunun varlığının görülmemesidir.

Küçük firmalar için negatif yönlü değişmelerin sözkonusu olduğu durumlarda, gerek 94 öncesi ve gerek sonrası aşırı tepkinin varlığı tesbit edilmiştir. Tüm küçük hisse senetleri için en dikkat çeken durum da, fiyat limiti tarihi öncesinde fiyatların önce artmaya başlaması ve $t=0$ 'da aniden düşmesidir. Büyük spekülörlerin bazen piyasa değeri küçük hisse senetlerinin fiyatlarına etki edebildikleri bilindiğinden, küçük firmalarda görülen bu eğilim, İMKB'de yapay fiyat oluşumlarının varlığı konusunda bir ipucu vermektedir.

Sonuç itibarıyla 1994 öncesi günlük fiyat limiti olan %10'luk değişim aralığının fiyat artışlarını sınırlamada fazla yararlı olmadığı, limit günlük %20'ye çıktıktan sonra ise pazarın ani artışlardan sonra fiyatta düzeltmeler yaptığı belirlenmiştir. Fiyat düşüşleri için aynı tesbit geçerli değildir. Ancak özellikle küçük piyasa değerli hisse senedi fiyatlarının düşerek limitlerine ulaşmaları öncesi fiyatların yükselmesi, dikkat çekmektedir.

KAYNAKÇA

- Alonso, A. ve Rubio, G. (1990), "Overreaction in the Spanish Equity Market," **Journal of Banking and Finance**, 14, 469-481.
- Atkins, A. B. ve Dyl, E. A. (1990), "Price Reversal, Bid-Ask Spread, and Market Efficiency," **Journal of Financial and Quantitative Analysis**, 25, 535-547.
- Baytaş, A. ve Çakıcı, N. (1999), "Do Markets Overreact: International Evidence," **Journal of Banking and Finance**, 23, 1121-1144.
- Bowman, R. G. ve Iverson, D. (1998), "Short-run Overreaction in New Zealand Stock Market," **Pacific-Basin Finance Journal**, 6, 475-491.

- Chan, K. C. (1988), "On the Return of the Contrarian Investment Strategy," **Journal of Business**, 61, 147-163.
- Costa, N. C. A. (1994), "Overreaction in the Brazilian Stock Market," **Journal of Banking and Finance**, 18, 633-642.
- De Bond, W. F. M. ve Thaler, R. H. (1985), "Does the Stock Market Overreact," **Journal of Finance**, 40, 793-805.
- Dissanaike, G. (1997), "Do Stock Market Investors Overreact," *Journal of Business Finance and Accounting*, 24, 27-29.
- Huang, Y. S. (1998), "Stock Price Reaction to Daily Limit Moves: Evidence From the Taiwan Stock Exchange," **The Journal of Finance and Accounting**, 25, 469-483.
- Kahneman, D. ve Tversky, A. (1982), "Intuitive Prediction: Biases and Corrective Procedures," *Judgement Under Uncertainty: Heuristics and Biases*, Editörler: D. Kahneman, P. Slovic, ve A. Tversky, Cambridge University Press.
- Fung, A. Kwok (1999), **Global Finance Journal**, 10, 223-230.
- Lehmann, B. N. (1989), "Commentary: Volatility, Price Resolution and the Effectiveness of Price Limits," **Journal of Financial Services Research**, 3, 205-209.
- Ma, C., Rao, R. ve Sears, R. (1989), "Volatility, Price Resolution, and the Effectiveness of Price Limits," **Journal of Financial Services Research**, 3, 165-199.
- Miller, M. H. (1989), "Commentary: Volatility, Price Resolution and the Effectiveness of Price Limits," **Journal of Financial Services Research**, 3, 201-203.
- Power, D. M., Lonie, A. A. ve Lonie, R. (1991), "Some UK Evidence of Stock Market Overreaction," **British Accounting Review**, 23, 27-59.
- Zarowin, P. (1989), "Short-Run Market Overreaction: Size and Seasonality Effects," **Journal of Portfolio Management**, 15, 26-29.

EKONOMİK BÜYÜME, GELİR DAĞILIMI, EĞİTİM VE NÜFUS ARTIŞI İLİŞKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Kemal BAŞ

(Mersin Üniversitesi, İktisat Bölümü, MERSİN)

Özet:

Son yıllarda araştırmacılar, gelir dağılımı üzerinde etkisi olabilecek değişkenleri bir bir incelemektedirler. Toplumdaki kişilerin eğitim düzeyi ve dağılımı, bu değişkenler arasında yer almaktadır. Bu konuda yapılan ampirik çalışmaların büyük bir çoğunluğunda, eğitim düzeyi ve eğitim dağılımı, gelir dağılımını açıklayan değişkenler içinde önemli bir yer tutmaktadır. Örneğin, Psacharopoulos'un (1977) çalışmasında elde ettiği bulgulara göre, eğitim eşitsizlik indeksindeki değişiklik, tek başına, gelir dağılımındaki eşitsizliğin yüzde 23'ünü açıklamaktadır. Bu çalışmada da aynı değişkenler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Ancak söz konusu çalışmalarda yatay-kesit ülke verileri kullanılırken, bu çalışmada Türkiye'deki 19 İl'in yatay-kesit verileri kullanılmıştır. Beşeri sermaye teorisinin önermelerinin tersine bir sonuç çıkmıştır. Bu iki değişken arasında teoriye göre beklenen işaret pozitif iken, bu çalışmada ortaya çıkan işaret negatiftir.

Abstract:

Education, Economic Growth, Population Growth And Income Distribution: Turkish Case

In recent years, in order to investigate the effect of several important variables on income distribution, many endeavors have been made. The principal variables whose effects on income inequality have been assessed include rate of growth of income, population increase, education level, educational inequality index and economic structure. The overwhelming evidence from these studies indicate that there is a strong and statistically

Anahtar Sözcükler: Ekonomik büyüme, nüfus artışı, eğitim eşitsizliği, gelir eşitsizliği, gelirin yeniden dağılımı.

Keywords: Economic growth, population increase, educational inequality, income inequality, income redistribution.

significant positive relationship between educational inequality and income inequality. In this study, the relationship between the same variables are investigated. However, instead of cross-country data used in those studies, we use cross-provincial data available for 19 provinces in Turkey. The statistical results contradict the relationships suggested by the human capital models between variables noted above. In this study, none of the estimated coefficients were found to be statistically significant except the regression coefficient of educational inequality. Furthermore, contrary to our expectations, the sign of the coefficient of educational inequality is found to be negative.

GİRİŞ

Fiziki sermaye, işgücü, beşeri sermaye ve teknolojik ilerleme ekonomik büyümenin en önemli dört kaynağıdır. İşgücünün artış hızı genellikle nüfus artış hızıyla sınırlanmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde nüfus artış hızı gelişmiş ülkelere göre daha yüksektir. Ancak ekonomik büyüme oranı yüksek olan gelişmekte olan ülkelerde yapılan incelemeler, fiziki, beşeri sermaye ve teknolojik ilerlemedeki artış hızının ekonomik büyümede büyük paya sahip olduğunu göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde üretimdeki artışın ancak %2 kadarının işgücündeki artışa maledilebileceği, bu oranın üzerindeki büyümenin fiziki-beşeri sermaye ve teknolojik ilerlemedeki artışın sonucu olduğu belirtilmektedir (Lau, Jamison, Liu ve Rivkin, 1993).

Gelir dağılımındaki eşitsizliğin nasıl oluştuğu ve zamanla kendisini nasıl yeniden ürettiği sorusu ekonomistlerin bir asırdan fazla ilgi odağı olmuştur. Genel olarak, gelir dağılımındaki eşitsizlikle ekonomik gelişme ve büyüme arasında bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Buna karşın, bu ilişkinin tam olarak anlaşıldığını hiç kimse iddia etmemektedir. Zira ekonomik gelişme çok karmaşık bir süreçtir. Aşağıda belirtilen nedenlerden dolayı bu çalışma da, çok güç olan sorulara kesin yanıtlar vermeyi amaçlamamaktadır.

Çalışmanın amacı sadece, DİE tarafından seçilmiş 19 il merkezine ait mevcut yatay-kesit verilerini kullanarak bu illerdeki kişi başına gayrisafi yurtiçi hasılda büyüme, gelir dağılımı, eğitim düzeyi ve nüfus artışı arasındaki ilişkileri regresyon modelleriyle analiz ederek saptamaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde ekonomik büyüme ile gelir dağılımı arasındaki ilişkiler, daha önce bu konuda yapılan çalışmaların bir özeti verilerek, anlatılmaktadır. İkinci bölüm, ekonomik büyüme ile eğitim arasındaki ilişkileri, üçüncü bölüm ise ekonomik büyüme ve nüfus artışı arasındaki ilişkileri, yine aynı şekilde özetlemektedir. Dördüncü bölüm, çalışmada

kullanılan verileri tanıtmaktadır. Beşinci bölümde, regresyon analizinde kullanılan model ve uygulama sonuçları açıklanmaktadır. Son bölümde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.

1. EKONOMİK BÜYÜME VE GELİR DAĞILIMI EŞİTSİZLİĞİ

Ekonomik büyüme ve hakça bir gelir dağılımı, gelişmekte olan ülkelerin gerçekleştirmek istedikleri ekonomik politika amaçları içinde en önemli iki amacı oluşturmaktadır. Ancak, 1980'li yılların ortalarına kadar, ekonomik büyüme konuları üzerinde düşünen ekonomistler bir yandan bu iki amaç arasında tercih yapmak zorunda olduklarını vurgularken, bir yandan da hızlı ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi için gelir dağılımındaki bozulmaya katlanılması gerektiğini belirtiyorlardı. Örneğin, Kaldor (1978) hızlı ekonomik büyüme için yüksek düzeyde tasarrufun ön koşul olduğunu, bunun için de gelirin, marjinal tasarruf meyli yüksek olan zenginlerin elinde toplanması gerektiğini belirtmektedir. Bu konuda diğer bir açıklama da Kuznets (1955) tarafından yapılmıştır. Kuznets'e göre, işgücü, verimliliği düşük sektörlerden verimliliği daha yüksek sektörler kaydı, gelir dağılımındaki eşitsizliğin başlangıçta önemli bir şekilde artması zorunludur. Ancak, Kuznets'e göre gelir dağılımındaki eşitsizlik daha sonra azalacaktır. Bu görüşler, ekonomi yazınında neredeyse yasa gücüne ulaşmışlardır.

Yukarıda belirtilen geleneksel görüşler, son yıllarda sıkça sorgulanmaya başlanmıştır. Yaklaşık 20-25 yıl önce, Ahluwalia (1974) zamanın mevcut yatay-kesit ülke verilerine (cross-country data) dayanarak yapmış olduğu çalışmada, hızlı ekonomik büyümenin kaçınılmaz olarak gelir dağılımında daha büyük eşitsizlik yarattığına dair ampirik bulgulara rastlamamıştır. Tam tersine, Fields (1989), Persson ve Tabellini (1994) gibi pek çok ekonomist, gelir dağılımındaki büyük eşitsizliğin ekonomik büyümeyi sınırlayıcı olabileceğine ilişkin destekleyici kanıt sağlamaktadırlar. Bu ekonomistlere göre, gelir dağılımındaki eşitsizlik ekonomik büyüme için zararlıdır. Zira, gelir dağılımındaki aşırı bir eşitsizlik, yönetimleri bu konuda (örneğin artan oranlı gelir vergisi uygulamak gibi) önlem almaya sevk edebilir ve yönetimlerin bu gibi politikaları, insanları daha çok kazanmak için daha çok çalışmaya teşvik etmek yerine onların daha az çalışmalarına neden olacaktır. Böyle bir durum ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkileyecektir (Persson ve Tabellini 1994; s.617).

Son yıllarda yapılan ampirik çalışmalar, gelir dağılımındaki büyük eşitsizliğin ekonomik büyüme oranını düşürdüğünü açıkça göstermektedir (Perotti, 1996). Ekonomik büyüme ve gelir dağılımı eşitsizliği arasındaki

ilişkilerle ilgili kanıtlar (genellikle, standart yaklaşım haline gelen) ekonomik büyümeyi belirleyici faktörlere özgü yatay-kesit ülke verilerinin (cross-country data) regresyon modelleri ile ortaya çıkarılmaktadır. Söz konusu regresyon modellerinde, genel olarak, yıllık ortalama kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıladaki büyüme oranı bağımlı değişken olarak kullanılırken, bağımsız veya açıklayıcı değişkenler olarak da Gini katsayısı, eğitim değişkenleri, kişi başına milli gelir gibi değişkenler kullanılmaktadır.

Örneğin, Rodrik'in (1994), 1960-1985 dönemine ilişkin verileri kullanarak yaptığı değerlendirmelere göre, gelir ve toprak dağılımında büyük eşitsizlikler ekonomik büyümeyi yavaşlatmaktadır. Aghion, Caroli ve Penalosa (1999) aynı dönem için bağımlı değişken olarak kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıladaki büyüme oranını ve 1960 yılı kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıla, eğitim ve gelir dağılımı değişkenlerini de bağımsız değişken olarak kullanmıştır. Ancak gelir dağılımı değişkeni olarak sadece 3. ve 4. yüzde yirmilik dilimlerin toplamını kullanmışlardır. Bu değişken, orta gelir grubunun bir ölçüsü olarak kabul edilmiştir. Sonuç olarak, bu kesimin gelir payı ile kişi başına ortalama gayrisafi yurtiçi hasıladaki büyüme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir.

2. EKONOMİK BÜYÜME VE EĞİTİM

Ekonomik büyüme ve eğitim arasındaki ilişki konusunda pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların bir özeti Tilak'ın (1989) çalışmasında verilmiştir. Beşeri sermaye teorisinin esas savını oluşturan husus, eğitimin işgücünün verimliliğini artırarak ekonomik büyümeye yol açtığıdır. Eğitimin verimlilik üzerindeki bu olumlu etkileri kuşaklar boyu sürmektedir. Eğitimli anne ve babalar daha sağlıklı ve daha iyi beslenmiş çocuklar yetiştirirler. Bu yüzden onların çocukları, yaşamları boyunca daha verimli olurlar. Gelişmiş beşeri sermaye, verimliliği hem dolaysız ve hem de dolaylı olarak artırarak ekonomik büyümeye önemli katkıda bulunur.

Ekonomik büyüme ile ilgilenen kurumlar ve araştırmacılar, beşeri sermayenin gelişmesinin ve kullanımının, ekonomik büyümenin ve özellikle kişi başına ekonomik büyümenin belirleyicisi olduğunu belirtmektedirler. Bu görüşün temsilcileri arasında olan Psacharopoulos ve Arriagada'ya (1989) göre, beşeri sermaye gelişiminin sınırlı kalması, ekonomik kalkınma için çok ciddi bir engel oluşturmaktadır.

Ekonomik büyüme modellerinde beşeri sermaye özel bir rol oynamaktadır. Yeni ürünlerin üretimini sağlayan ve teknolojik gelişmenin

temelini oluşturan araştırma ve geliştirme sektörünün anahtar girdisi beşeri sermayedir. Beşeri sermaye birikimi daha fazla olan ülkeler yeni ürünleri daha büyük bir hızla piyasaya sürerler ve bu yüzden daha hızlı bir büyüme gerçekleştirirler (Romer, 1990).

Lau et al. (1990), 1960-1985 dönemi verilerini kullanarak az gelişmiş ülkeler için yaptıkları hesaplamalarda, ortalama eğitim düzeyi ile üretim artışı arasında önemli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Örneğin, Brezilya'da işgücünün ortalama eğitim düzeyinde bir yıllık bir artışın, üretim düzeyinde yüzde 5.5 oranında bir artış sağladığı hesaplanmıştır. Aynı araştırmacılar işgücü ortalama eğitimi eşik etkisinin, yaklaşık olarak, dört yıl olduğunu tespit etmişlerdir. Türkiye'nin verilerini kullanarak benzer bir çalışma yapan Güngör de (1997) sanayi sektörü için eğitimin bu eşik etkisinin 4-5 yıllık bir ortalama eğitim düzeyinde başladığını saptamıştır. Güngör, aynı çalışmada, eğitimin ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkisi olduğunu da ayrıca belirtmektedir.

Razin (1977), 11 gelişmiş ülkenin yatay-kesit ülke verileriyle (cross-country data), regresyon modelleri kullanarak yaptığı analizlerde, kişi başına gayrisafi milli gelir ile eğitim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Hicks (1987), 1960-1977 dönemi için 83 ülkenin verilerini kullanarak ekonomik büyüme ile okuryazarlık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Hicks'in bulgularına göre okuryazarlık oranında yüzde 20'lik bir artış, ekonomik büyüme oranında yüzde 0.5 oranında bir artış sağlamaktadır. Wheeler (1980), 88 ülkenin 1960-63 ve 1970-73 yıllarına ait verilerini birleştirerek yaptığı çalışmada, ekonomik büyüme ile okuryazarlık oranı arasında daha güçlü bir ilişki bulmuştur. Wheeler'in bulgularına göre, okuryazarlık oranının yüzde 20'den yüzde 30'a artması, reel gayrisafi yurtiçi hasılda yüzde 8 ile yüzde 16 arasında bir artışa neden olmaktadır.

Marris (1982), 37 orta-gelir ve 29 düşük-gelir ülke verilerini kullanarak yaptığı çalışmada daha önce yapılan çalışmalarını doğrulamakla kalmamış, ayrıca eğitim ile desteklenmeyen maddi sermaye yatırımının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin zayıf olduğunu göstermiştir. Marris'e göre, ülkeler arasında ilköğretime kayıta yüzde birlik bir fark, ülkeler arasındaki ferd başına gelir artış oranında yüzde 0.035 oranında bir değişime yol açmaktadır.

Benavot (1985), panel regresyon modellerini kullanarak yaptığı çalışmada, ilköğretimin ekonomik büyüme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu saptamıştır. Ancak daha ilginç olarak, orta eğitimin az gelişmiş

ülkelerde orta öğretimin, ekonomik büyüme üzerinde güçlü ve negatif bir etkisinin olduğunu da saptamıştır.

Diğer taraftan, pek çok çalışmada belirtildiği gibi, eğitimin ekonomik büyüme üzerindeki rolü zaman içinde değişmektedir. Eğitimin ekonomik kalkınma üzerindeki etkisi ekonomik gelişmenin kimi aşamalarında oldukça büyük çıkarken, kimi aşamalarında önemsiz sayılacak kadar az olabilmektedir.

Okuryazarlığın veya eğitim düzeyinin ekonomik büyüme ve kalkınma üzerinde etkili olabilmesi için yalnız eğitim düzeyinin belirli bir eşik düzeyine ulaşması yetmeyebilir, ekonomik büyümenin ve kalkınmanın da, eğitimin gelişmesini önemli bir biçimde etkileyebilmesi için belirli bir eşik düzeyine ulaşması gerekebilir. Örneğin, okuryazarlık sürekli büyüme için belki bir önkoşuldur, fakat okuryazarlık ve okullaşma talebinin kendisi de, öte yandan, sosyo-ekonomik gelişmenin düzeyine bağlı olabilir. Sonuç olarak özetlersek, eğitimin ekonomik büyüme ve gelişme üzerindeki etkisi ekonominin kalkınma aşamalarına göre değişebilmektedir. Eğitim ve ekonomik gelişme arasındaki karşılıklı etkileşime ait bu özellik, yapılan araştırmalarda sıkça belirtilmektedir (Tilak 1989, s. 18). Nitekim, yapılan tarihsel çalışmalar da, sanayileşmiş ülkelerde formel eğitimdeki önemli gelişmenin ekonomik büyümeyi takip ettiğini ve buna karşın gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin eğitimdeki yaygınlaşmayı izlediğini belirtmektedir (Levine ve Renelt , 1992).

3. EKONOMİK BÜYÜME VE NÜFUS ARTIŞI

Ekonomistler, hızlı nüfus artışının, özellikle tarım sektöründeki ölçek ekonomisi için etkisinin olumlu olduğu, ancak genel olarak, ekonomik büyüme ve gelişme üzerindeki etkisinin olumsuz olduğu konusunda hemfikirdirler (Kelley, 1988). Kelley'e göre, eğer teknolojik ilerleme üretim faktörleri arzındaki büyümeden bağımsız olarak gerçekleşiyorsa, nüfus artışının kişi başına gelir düzeyi üzerindeki olumsuz etkisi, değişmeksizin, sürekli olarak devam edecektir.

Coale ve Hoover (1958) gibi ekonomistler, hızlı nüfus artışının ekonomik büyüme ve gelişme üzerinde olumsuz etki yapan üç ögesini belirlemişlerdir: Bunlardan birincisi, sermayeyi-daraltma, seyrekleştirme etkisidir. Hızlı nüfus artışı sermaye/emek oranını düşürmektedir, zira nüfus artışının tasarruf oranını arttıran hiçbir olumlu yanı yoktur. Özellikle, gelişmekte olan ülkelerde sermayenin ne kadar önemli olduğu göz önünde bulundurulduğunda, nüfus artışının sermaye/emek oranı üzerindeki olumsuz etkisinin ekonomik büyüme ve gelişme bakımından önemli sınırlamalar oluşturduğu anlaşılır. İkinci öge,

yaş-bağımlılık etkisidir. Hızlı nüfus artışı, “genç-bağımlılık” sorununa neden olmaktadır. Bu da, hanehalkı tüketimini arttırarak tasarruf oranını düşürmektedir. Üçüncü öge ise, yatırım-saptırma etkisidir. Hızlı nüfus artışı, özellikle kamu harcamalarını ekonomik büyümeyi sağlayacak yatırım harcamalarından ziyade daha az verimli alanlara yönelmeye zorlamaktadır. Bu duruma örnek olarak, kamu harcamalarının eğitim ve sağlık hizmetlerine kayması gösterilebilir. Ancak, eğitime ve sağlığa yapılan yatırımların daha az verimli olduğu görüşünün, özellikle son yıllarda bu konuda yapılan ampirik çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, bir hayli tartışmalı olduğu açıktır.

Dünya Bankası'nın (World Bank, 1984) raporuna göre, yüzde 2'inin üzerindeki nüfus artış hızı, ekonomik gelişme ve büyüme üzerinde bir fren rolü oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle, gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin, kişi başına gelir ölçüsü olarak, daha düşük bir nüfus artışı ortamında daha hızlı olması beklenebilir.

4. VERİLER

Bu çalışmada kullanılan gelir dağılımıyla ilgili veriler, Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından 1994 yılında yapılan Hanehalkı Gelir Dağılımı Anketi sonuçlarından elde edilmiştir. Bu anket için seçilmiş 19 il merkezine göre %20, %10, %5 ve %1'lik gelir dağılımı ve Gini katsayısı hesaplamaları, DİE tarafından yapılmıştır. 1987 fiyatlarıyla 1987-1997 dönemi için kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH) ve 1990-1997 dönemi için illere göre yıllık nüfus artış oranı verileri de DİE tarafından sağlanmıştır. Eğitim-eşitsizlik indeksini hesaplamak için kullanılan veriler ise, DİE'nin yaptığı 1990 yılı nüfus sayımı verileridir. İşgücünün eğitim düzeyi ile ilgili veriler de, Tansel ve Güngör'ün (1997) 1990 yılı için yaptıkları hesaplamalar esas alınarak elde edilmiştir.

5. MODEL VE AMPİRİK SONUÇLAR

Bu çalışmada, kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıla düzeyini belirleyen bazı faktörler arasındaki ilişkileri araştırmak ve derecelerini saptamak için doğrusal regresyon modelleri kullanılmıştır. Ele alınan kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıla fonksiyonu aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

$$\text{GDP/pcGR}_i = f(\text{POGR}_i, \text{EDINEQ}_i, \text{PREDi}, \text{GİN}_i, \text{BOT40}, \text{GDP/pci 1987})$$

Denkleimde kullanılan değişkenlerin tanımları aşağıda verilmiştir:

GDP/pcGRi: (i) iline ait 1987-1997 yılları arasında kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıla artışını (1987 fiyatlarıyla) göstermektedir.

POGRi: (i) iline ait 1990-1997 yılları arasındaki yıllık nüfus artış hızını göstermektedir.

PREDi: (i) ilinde ilköğretim eğitimi almış işçilerin işgücü içindeki oranını göstermektedir.

SEDi: (i) ilinde orta eğitimi almış işçilerin işgücü içindeki oranını göstermektedir.

HEDi: (i) ilinde yüksek öğretim almış işçilerin işgücü içindeki oranını göstermektedir.

GİNİ: (i) iline ait Gini katsayısını göstermektedir.

GDP/pci 1987: (i) iline ait , dönemin başlangıç yılı olan 1987'de, kişi başına gayrisafi yurtiçi hasılayı göstermektedir.

BOT40i: (i) iline ait toplam nüfus içinde en yoksul olan yüzde 40'ın gelir payını göstermektedir.

EDINEQi: (i) iline ait eğitim-eşitsizlik indeksini göstermektedir. Bu indeks Psacharopoulos'un (1977) yaptığı şekilde hesaplanmıştır. Psacharopoulos'un kullandığı formül ise, şöyledir:

$$EDINEQ = \sqrt{\sum i(S_i - \bar{S})^2 / 3} / \bar{S}$$

Burada, (i) 1'den 3'e kadar değer almaktadır. Si de, S1, S2 ve S3'ten oluşmakta ve sırayla ilköğretim, orta eğitim (ortaokul artı lise) ve yüksek öğretim mezunu olanların 6 yaş üzerindeki nüfus içindeki oranlarını göstermektedir. \bar{S} ise ortalama eğitim düzeyini, yüzde olarak göstermektedir.

Verilen fonksiyonel ilişki, 4 doğrusal model çerçevesinde incelenmiştir. Modellerin içerdikleri bağımsız değişkenlerin nelerden ibaret olduğu, Tablo 1'den kolayca çıkarılabilir.

Tablo 1: Bağımlı Değişken: 1987-1997 Dönemine Ait Kişi Başına Gayrisafi Hasıladaki Artış (1987 Fiyatlarıyla).
(t-istatistikleri parantez içindedir)

Değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
POGR	-0,00515 (-2,471)*	-0,00485 (-1,900)**	-0,00478 (-2,242)*	-0,00519 (-2,472)*
GİNİ	-0,1492 (-0,354)	---	---	---
BOT40	---	0,00849 (0,648)	0,01137 (0,870)	0,01128 (0,834)
PRED	0,01181 (2,615)*	0,01282 (2,530)*	0,01369 (2,839)*	0,01318 (2,753)*
SNED	---	---	-0,00720 (-0,912)	---
HED	---	---	---	-0,01033 (-0,718)
GDP/pc 1987	---	-1,2068 (-0,271)	---	---
EDINEQ	-1,1384 (-1,781)**	---	-1,8801 (-1,959)**	-1,7933 (1,762)**
Sabit	0,7284 (1,137)	0,6373 (1,193)	1,1874 (1,455)	1,07301 (1,291)
R ²	0,47	0,48	0,51	0,50
F	3,05	2,4	2,7	2,55

* %5 düzeyinde anlamlıdır.

** %10 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi, çalışmada kullanılan bağımsız değişkenler kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıla artışındaki değişmelerin yaklaşık yüzde 50’sini açıklamaktadır. Bunun yanı sıra, kişi başına GSYİH’deki büyümeyi etkileyen daha pek çok faktör bulunmaktadır. Örneğin, teknolojik ilerleme, sabit yatırımların gayrisafi milli hasılaya oranı, sanayi ürünleri ihracatının gayrisafi milli hasılaya oranı gibi önemli ekonomik parametreler modelimizde

yer almamaktadır. Sözkonusu veriler iller bazında elde edilemediği için, modelde kullanılmamıştır.

Model 1’de kullanılan tüm bağımsız değişkenlerin regresyon katsayılarının işaretleri beklendiği gibi çıkmıştır. Gini katsayısı dışındaki değişkenlerin regresyon katsayılarının, istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, kişi başına GSYİH ile nüfus artışı arasında ters bir ilişki olduğu belirlenmektedir. Diğer bir ifade ile, bu illerdeki nüfus artışı kişi başına ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir. Eğitim-eşitsizlik indeksi regresyon katsayısının işareti de negatiftir. Bu değişkenin kişi başına ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin, hem istatistiksel olarak anlamlı ve hem de çok güçlü olduğunu görülmektedir. Diğer bir ifade ile, eğitimdeki eşitsizliğin artması kişi başına ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir.

Model 2’de Gini yerine alınan BOT40 bağımsız değişkenine ait regresyon katsayısının işareti pozitif olmakla birlikte, bu katsayı istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ayrıca, bu regresyonda dönemin başlangıç yılı olan 1987 yılına özgü kişi başına GSYİH, bağımsız değişken olarak yer almıştır. Bu değişkenin regresyon katsayısının işareti de beklendiği gibi negatiftir. Zira gelirdeki büyümeyi, kişi başına gelirdeki büyüme dahil, bazı başlangıç koşullarının bir fonksiyonu olarak açıklamaya çalışmaktadır. Bu konuda geliştirilmiş olan neo-klasik büyüme modellerine göre, büyüme oranları koşullu olarak aynı noktaya (conditional convergence) yaklaşma eğilimi gösterirler. Örneğin, kişi başına geliri görece olarak düşük olan iller, istikrarlı bir gelir düzeyi durumunun kontrolü sağlandıktan sonra, daha hızlı büyürler. Bu yüzden, ampirik çalışmaların büyük bir bölümünde olduğu gibi, bu çalışmada da başlangıç yılı kişi başına gelirinin regresyon katsayısı negatif olarak ortaya çıkmaktadır ve neo-klasik görüşü desteklemektedir. Ancak, bu regresyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Model 3’de, modele orta eğitim de eklendiğinde regresyon katsayısı negatif değer almaktadır. Orta eğitimin regresyon katsayısı işaretinin negatif olması, Benavot’ın (1985) az gelişmiş ülkelerle ilgili çalışmasında ulaştığı sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Ancak, bu çalışmada elde edilen regresyon katsayısı, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Model 4’de ise, bu kez yüksek eğitim düzeyi bağımlı değişken olarak modele eklendiğinde, regresyon katsayısının işareti negatif olmakta ve istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç vermemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda yapılan ampirik çalışmalara bakıldığında, ekonomik politikalar bağlamında kimi önemli bulgular ulaşıldığı görülmektedir. Bunlar kısaca, şöyle sıralanabilir! Gelir dağılımındaki eşitsizlik, ekonomik büyümeyi ve gelişmeyi olumsuz olarak etkilemektedir. Bu yüzden, gelir dağılımındaki eşitsizlikleri azaltmak amacıyla uygulanan politikaların ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkileri olmaktadır.

Çalışmalar, eğitime ve özellikle ilköğretime yapılan yatırımların ekonomik büyüme ve gelir dağılımı üzerinde olumlu etkilerinin bulunduğunu göstermektedir. Bu durum, eğitimde fırsat eşitliğinin önemini ortaya koymaktadır. Eğitimde fırsat eşitliğinin herkese tanınmasının, kişi başına ekonomik büyüme üzerinde çok güçlü ve olumlu bir etkisinin olduğunu ayrıca belirtmek gerekmektedir. İnsanlar iyi eğitim aldıkları takdirde, iş-gücü piyasasında çok verimli ve değerli birer üretim kaynağı olmakta, iyi yetiştirilmedikleri durumda ise büyük bir işsizler ordusu oluşturmaktadır.

Yapılan çalışmalardan ortaya çıkan başka bir sonuç ise, hızlı nüfus artışının ekonomik büyüme, özellikle kişi başına gelirdeki büyüme üzerinde olumsuz etkilerinin bulunduğudır. Bu çalışmada da aynı sonuç açıkça görülmektedir. Bu bulguların ışığında, nüfus artış hızını düşüren politikaların ekonomik büyüme, gelişme ve hatta gelir dağılımı üzerinde çok önemli olumlu etkileri olacağı biçiminde bir saptama yapılabilir. Nitekim, kadının eğitim düzeyi ile doğurganlığı arasında çok güçlü ve ters bir ilişkinin bulunduğu, Mersin ilinde yapılan ampirik bir çalışmayla da belirlenmiştir (Baş, 1997). Bu çalışmada, annenin eğitim düzeyindeki bir yıllık bir artışın doğum sayısında yüzde 5.95 oranında bir düşüşe neden olduğu istatistiksel olarak saptanmıştır.

KAYNAKÇA

- Aghion, Philippe, E. Caroli, ve C. G. Penalosa (1999) "Inequality and Economic Growth: The Perspective of the New Growth Theories," **Journal of Economic Literature**, Vol. XXXVII (December 1999), pp. 1615-1660.
- Ahluwalia, Montek S. (1974) "Income Inequality: Some Dimensions of the Problem".
- Baş, Kemal (1997) "Eğitim, Kalkınma, Gelir ve Doğurganlık İlişkileri: Mersin Örneği," **Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 52, no. 1-4, ss. 135- 153.
- Coale, Ansley J. ve Hoover, Edgar M. Population Growth and Economic Development in Low Income Countries. Princeton, N.J. Princeton U. Press, 1958.

- Benavot, Aaron (1985) Education and Economic Development in the Modern World. Ph.D. Dissertation, Stanford University (unpublished).
- Birdsall, Nancy, David Ross, ve Richard Sabot (1995) "Inequality and Growth Reconsidered: Lessons from East Asia," **The World Bank Economic Review**, vol. 9, no.3: 477-508.
- Bourguignon, François (1990) "Growth and Inequality in the Dual Model of Development: The Role of Demand Factors" **Review of Economic Studies** 57, pp.215-228.
- Bhagwati, Jagdish (1973) "Education, Class Structure and Income Equality," **World Development** 1 (5) May, pp. 21-36.
- Chiswick, Barry R. (1971) " Earnings, Inequality and Economic Development," **Quarterly Journal of Economics** 85 (1) February, pp. 21-39.
- Fields, Gary S. (1987) "Measuring Inequality Change in an Economy with Income Growth," **Journal of Development Economics** 26 :357-374.
- Fields, Gary S. (1989) "Changes in Poverty and Inequality in Developing Countries," **The World Bank Research Observer** 4 (2) : 167-185.
- Güngör, N. Demet (1997) "Education and Economic Growth in Turkey 1980-1990: A Panel Study," **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt 24, sayı 2, s.185-215.
- Hicks, N. L. (1987) "Education and Economic Growth," G. Psacharopoulos (ed.)'in içinde, **Economics of Education: Research and Studies**, Oxford: Pergamon Press, 101-107.
- Kaldor, Nicholas (1978) "Capital Accumulation and Economic Growth," Nicholas Kaldor, (ed.)'in içinde: **Further Essays on Economic Theory**. New York: Holmes and Meier Publishers, Inc.
- Kelley, Allen C. (1988) "Economic Consequences of Population Change in the Third World," **Journal of Economic Literature**, vol.xxvi (December), pp.1685-1728.
- Kuznets, Simon (1955) "Economic Growth and Income Inequality," **American Economic Review** 45 (March):1-28.
- Langoni, Carlos G. (1973) "Income Distribution and Economic Development in Brazil," **Conjuntura Economica** 27 (9) September.

- Lau, L.J., Jamison, D.T. ve F. F. Louat (1990) "Education and Productivity in Developing Countries: An Aggregate Production Function Approach," **Working Paper WPS 612** (The World Bank, Washington, D.C.).
- Lau, L.J., Jamison, D.T. Liu, S. ve Rivkin, S. (1993) "Education and Economic Growth: Some Cross-Sectional Evidence from Brazil," **Journal of Development Economics**, 41,45-70.
- Levine, Ross, ve David Renelt (1992) "A Sensitivity Analysis of Cross-Country Growth Regressions," **American Economic Review** 82 (4, September): 942-963.
- Marris, Robin (1982) "Economic Growth in Cross Section: Experiments with Real Product Data, Social Indicators, Model Selection Procedures, and Policy Benefit/Cost Analysis," Discussion Paper. London: University of London, Birbeck, Department of Economics.
- Perotti, Roberto (1996) "Growth, Income Distribution, and Democracy: What the Data Say," **Journal of Economic Growth**, 1:2, pp.149-187
- Psacharopoulos, G. (1977) "Unequal Access to Education and Income Distribution," **De Economist** 125 (3) September, pp. 383-392.
- Psacharopoulos, George ve Arriagada, A.M. (1989) "The Determinants of Early Age Human Capital Formation: Evidence from Brazil," **Economic Development and Cultural Change**, 37 (4): 683-709.
- Persson, Torsten ve Guido Tabellini (1994) "Is Inequality Harmful for Growth?" **American Economic Review** 84 (3):600-621.
- Ram, Rati (1981) "Inequalities in Income and Schooling: A Different Point of View," **De Economist** 129 (2), pp. 253-261.
- Ram, Rati (1984) "Population Increase, Economic Growth, Educational Inequality and Income Distribution: Some Recent Evidence," **Journal of Development Economics** 14 (13) April, pp.419-428.
- Ram, Rati (1985) "The Role of Real Income Level and Income Distribution in Fulfillment of Basic Needs," **World Development** 13 (5) May, pp. 589-594.
- Razin, Assaf (1977) "Economic Growth and Education: New Evidence," **Economic Development and Cultural Change** 25 (2): 317-324.
- Richards, P. ve M. Leonor (1981) Education and Income Distribution in Asia. London: Croom Helm for the International Labor Organization.

- Ritzen, J.M.M.(1977) Education, Economic Growth and Income Distribution. Amsterdam: North-Holland.
- Rodrik, Dani (1994) “ The Rush to Free Trade. Why So Late? Why Now? Will It Last?” Stephan Haggard and Steven B.Webb, (eds.)’in içinde: Voting for Reform: Democracy, Political Liberalization, and Economic Adjustment. New York: Oxford University Press.
- Romer, Paul M. (1990) “Endogenous Technological Change,” **Journal of Political Economy** 98 (October).
- Tansel, Aysıt ve N. D. Güngör (1997) “The Educational Attainment of Turkish Labor Force: A Comparison Across Provinces and Over Time,” **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt 24, sayı 2, s.185-215.
- Tilak, J.B.G. (1989) “Education and Its Relation to Economic Growth, Poverty, and Income Distribution: Past Evidence and Further Analysis,” **Research Papers Number 3, the World Bank**, Washington, D.C.
- Wheeler, D. (1980) “Human Resource Development and Economic Growth in Developing Countries: A Simultaneous Model,” **Staff Working Paper** No. 407. Washinton, D.C. : World Bank.
- World Bank (1984), **World Bank Development Report**, Washington DC: World Bank.

**ORGANIZATIONAL SUB-UNIT POWER AND ITS
RELATIONSHIP WITH RESOURCE ALLOCATION IN
A TURKISH STATE UNIVERSITY[†]**

Demet VAROĞLU

*(Instructor Dr., Middle East Technical University, Dept. of Business Administration,
e-mail: demet@metu.edu.tr)*

Serhan TUFAN

*(Product manager, KoçSistem Information and Communication Services Inc
e-mail: serhant@kocsistem.com.tr)*

Abstract:

A model for departmental (sub-unit) power together with its bases and its relationship to resource allocations is tested on 33 departments from 5 faculties of a Turkish State university. Correlation and stepwise multiple regression analyses have been performed on data gathered through questionnaires and also secondary data. From among the ten bases of power, only three (the faculty to which the department belongs, the monetary worth of the projects conducted per academic staff, and the number of academic staff) were found to significantly correlate with departmental power measures. However, all the power measures were highly explained by a few of the proposed power bases, but the resource allocation variables were not strongly explained by the departmental power measures and power bases. Another important statement the researchers of this study make is the relevance of studying faculties as sub-units, because the faculties directly allocate some resources of the university.

[†] This paper was presented as a work-in-progress paper at the **Fifth International Western Academy of Management Conference**, İstanbul, June 29-July 2, 1998.

Keywords: University, power, sub-unit power, resource allocation.

Anahtar Sözcükler: Üniversite, güç, örgütsel birim gücü, kaynak dağılımı.

Özet:**Bir Türk Devlet Üniversitesinde Örgütsel Birimlerin Güç ve Kaynak Dağılımı ile İlişkisi**

Bir Türk devlet üniversitesinin beş fakültesine bağlı 33 bölümü üzerinde, bölüm gücü ve belirleyicileri ile kaynak dağılımı arasındaki ilişkiler, önerilen bir model aracılığıyla çalışılmıştır. Anket verileri ve yazılı belgelerden elde edilen veriler üzerinde korelasyon ve basamaklandırılmış çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Gücün on kriteri arasından sadece üçü (bölümün bağlı olduğu fakülte, bölümün döner sermaye projelerinin bölüm akademik personeli başına düşen payı ve bölüme bağlı akademik personel sayısı) bölüm gücü ile önemli ölçüde ilintili bulunmuştur. Buna rağmen, bölüm gücü değişkenleri (ün, temsil ve semboller) önerilen güç kriterlerinin çok azıyla oldukça güçlü bir biçimde açıklanabilmiştir. Ancak, kaynak dağılımının regresyon denklemlerinin açıklayıcılığı, bölüm gücü regresyon denklemlerinin açıklayıcılığına erişememiştir. Çalışmanın sonunda araştırmacılar, kaynak dağılımındaki rollerine dayalı olarak fakültelerin gücünün de çalışılmasının anlam taşıyacağını belirtmektedirler.

I. INTRODUCTION

Even though it is tempting to see organizations as rational decision-making bodies, individual and organizational sub-unit power differences exist, and these differences are reflected on the resource allocation process where the sub-units of the organization compete for limited resources. Being limited, then a critical area of decision-making in organizations becomes resource allocable, and sub-units have to acquire necessary resources for their survival. The allocation of scarce resources to sub-units has almost never been totally clear and predictable. In other words, it is argued that the resource allocation process in organizations is not only rational, but also political in nature (Pondy, 1970; Pfeffer and Salancik, 1974; Salancik and Pfeffer, 1974; Pfeffer and Leong, 1977; Hills and Mahoney, 1978; Pfeffer and Moore, 1980; Hackman, 1985) and a complete understanding of it requires considering the power of the sub-units as well as the rational criteria. Being successful in acquiring the necessary resources does not only bring power but also requires some power, and an organizational sub-unit's power comes mainly from its abilities to contribute critical resources to the organization.

2. SUB-UNIT POWER

Until Perrow's article, published in 1970, researchers were preoccupied with interpersonal power, neglecting the organizational sub-units' power differences. In his study of industrial firms, Perrow (1970) found out that the

sales and production departments were more powerful than research and development, and finance departments. In an organizational context, sub-unit power is the ability of a sub-unit to affect organizational decisions so that they conform more closely to what the sub-unit wants.

Measuring power has always been a difficult issue due to difficulties in operationalizing the concept. Only a single perceptual measure is used in most of the research on sub-unit power (Enz, 1989). Enz indicates that few researchers have developed both objective and perceptual measures and used them in combination (Hinings et. al., 1974; Salancik and Pfeffer, 1974). General measures of perceived power (Salancik and Pfeffer, 1974; Perrow 1970) ask for an overall impression of a sub-unit's influence, while issue-specific measures (Hinings et. al., 1974) use a multi-issue approach to capture the capacity or ability of a given sub-unit to exercise power in various situations. Another objective measure used by some other researchers was "participation power" (Hinings et. al., 1974; Fried, 1989). Participation power assesses a sub-unit's involvement in various stages of decision-making on various issues.

In universities, the decisions usually pass through permanent and large committees. Salancik and Pfeffer (1974) argued that since some committees in the university have actual impact on resource allocation, the membership in those committees would provide power to the departments providing these members. Therefore, they used the representation on decision-making committees in the university as an objective measure.

Power may also be measured by using its visible consequences like some symbols. Symbols of power include things such as titles, special parking places, special eating facilities, restrooms, automobiles, airplanes, office size, placements, and furnishings (Pfeffer, 1981). In a study by Pfeffer (1981), the departments of a university with more power were found out to be located on higher elevation in the campus.

3. DECISIONS ON ALLOCATION OF RESOURCES TO ORGANIZATIONAL SUB-UNITS

Sub-unit power affects decisions not because organizational participants are intentionally political, prone to conflict, or interested in self-aggrandizement; rather, the reason is that non-bureaucratic decision making mechanisms are necessary when there is no clear agreement or conflict over the possible results of different actions or priorities. Resource allocation is such an

area where disagreement and/or conflict can easily be found. That is why particularistic (political) criteria (Pondy, 1970; Baldrige, 1971; Pfeffer and Leong, 1977) are also used together with universalistic (bureaucratic) ones in resource allocation. However, these two sets of criteria may sometimes be difficult to distinguish from each other since it is possible for a sub-unit to use power for determining the universalistic criteria that are used in resource allocation. The sub-units will certainly prefer those universalistic criteria that will provide an advantage to them.

Pfeffer, Salancik and Leblebici (1976) considered the universalistic criteria as organizationally relevant (Tütüncü, 1995), and the particularistic criteria as being derived from social familiarity and social influence. They argue that particularistic criteria will be used more under conditions of uncertainty, which was measured by the paradigm development in the field of science under investigation. They tested their hypothesis on National Science Foundation grant allocations during the period 1964 to 1971, and found out that in the fields with less developed paradigms the year-to-year stability in the allocations was lower.

Rather than taking it as a rational given criterion, Cyert and March (1963), claimed that the 'budget' was the result of the bargaining process going on within the coalition that constituted the organization. The goals were acting as independent constraints through this bargaining. The result was the establishment of general policies that remained as decision guidelines thereafter. Their model also indicated that there was a tendency towards reliance upon standard industry and organizational budgeting rules in resource allocation in order to avoid uncertainties.

4. SUB-UNIT POWER AND RESOURCE ALLOCATION IN UNIVERSITIES

Pfeffer and Salancik (1974) aimed at finding the effect of sub-unit power on resource allocation decisions in a university (University of Illinois at Urbana-Champaign). They used departments as units of analysis and developed several measures for departmental power. 29 department heads were interviewed and asked to rate each department in the university, including their own, with respect to power on a seven-point Likert-type power scale. This gave a reputational indicator of power, but it is actually the same measure that was used by Perrow (1970). Representation on major university committees gave a representational indicator of power. Ongoing committees that dealt with resource allocation or student policy were selected.

Beside these, Pfeffer and Salancik used "Instructional Units" (IUs) as the only universalistic criterion. This is nothing but the number of students taught multiplied by the number of credit hours per course. IUs form a measure of the student demand for the department, and it also shows the workload of the department. Their analysis of the data showed that the proportion of the budget received was a function of IUs and the proportional representation on committees. The effects of national rank and the faculty to which the department belongs were also examined, but were not found out to be significant.

Another study (Salancik and Pfeffer, 1974) moved the focus of the research one step backward in the process, namely to the bases of sub-unit power. The dependent variable used in the study was sub-unit power, measured in the same way as in the previously mentioned study. The independent variable was the extent to which the sub-unit provided resources to the organization and the importance of the resources thus provided. To measure the independent variable, the department heads were asked to rank six bases in the order of importance for allocating the budget. These were the numbers of graduate and undergraduate students, national rank (or prestige) of the department, administrative and service contributions to the university, amount of outside grants and contracts and public visibility of the department.

The department heads were also asked to rank the resources that the department provided to the university in the order of overall importance for the university. These resources included all the above and moreover business and professional contracts as a seventh resource. The results showed that the most preferred basis of budget allocation was the number of graduate students. The number of graduate students was also the most important among the resources provided to the university. The most important determinant of sub-unit power was found out to be the amount of outside funds the sub-unit provided to the organization, which was contrary to the results obtained through the interviews, which placed very low emphasis on it. This may be a reflection of the desires of the department heads to use the criteria that favor their own departments.

Salancik and Pfeffer's study (1974) also reflect the fact that power is gained by providing resources that have overall importance to the whole organization. In return, this power enables the sub-units to obtain scarce and critical resources from the organization, which will produce even more power.

In later years, Pfeffer and Moore (1980) replicated the two former studies. A complete model for power, including both the bases and the budget allocation, was introduced. In their model, power was the function of the

department's ability to provide two important resources to the university: Grant and contracts, and student enrolment. These two resources were the most significant ones discovered in the previous study. Student enrolment also affected resource allocations since it acted as a universalistic criterion. Pfeffer and Moore introduced an additional variable, being the level of paradigm development in the field of the department. This variable was found out to have an effect on the amount of grant and contract money as well as on the resource allocation decisions, since a high level made results of the research more predictable and certain, and therefore encouraging funding (Lodahl and Gordon, 1973). The authors also included a comparison of the two campuses of the university from which they collected data. This revealed the fact, that the effect of power on budget allocations was less and the effect of student enrolment was more in the campus that faced less scarcity of resources. It verifies that power is used more for scarce resources.

Hackman (1985) also proposed a theory on resource allocation in universities. He claimed that the centrality (match between a unit's purposes and the central mission of the organization) of a unit affected how other concepts (internal resource allocations, environmental power, institutional power, and resource negotiation strategies) interact. He categorized the units of a university as "core" (academic departments and schools) and "peripheral" (administrative and support offices) and claimed that they acquire the resources in different ways. Resource allocation was the dependent variable in Hackman's study and included money, space and campus location. It was found out that a unit's institutional power also affected the internal resources it was allocated. This theory was tested on six colleges and universities of different characteristics, and most of the variance in resource allocations was explained.

Ezzamel and Bourn (1995) studied the resource allocation decisions in an U.K. university under varying levels of resource availability. The results of this study show that incremental budgeting is used both in periods of resource scarcity and availability, but a weak form of non-incremental budgeting was also used when resources were scarce. Power and workload were found out to be always effective in the same way on the allocation process.

5. METHOD

5.1. Data Collection

A large state university, which is also a campus university, was picked to test a model that was developed for showing the relationship between sub-unit power and resource allocation. All of the 33 departments, which belonged to all

of the five faculties of the university, were included in the study.

Self-administered questionnaires were distributed to the 14 deans and vice deans (return rate = 64%), 33 department heads (return rate=42%), and 36 assistant heads (return rate =77%). Two versions of the questionnaire were used-one for the department heads and assistant heads, and one for the deans and assistant deans. Besides the questionnaire data, secondary data were also collected for the study. The university's activity report was a major source of secondary data.

5.2. The Model

5.2.1. Description

The data that were collected were on the following variables shown in Figure 1. According to this proposed model, departmental (sub-unit) power, as determined by nine particularistic criteria –of which three are also universalistic-, is linked to the decisions taken on resource allocation. Beside departmental power, all the universalistic criteria, of which three are also particularistic, are linked to resource allocation. The three criteria, which could be categorized as both universalistic and particularistic, are about size (the numbers of undergraduate and graduate students, and academic staff). As it has not been clearly found until now whether more power brings more resources or more resources brings more power, the relationship between power and resource allocation is shown to work two-directional. The same two-directionality in the model can also be found between the power bases and departmental power. Therefore, to test the model relationships, correlation and stepwise multiple regression analyses were performed on the collected data using the Simstat version 3.5 statistical package and the data analysis module of Microsoft Excel version 7.0 spreadsheet software.

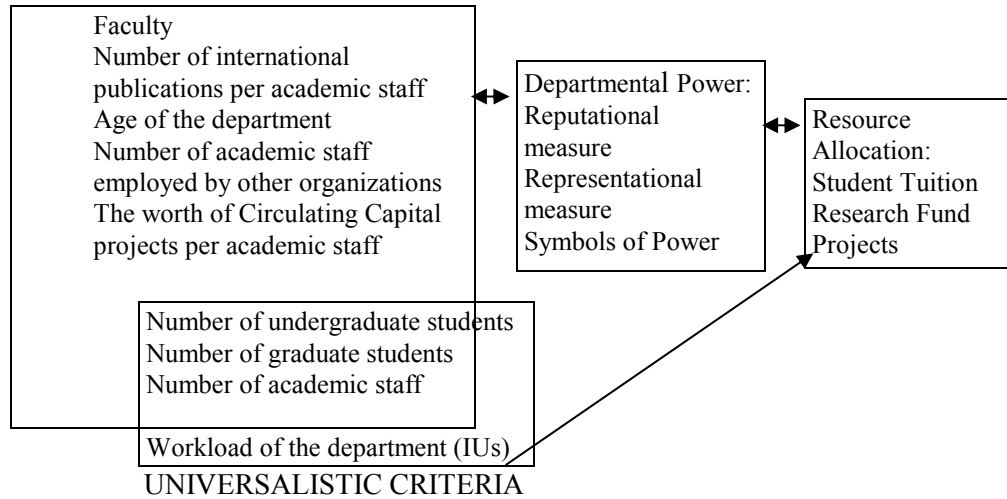


Figure 1 - A Sub-unit Power and Resource Allocation Model for a University

5.2.2. Variables of the Model

Rank of the Department: To serve as a national rank (or prestige) measure of the department, as there is no objective ranking body like the American Council on Education, the preferences made by high school graduates in the National University Entrance Examination are used. A department with high prestige will be preferred more, and it will be placed more among the first preferences made by high school graduates. The percentage of each department's students, who have entered their department after making it their first preference, provides a 'prestige score' for that department. The data on the students' preferences were obtained from the university's activity report. The 'prestige score' of the department does not only show the student demand, or popularity of the department, but higher popularity also may bring power. Popular departments contribute to the university as a whole, and this brings power.

Faculty: The power of a department cannot be thought as being independent from the power of the faculty to which it is attached. The power of a faculty may contribute positively or negatively to the power of its departments. This variable appeared as a dummy variable in regression equations. Four dummy variables were defined, namely for the Faculty of

Economic and Administrative Sciences, Faculty of Arts and Science, Faculty of Engineering, and Faculty of Architecture. Depending on the faculty to which the department belonged, one of these variables was coded as one, and all the others had simultaneously zero as their values.

Number of International Publications: This is assumed as an indicator of the scientific activity of the department; so a high number should indicate a higher activity and should thus increase the academic prestige of the department, both nationally and internationally. In order to remove the possible unfair effect, the crowded departments with a high number of publications would bring; for each department; the number of publications was divided by the number of academic staff. The higher the value of this variable, the more power the department is expected to have. The data on publications were also obtained from the university's activity report.

Age of the Department: Older departments are expected to have more power since they have more established links than younger departments. They would have more visibility, both nationally and internationally. They would have more knowledge on the mechanisms that bring power, and more representatives in the university committees. The age data were obtained from records and the questionnaires filled by the department heads.

The Number of Academic Staff who are also Employed by Other Organizations: This is the number of academic staff who are using their right to work for other organizations according to the articles no. 36 and 38 of the Turkish Law no. 2547. This is considered as an indicator of the public visibility of and the demand for the department. The number of a department's academic personnel, who were using the above-mentioned employment rights, was divided by the total number of the department's academic staff. The data were obtained from the university's activity report. The higher the value of this variable, the more powerful the department would be.

The Dollar Worth of Circulating Capital Projects per Academic Staff: The projects that are conducted for outside organizations may be seen as the 'sales' of the university. Departments that conduct projects with a higher dollar worth (per academic staff) contribute more to the university and are expected to have more power. The international projects show a demand for the know-how of the department and they also provide resources to the university. Data on this variable were obtained from the university's activity report. The Circulating Capital uses Turkish Lira for the worth of projects, so these values were converted to Dollars using the Central Bank's average exchange rate for

that year.

The Number of Undergraduate Students: The more undergraduate students a department has, the more powerful it is expected to be. A higher number of undergraduate students let the department justify more need for resources easily and it also increases the visibility of the department. Data on undergraduate students were obtained from the university's activity report.

The Number of Graduate Students: Like the undergraduate students, the departments with more graduate students are expected to be more powerful. Besides justifying increased resource needs easily, graduate students also may give power to the department by increasing its prestige, since graduate programs are generally perceived to be more difficult to conduct. Data on the graduate students were also obtained from the university's activity report.

The Number of the Academic Staff: Being the third size variable, this number is also expected to bring power to the department if it is high. More academic staff helps the department justify its need for more resources easily, and there will be more people to join committees and conduct activities for the sake of their department. Academic staff data were obtained from the university's activity report.

Workload of the Department: This is the last universalistic criterion in the model. It is measured in Instructional Units, which are calculated by multiplying the credit of each course by the number of students taking that course. The university catalog was used for determining the courses taken by students in a particular semester, and the credits of these courses. The numbers of the students were taken from the university's activity report.

Departmental Power: The following indicators are used in the study:

A. Reputational Measure: The department heads, vice department heads, deans and vice deans were asked through a questionnaire to indicate on a seven-point Likert-type scale, the power of the departments in their faculty, including their own, and the power of all the faculties in the university. A definition of power was also included for clarification and to serve as a measure for perceived power. The respondents were also asked to indicate the boards and committees in which their departments were represented, and administrative positions occupied by their departments' members.

The raw reputational power scores obtained for each department and each faculty were averaged. These raw scores were then converted to standardized scores (z-scores) in order to take into account the deviations from the mean. The final reputational power scores of the departments were calculated by weighting the department scores by the faculty scores. This was a way of combining the powers of the departments and faculties, and makes certain that a department in a faculty with low power will have a lower final score than a department in faculty with high power when they have the same departmental z-score. Since the z-scores may have a minus sign, the multiplication of two z-scores would produce a positive score, which would be logically incorrect. In order to eliminate this effect, another form of standardized scores; T-scores were used instead of z-scores.

B. Representational Measure: This variable gives an account of the memberships in important boards, committees (e.g., University Senate, Budget-Plan-Investments Committee, Computerization and Informatics Committee, Campus Planning and Development Committee), together with administrative and consultant-for-president positions that departmental personnel hold. In order to obtain percentage representation figures, data obtained from the department heads through questionnaire were divided by the total number of positions available on these particular boards, committees, etc.

C. Symbols of Power: *Physical location* may be considered as a power indicator. A department closer to the center of the campus (the center may be taken as the Presidency Building) will have some advantages, like easier access to general-purpose facilities located close to the center of the campus, like the Library and Cafeteria. They will also have more visibility in the university, and this may be perceived as prestigious. Therefore, more powerful departments may be the ones closer to the center.

Another symbol of power is *physical space*. Occupying larger space can also be considered as an indicator of higher power. The physical space occupied is the total floor space of the department building, and the total space is assumed to be divided equally among the departments in cases of shared classrooms (e.g. the classrooms of a faculty building, which are shared by six departments forming the faculty).

Space is scarcer near to the center of the campus, and more space is available away from the center. Taking this fact into account, a measure that incorporates both symbols (physical location and physical space) was developed. A weight (coefficient) was assigned for each m² of floor occupied

by a department. The distance of the department from the center of the campus determined the coefficients. As can be seen from Table 1, the weights are higher for departments closer to the center of the campus, and lower for the departments away from the center. The distances of the departments from the center were measured on a scaled (1:5000) campus map obtained from the Construction Unit of the university. The distances were measured on a straight line and the distances between the department/faculty entrances were used. Then, data on the area occupied by these departments that was also obtained from the same unit of the university was multiplied by the weights to arrive at a departmental space measure.

Table 1 – Coefficients for Distance

<i>Distance from the Center (meters)</i>	<i>Coefficient</i>
0 - 250	3.0
251 - 500	2.5
501-750	2.0
751 - 1000	1.5
1001+	1.0

Resource Allocations: The resource allocation processes of this university differ from those studied previously. Most of the resource allocations in this university are done on a faculty basis and depend almost completely on formulas. The resources that could be examined in this study are as follows:

A) Student Tuition: The money from the pool formed by the income of the Student Social Services Unit is allocated to both the faculties and departments. The deans may request funds for use by the faculty or may approve the requests of the departments and forward them. For the Faculty of Economic and Administrative Sciences, the Faculty of Architecture, and the Faculty of Education, most of the funds are used for the faculty as a whole, but not for specific departments. The reason for this is that these faculties contain all of their departments in the same building. Therefore, most of the money is used for buying equipment or repairing the buildings. On the other hand, the Faculty of Engineering and the Faculty of Arts and Science have their departments in separate buildings, so most of the resources are used on a departmental basis. As a result, only the figures for the departments of these faculties are included in the study. The services and small repair, consumable, and inventory article expenses are also used. The figures on these expenses are obtained from the Student Social Services Unit.

B) Research Fund Projects: As the national research fund projects (RFP) are allocated to the departments depending on the decisions of the Research Fund Commission and the University Board, the total monetary worth of these projects is used as a variable in the study. The figures are taken from the university's activity report.

6. RESULTS AND DISCUSSION

After running a correlation analysis (Pearson product-moment with one-tailed t-tests) among all the variables, the reputational power measure was found to correlate significantly with more of the model variables (Table 2). Even though the “reputational power measure” correlated with seven out of the ten criterion variables (power bases); the “representational power measure” correlated with four, and the “symbols of power” correlated with five variables. Among the criterion variables, the “number of international publications” and the “worth of Circulating Capital projects” were found to correlate significantly with only the “reputational power measure”. “Reputational power measure” was also the only power measure which correlated with all the size-related variables (numbers of undergraduate, graduate students, and academic staff).

Table 2 – The List of Variables Which Significantly Correlate with the Three Power Measures

<i>The Power Measure</i>	<i>The Correlated Variables</i>	<i>The Coefficients of Correlation (99% confidence interval)</i>
Reputational Measure	Faculty (member of Engineering Faculty)	0.66
	Age of the Department	0.46
	Worth of Circulating Capital Projects	0.46
	Number of Undergraduate Students	0.57
	Number of Graduate Students	0.71
	Number of Academic Staff	0.79
	Research Fund Projects	0.55
Representational Measure	Age of the Department	0.48
	Number of Academic Staff	0.72
	Student Tuition	0.61
	Research Fund Projects	0.48
Symbols	Age of the Department	0.49
	Number of Undergraduate Students	0.65
	Number of Graduate Students	0.72
	Number of Academic Staff	0.91
	Research Fund Projects	0.64

Thus, the only power measure which correlated with both of the resource allocation variables was the “representational measure of power”. The common correlated variables were the “age of the department”, the “number of academic staff”, and the “Research Fund Projects”.

It was not surprising to find out that older departments’ buildings were located closer to the center of the campus, because organizations grow out of the center and the newer departments usually find places away from the center. Being more established; these departments were also represented more in various committees. May be based on these, older departments were more likely to be perceived as powerful (reputational power). Being closer to the center and occupying a larger space (power symbols) was also found to strongly correlate with the “number of academic staff” (0.91).

The criterion variables which did not correlate with any of the power measures were “rank of the department”, “number of international publications”, “number of academic staff employed by other organizations”, and “workload of the department (IUs)”. The measure used for the “rank of the department” did not work for this university. This may indicate that either the rank measure for the department does not affect power, or the proposed measure is not valid. The rank of a department leads to prestige and power, and then more resources in U.S.A. universities in a more direct way than it does for the Turkish State universities. The number of students taken into the undergraduate and graduate programs in Turkish State universities do not easily fluctuate from one year to the other. Therefore, these universities are left only with the quality of the high school graduates, whom they are able to attract, which may not be necessarily seen as a very important contribution to the university, so that it will automatically be paid back in the form of resources.

A possible reason why the “number of international publications” did not significantly correlate with any of the power measures may be that the frequency and/or ease of doing this differs from one academic discipline to the other. For the “number of the academic staff also employed by other organizations”, which did not show a strong correlation, there are two possible explanations: 1) This may be seen much more as an internal affair of the department; therefore, the department will hardly have a reputation for being powerful because of that; and/or 2) This might be a more meaningful measure for personal power. Only the academic staff who are also employed outside of the university may be more likely to be perceived as having high personal power.

The reason for no significant effect of the “workload of the department” on resource allocations may be the unaccounted-for workloads of the departments. The calculated workloads do not include workloads other than the university courses. However, some of the academics, who also want to be active as researchers might be reluctant to have much course load; or because of having administrative positions, they might inevitably be teaching a few or no courses.

Coming to the correlation among the three power measures, only “symbols of power” was found significantly correlated with both of the “reputational” (coefficient=0.76) and “representational” measures (coefficient=0.65) ($p=0.000$), but “reputational” and “representational” measures did not correlate significantly ($p=0.113$). The coefficient of correlation between the “reputational” and “representational” measures was 0.26, whereas the same relationship was found to be 0.61 in the University of Illinois study (Pfeffer and Salancik, 1974).

In the stepwise multiple regression analyses, these criteria were used: P to enter: 0.050; P to remove: 0.055; Tolerance: 0.0001. Five regression equations were formed in the study. Three of these equations belonged to the three measures of power and two of the equations belonged to the two resource allocation variables (Table 3). Being a member of either the Faculty of Economics and Administrative Sciences or the Faculty of Engineering entered into the regression equations of both reputational and representational power measures as reflections of the “faculty” variable before the stepwise method was used. Thus, it should also be noted that there was no significant evidence for concluding that membership in other faculties has a negative effect on power.

Table 3 – The Regression Equations of the Power and Resource Allocation Variables

<i>The Dependent Variable</i>	<i>The Regression Equations</i>	<i>Adjusted R²</i>
Reputational Power	1985.33 + 15.05 (number of academic staff) + 0.024 (worth of Circulating Capital projects)	0.61
Representational Power	-0.61 + 0.082 (number of academic staff)	0.72
Symbols of Power	-5834.34 + 410.97 (number of academic staff)	0.80
Student Tuition	1559.72 + 41.63 (number of academic staff) – 0.99 (reputational power)	0.56
Research Fund Projects	-28.06 + 6.63 (number of academic staff)	0.45

Looking at the adjusted R^2 s, one can notice that the regression equations of the power measures had more explanatory power (the lowest adjusted $R^2=0.61$) than the regression equations of the two resource allocation variables (the highest adjusted $R^2=0.56$). The most amount of variation was explained for the “symbols of power”, whereas the least amount of variation was explained for “Research Fund Projects”. The common independent variable that found its place in all of the regression equations is the “number of academic staff”. Therefore, it can be claimed that the more academic staff a department has, the more powerful it is and the more resources it can get (Figure 2). For instance, the persons to fill the administrative positions, like faculty deans, are usually chosen from the larger departments. Based on this, the administrative bodies of the departments can be advised to increase the number of their academic staff in order to easily justify their comparatively bigger requests from the university administration.

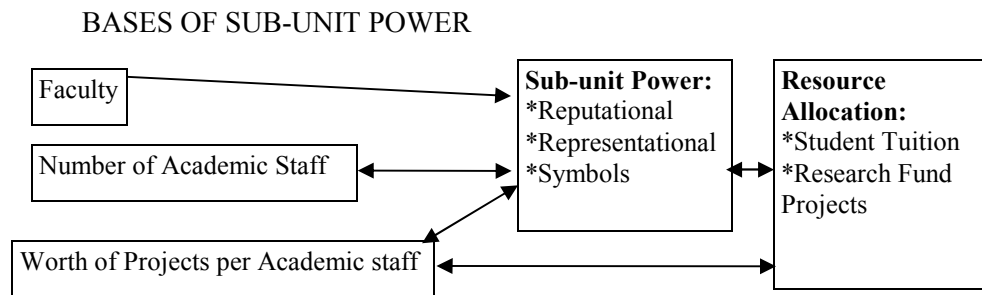


Figure 2- The Finalized Model for the State University

Finally, when Figure 1 and Figure 2 are compared, it can be seen that only three out of the ten proposed criterion variables were left in the model. Neither one of the criterion variables in the finalized model are totally universalistic or particularistic. Therefore, it would not be wrong to state that this study does not provide full support for either the rational or political model for decision-making on resource allocation.

Thus, the Sub-unit Power and Resource Allocation Model for a university still needs some effort to be developed and to have a better explanatory power. A more complete understanding of the role of power on resource allocation may be gained by taking more resources into account in the analysis. Departmental data on the student tuition allocation should be available for all departments. The amount of grants collected may also be useful as a

power base variable. If mechanisms for recording every spending at the departmental level are developed in the future, it will be much easier to introduce new resource allocation variables to the model.

7. CONCLUSIONS AND FUTURE RECOMMENDATIONS

Compared with this study, the studies on departmental power, which were conducted abroad, have found more statistically significant results supporting their hypotheses. The main reason for this is the structural differences between the universities in U.S.A. and U.K., and the universities in Turkey. Departments, being more autonomous, have more importance as sub-units in U.S.A. and U.K. universities. They have more direct contacts with the outside environment, have competition with each other to obtain more student enrollment, and attracting more students provides them more power. Resources are also usually allocated on a departmental basis. On the contrary, the faculty is a more important sub-unit in Turkey. Most of the allocations are done at the faculty level. Faculties are direct allocators of some of the resources. They act as a filter between the university administration and the departments. Doing the analysis on the basis of faculties may seem more logical, but it is impossible to obtain results of any statistical significance using only five faculties in the analysis. The number of faculties in Turkish universities will always be in ranges that will not let the use of most statistical methods. Because of this reason, the analyses in this study were done at the departmental level and the faculty was incorporated into the model. In the future, the model for the university may be scaled down to a model for the faculty. This will require modifications on some variables, and also the removal of the faculty variable. In such a study, a more detailed analysis may be done using the faculty as the allocator of resources.

Following Astley and Sachdeva's (1984) definition of sub-unit power, and being inspired by the concept of "centrality" (Hickson et. al., 1971), another important variable for explaining organizational sub-unit power, the "contacts with other sub-units" can be considered in terms of its relationship with resource allocation in future studies. For a university department, the contacts with other departments can be operationalized through the number of courses given to and taken from the other departments. The courses given to other departments enhance the power of the department by forming other departments' dependence on the department, whereas the courses taken from the other departments lower the departmental power because of establishing dependence.

In the studied university, the History, Mathematics, Physics, Chemistry, Computer Engineering and Industrial Engineering departments give service courses, so they should have more power. When the collected data were examined, it was seen that all of these departments, except for the History and Mathematics departments had high power scores. The most powerful departments in the university were found to be the Mechanical Engineering and Civil Engineering departments. These departments were also the departments that were giving the highest number of courses to other departments when the service courses were excluded (Mechanical Engineering-4; Civil Engineering-6 courses). These results show that the departments which give more courses to other departments have more functional centrality (Astley and Zajac, 1990). In other words, these departments will have positive net dependence on other departments when the workload is considered.

The “level of paradigm development” was not put into the proposed model, because in the pilot study of the university, the researchers learned that the allocations of Research Fund Projects were not determined by paradigm development to a great extent. Rather, there were important differences in the sub-cultures of departments, which relayed itself in more or less preference for research activities. For instance, the Department of Business Administration was a department, which seemed to show a preference for adult training programs for various public and private organizations rather than conducting research projects. However, when the Research Fund Projects’ allocations were analyzed on a departmental basis, departments like Chemistry, Mathematics, Civil Engineering, Electrical and Electronics Engineering, and Mechanical Engineering were found to have higher shares in these allocations. On the other hand, departments like Business Administration, Philosophy, Psychology, and Foreign Language Education were among the least funded. This showed that funding favored the departments with developed paradigms. Therefore, this variable needs to be studied in the future for its relationship with power and resource allocation.

The budgeting process (Pfeffer and Salancik, 1974; Hills and Mahoney, 1978; Wildavsky, 1979) is a field that relative levels and games of power can be observed, but the relevant data is very difficult to obtain because budgetary meetings’ minutes are not kept in many Turkish universities. These data may be obtained through intensive interviews with the parties involved in the negotiations, most of whom may be reluctant to give such information. Such interviews to reveal the power struggles in the university may be used in future studies, but it should be noted that this would be a challenging task for the researcher.

The results of this study may be extended in the future, by being tested on other universities including private universities. These universities should have a large number of departments in order to obtain statistically significant results. A sample of state universities compared with private universities will also ease the understanding of the effect of structure and administration on sub-unit power and resource allocation.

REFERENCES

- Astley, G. W. and P. S. Sachdeva (1984), "Structural Sources of Intraorganizational Power: A Theoretical Synthesis", **Academy of Management Review**, 9(1), 104-113.
- Astley, G. W. and E. J. Zajac (1990), "Beyond Dyadic Exchange: Functional Interdependence and Sub-unit Power", **Organization Studies**, 11, 481-501.
- Baldrige, J. V. (1971), **Power and Conflict in the University**, New York: Wiley.
- Cyert, R. M. and J. G. March (1963). **A Behavior Theory of the Firm**, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Enz, C. A. (1989), "The Measurement of Perceived Intraorganizational Power: A Multi-respondent Perspective", **Organization Studies**, 10, 241-251.
- Ezzamel, M. and M. Bourn (1995), "Budget Allocation in a UK University: Contrasting Periods of Resource Availability with Resource Scarcity", **Journal of Management Studies**, 32, 310-338.
- Fried, B. J. (1989), "Power Acquisition in a Health Care Setting: An Application of Strategic Contingencies Theory", **Human Relations**, 41, 915-927.
- Hackman, J. D. (1985), "Power and Centrality in the Allocation of Resources in Colleges and Universities", **Administrative Science Quarterly**, 30, 61-77.
- Hickson, D. J., C. R. Hinings, C. A. Lee, R. E. Schneck and J. M. Pennings (1971), "A Strategic Contingencies' Theory of Intraorganizational Power", **Administrative Science Quarterly**, 16, 216-229.
- Hills, F. S. and T. A. Mahoney (1978), "University Budgets and Organizational Decision Making", **Administrative Science Quarterly**, 23, 454-465.
- Hinings, C. R., D. J. Hickson, J. M. Pennings and R. E. Schneck (1974), "Structural Conditions of Intraorganizational Power", **Administrative Science Quarterly**, 19, 22-44.

- Lodahl, J. B. and G. Gordon (1973), "Funding the Sciences in University Departments", **Educational Records**, 54, 74-82.
- Perrow, C. (1970), "Departmental Power and Perspectives in Industrial Firms", in N. Z. Mayer (ed.), **Power in Organizations**, Nashville: Vanderbilt University Press, 59-89.
- Pfeffer, J. and G. R. Salancik (1974), "Organizational Decision Making as a Political Process: The Case of a University Budget", **Administrative Science Quarterly**, 19, 135-151.
- Pfeffer, J. G., R. Salancik and H. Leblebici (1976), "The Effect of Uncertainty on the Use of Social Influence in Organizational Decision Making", **Administrative Science Quarterly**, 21, 227-245.
- Pfeffer, J. and Anthony Leong (1977), "Resource Allocations in United Funds; Examination of Power and Dependence", **Social Forces**, 55, 775-790.
- Pfeffer, J. and W. L. Moore (1980), "Power in University Budgeting; A Replication and Extension", **Administrative Science Quarterly**, 25, 637-653.
- Pfeffer, J. (1981). **Power in Organizations**. Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company.
- Pondy, L. R. (1970), "Toward a Theory of Internal Resource Allocation", in N. Z. Mayer (ed.), **Power in Organizations**, Nashville: Vanderbilt University Press, 270-311.
- Salancik, G. R. and J. Pfeffer (1974), "The Bases and Use of Power in Organizational Decision Making: The Case of a University", **Administrative Science Quarterly**, 19, 453-473.
- Tütüncü, İ. C. (1995), **Design and Implementation of a Simulation Model for Predicting Resource Requirements of Instructional Activities in METU**, Unpublished master's thesis, Ankara: METU Graduate School of Social Sciences.
- Wildavsky, A. (1979), **The Politics of the Budgetary Process**, Boston: Little, Brown.

ENHANCING MANAGERIAL COMPETENCIES THROUGH ORGANIZATIONAL CREATIVITY

Azim ÖZTÜRK

*Ass. Prof., Faculty of Economics and Administrative Sciences, Cukurova
University.*

David WILEMON

Prof. of Marketing and Innovation Management, Syracuse University

Abstract:

To obtain competitive advantage in a fast-paced, emerging economy, companies realize that, the key to success will be the generation and use of “creative knowledge”. Thus, in this paper, we examine the importance of organizational creativity, which is increasingly becoming a core competency for many companies. We then develop a framework that summarizes the transformation process as required by those organizations which desire to be more creative and innovative.

Özet:

Örgütsel Yaratıcılık Yoluyla Yönetim Becerisini Arttırma

İşletmeler, hızla değişen yeni ekonomik çevre koşullarında, rekabet üstünlüğü sağlamada yaratıcılığın ve yaratıcı bilginin en önemli başarı faktörü olduğunu kavramışlardır. Bu çalışmada, işletmeler için hızla önem kazanan ve temel yetenek haline gelen örgütsel yaratıcılığın önemi vurgulanarak, işletmelerin yaratıcılık ve yenilikçilik süreçlerini geliştirebilecekleri bir dönüşüm süreci ve çerçevesi ortaya konulmuştur.

Keywords: Creativity, organizational creativitiy, competitive advantage, globalization.
Anahtar Sözcükler: Yaratıcılık, örgütsel yaratıcılık, rekabet üstünlüğü, küreselleşme.

I. INTRODUCTION

Today, rapid and pervasive change has challenged the survival of companies and their ability to sustain competitive advantage. Globalization, with its impressive economic and marketing consequences, has created tremendous competitive pressure for all companies. Half of the Fortune 500 companies in 1987 are not part of the Fortune 500 list of companies today (White, 2000, p.1-2). Markets are changing as consumers are pushing for new performance standards in quality, variety, customization, convenience, time, services, innovation and cost. Factors influencing the effectiveness of organizations change rapidly. Workers for example, need to think of themselves as not just positions and boxes within an organization, but as “knowledge contributors” (Marquardt and Reynolds, 1994, p. 110). Thus, a new organizational language is emerging, which helps manage the shift from stable mass markets and mass production to a customer-responsive world of continuous innovation (Maccoby, 1993, p. 49).

To obtain and sustain a competitive advantage in this new world, companies realize that, yesterday’s knowledge will not lead to success. The generation and use of knowledge will be a key survival skill for all companies, but the key to success will be the generation and use of “creative knowledge.” A successful organization must be continually expanding its capacity to create its future (Carr, 1994, p. 2). The act of becoming more creative has increasingly become the most important way to develop valuable sustaining competencies for companies.

In this paper, we focus on organizational creativity which is becoming a major sustainable competitive advantage in this increasingly global world. We first examine and clarify the concept of organizational creativity in the light of contemporary changes and developments. We then discuss how one can build a creative organization via a framework of activities. Finally, several managerial recommendations are suggested.

II. ORGANIZATIONAL CREATIVITY IN THE EMERGING GLOBAL WORLD

A. Organizational Creativity

1. Creativity

There are many definitions of creativity. Some definitions appear to be in conflict with each other and some seem to promote confusion regarding a

universally acceptable definition. There does however seem to be some agreement regarding the essence of creativity (Isacsen, 1988, p. 257). Thus, creativity is often defined by use of synonyms. These include productive thinking, divergent thinking, originality, imagination, and lateral thinking. In that frame, we advance a definition of creativity.

Thierauf (1993, p. 9) defines creativity as “a process that solves a problem in a new and original way that is useful to those involved in the creative undertaking.” Creativity can also be the accomplishment of a realistic new vision that often integrates elements of science, art, imagination, and practical usage (Jacobs, 1995, p. 211). Creativity also can be defined as the process of generating unique products by the transformation of existing products (Isacsen, 1988, p. 258).

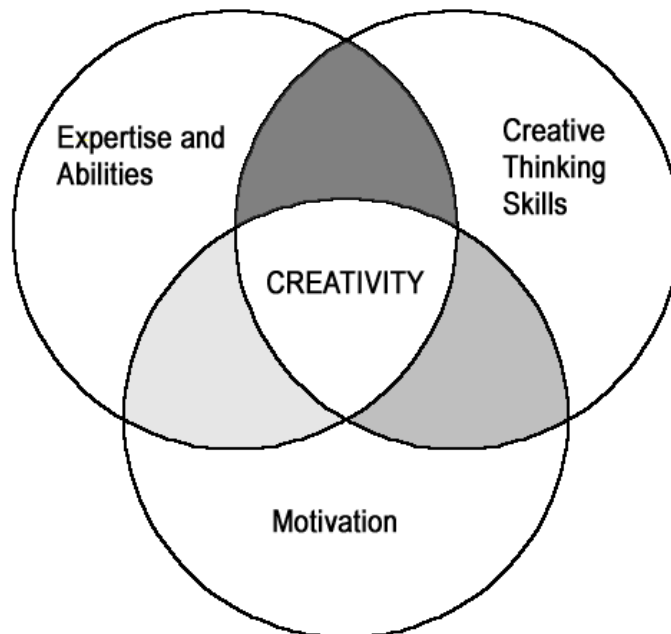


Figure 1: The Components of Creativity

Source: Adapted from Amabile (1998), p.78; and Panicker (1988) *Creativity and Innovation*: p.258

Creativity is a context-specific, subjective judgment of the novelty and value of an outcome of individual's or collective's behavior. According to Amabile (1998, pp. 78-79), within every individual, creativity is a function of

three components: creative thinking skills, expertise and motivation as it is seen in Figure 1.

Thus, creativity refers to the way people think – how imaginatively they approach problems. Indeed thinking imaginatively is one part of creativity, but two other components are also essential.

More definitely, they can be expressed as follows:

Creative Thinking Skills: It refers to how people approach problems and solutions—their capacity to both new ideas and put existing ideas together into new combinations.

Expertise: Expertise encompasses everything that a person knows and can do in the broad domain of his or her work.

Motivation: Creative-thinking and expertise are an individual's raw materials—his or her natural resources. But the third factor – motivation – determines what people will actually do. A scientist can have outstanding educational credentials and a great facility in generating new perspectives to old problems, but if the scientist lacks the motivation to perform, nothing is likely to happen.

2. From Individual to Organizational Creativity

Creativity is seen mainly as an individual's ability that occurs sporadically and unpredictably. Modern competence-based organizations, especially those that compete globally, must find ways of organizing and managing resources, so that creativity becomes part of "business as usual". In business today, creativity and innovation are less often the product of individual genius and more often the outcome of organizing so that innovation can occur (Quale, 1995, p. 268-269).

Thus, organizational creativity can be defined as the creation of a valuable, useful new product, service, idea, procedure, or process by individuals working within a complex social organization (Woodman, 1995, p. 61). It may be seen as the collective visualization and realization of new ideas and processes, and as an intermediary entrepreneurial link between individual creativity and change (Nyström, 1998, p. 25).

Additionally, it is a process of being a creative organization that can be defined as the one, which is consistently able to develop or utilize original ideas, products, processes, or relationships in such a way, so it can contribute to an organization's success. The key relation is originality + consistency = success. However, the well known mathematical principle, "the whole is equal to the sum of all its parts" is not, true of organizations. An organization is equal to the sum of all its parts, plus the way they are organized. So, successful, creative organizations have not simply stumbled into their positions, they have planned for creativity and they have organized themselves so that they are able to achieve it (O'Connor, 1995, p. 297).

Certainly, organizations of future will have more fluid boundaries than today's organizations. In tomorrow's organizations, innovation will require a high level of cooperation among people and teams from different organizations. These individuals and teams will represent a variety of organizational cultures, and will often work in different geographical locations, -many in different countries (Damanpour, 1995, pp. 125-130).

B. The Need For Organizational Creativity

In the future, a strong market position based on an organization's innovation competence will be more important than ever.

The innovative organization is characterized by the ability to channel its creativity into useful outcomes. For example, the 3M Company is aptly described as an organization that developed a reputation for innovation over several decades. One of the stated objectives is that 25 percent of each division's profits are to come from products less than five years old. To meet this goal, 3M typically launches more than 200 new products each year (Robbins and Coulter, 1996, pp. 444-509).

Meanwhile, organizational creativity, which also realizes on social and group creative processes, will be a key factor in corporate success in the future, particularly in industries with complex, changing business environments. After all, innovation is a characteristic of an entire organization, not just individuals, because it is the full organization that must invest in the development, manufacturing, and marketing of a new product. Although employees' creative insights are necessary, they are a relatively minor factor in the overall innovativeness of the organization (Csikszentmihaly and Sawyer, 1995, pp. 167-169). Thus, it seems that organizational creativity capabilities will become major competencies in the new economy.

C. Outcomes of Creative Organization

Creativity permits organizations to constantly develop practices, processes, products and services that are new and relevant to the organization's strategy, and loaded with values for the organization, its customers and its stakeholders. Thus, highly creative organizations not only develop new products; they also create or invent new processes, practices, and new services. They may gain market share by coming up with a creative new product or service that fills a customer need, product or service. They may gain even greater market share by providing their current product or service more quickly with a higher level of quality and customization.(Carr, 1994, pp. 2–8).

In that frame, we can speak about the following main outcomes of creative organization:

Superiority of Innovation: Innovation is the successful implementation of creative ideas about products or processes within an organization. Products can include anything produced by an organization, from automobiles to theatrical productions, and processes can include any methods of production, methods of management, methods of doing business, or services offered by organizations (Amabile, 1988, p. 146).

Core Competencies: Core capabilities are another main outcome which defines an organization's capability. These are actions and activities that they perform particularly well. For example, Sony has a core competence of miniaturization—a strength that is strategically and creatively applied to a wide array of products and markets (Collins and Porras, 1998, pp. 38–40).

New Context: Context is like the color of the light, and not the objects in the room. Context colors and shapes are much of what goes on in an organization. More accurately, the context alters what we see and experience usually without our being aware of it. Motorola is an example of a successful reinvention. Over the course of its 65 year history, Motorola has, on several occasions, decided that a new future was at hand; first in car radios, then in television, consumer electronics, and recently in microcomputers, wireless phones and pagers. In the late 1970s, CEO Robert Galvin forced everyone to confront quality problems, divisional limitations, and the Japanese threat. To do so, the company had to become self-questioning, outward looking, and be willing to change. A healthy degree of self-criticism replaced the former sense of superiority (Goss, Pascale and Athos, 1998, pp. 89-91).

Successful Competing Vertically: Hannan (1991, p. 97) argued that tomorrow's competition will be vertical competition, and segmentation and subsegmentation will be the essence of marketing. No longer will it be commercially feasible to try to get small shares of business from large numbers of customers. The only way to be successful now requires business to concentrate on getting an ever growing share of relatively small number of customers. Managers will be able to speak only of and for specific market segments. Only businesses that are everything or something special to customers will be successful. Companies which are able to subsegment best will be the most advantaged competitors. Thus, organizations develop core competences so that products or markets will be most successful in vertical competition.

In that frame we can show the strategic role and outcomes of the creative organization in Figure 2.

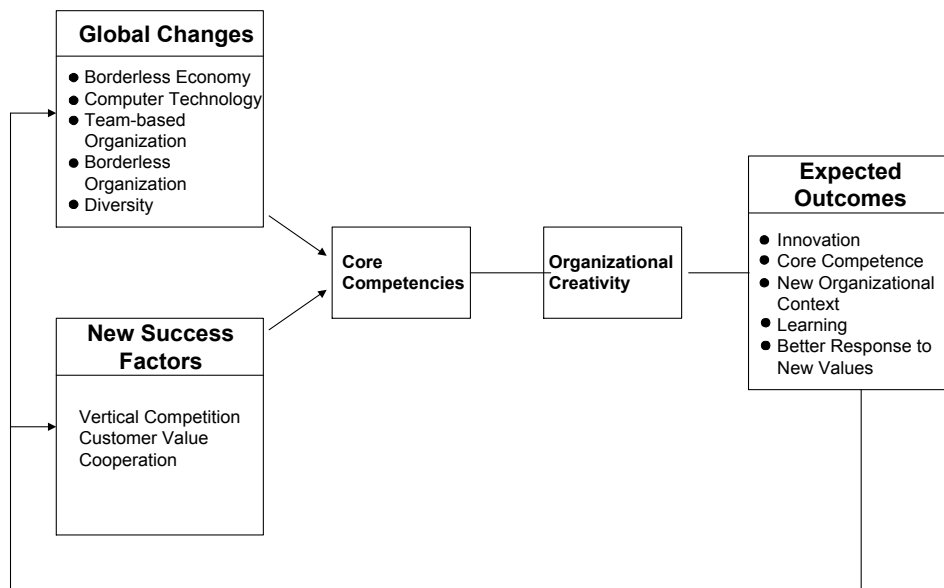


Figure 2: The Strategic Role and the Outcomes of Organizational Creativity

When we examine Figure 2, we observe that in order to win in this new competitive environment managers must plan far beyond such statements as, “what has carried us through the 1990s is not going to carry us through the 2000s”, and “we cannot go to the market in the way we had during the last twenty years”. In the new competition landscape, organizations are required to

master the ability to compete vertically, compete on the basis of customer value, and cooperate with suppliers in order to share brain power. (Hannan, 1991, pp. 6–15).

III. BUILDING A CREATIVE ORGANIZATION

A. Introduction

Developing organizational creativity involves several elements. These are: the creative person, the creative situation, the creative process, the environmental influences and the way in which each of these components interacts with the others (Woodman, Sawyer, Griffin, 1993, p. 294). Thus, we develop a framework for building a creative organization. We emphasize and try to seek answers to these questions:

- What are the key factors promoting creativity in organizations?
 - What factors inhibit creativity in an organization?
 - What actions are required to achieve a creative organization?
- Finally, we use
- A system view to develop a framework for organizational creativity that contains the essential components of a creative organization.

B. Key Factors Promoting Creativity in Organizations

1. Personal Characteristics

In our global world, a firm's most important competitive asset gradually becomes the skill and cumulative learning of its personnel. Every factor of production can be duplicated (Cascio, 1998, p. 15). Thus, some argue that to achieve a competitive advantage in the market place, enhancing the creative performance of people is a necessary (Amabile, 1988, pp. 123-163; Shalley, 1995, pp. 483-502; Devanna and Tichy, 1990, pp. 445–470). In other words, individual creativity is a crucial element in the process of organizational creativity. One definition of creativity is the production of novel and useful ideas by an individual or small group of individuals working together (Amabile, 1988, pp. 123-126; Stein, 1991, p. 4-9). Thus, researchers have identified these basic characteristics of the creative person in the following manner (Woodman, Sawyer, Griffin, 1993, pp. 293-301; Frohman, 1997, pp. 39-52; Amabile, 1988, pp. 123-163; Moorhead and Griffin, 1995, pp. 252-253; Panicker, 1988, pp. 31-9):

Various personality traits: These traits include high experience, broad interests, attraction to complexity, high energy, independence of judgment, autonomy, intuition, self-confidence, ability to resolve problems. In addition, highly capable people tend to have an internal locus of control.

Self-motivation: Being self-driven, creative people are driven internally to make a difference.

Action oriented: Creative people who attack problems without waiting for orders or approval. They usually possess high degrees and initiative.

Cognitive Abilities: These are an individual's power to think and to effectively analyze situations and data. It also includes the ability to discern differences between situations, phenomena or events.

Expertise: Talent, experience, and acquired knowledge in (a) particular field (s).

Social Skill: Effective social and political skills, rapport with others, being a good listener, a team player and being broad-minded and open to the ideas of others.

2. Group Characteristics

Organizations use groups to get work done. A group is two or more persons who interact with one another, such that each person influences and is influenced by the other person. The performance of any group is affected by several factors. In a high performing group, a synergy often develops in which the group's performance is more than the sum of the individual contributions of its members (Moorhead, Griffin, 1995, pp. 271-283; King, 1995, p.82-87). The basic group factors include norms, cohesiveness, size, diversity, roles, task and problem-solving approaches which can mutually be explained under the headings of norms, cohesiveness and diversity as follows (Woodman, Sawyer, and Griffin, 1993, pp. 309; Woodman, 1995, pp. 60-64; Moorhead and Griffin, 1995, pp. 271-283):

Norms: Result from the combination of members; personality characteristics, the situation, the task, and the historical tradition of group. It regulates the behavior of group members rather than their thoughts or feelings.

Cohesiveness: It is the motivation of members to remain in the group. Cohesiveness can be increased by competition or by the presence of an external threat upon clear goals, frequent interactions, and success.

Diversity: Many companies are finding that groups are the key to creating the multicultural organization necessary for success. Two types of groups have become popular: special focus and diversity groups. Diversity task forces usually comprise people representing a broad cross-section of minority groups, organizational levels and functional areas. The global market place requires high-level cross-cultural, multilingual, and cross-functional group that is established heterogeneously. The probability of creative outcomes may be highest when groups are composed of individuals drawn from diverse fields or functional backgrounds.

3. Situational Characteristics

Individual and group characteristics have important influences on the creative process within organization. However, the selection and training of people is most beneficial, if it occurs within the context of organizational policies and practice that facilitate creativity.

Creative Culture: Organizational culture is the values of the organization as manifested in action, especially by the actions of the leader and top executives. Values imply norms or expected ways of acting. Culture affects the extent to which creative solutions are encouraged, supported, and implemented. A culture supportive of creativity encourages innovative ways of representing problems and finding solutions, regards creativity as both desirable and normal, and favors innovators as models to be emulated. An example is 3M, where employees are not only expected to develop new innovations, but are also expected to find new ways to finance the initial phases of their projects. At Hewlett-Packard, new employees “are nothing” until they have been part of a successful product development team. The cultures at both of these companies value creativity and innovation highly (Locke, Kirkpatrick, 1995, pp. 115-120).

Management of Intellectual Capital: Another characteristic of creativity in organizations is the effective management of intellectual capital. Employees’ brainpower has always been an important asset of a typical company. However, it has never been as important as it is today. Every company depends increasingly on knowledge: e.g. of management skills, technologies, patents, processes, information about customers and suppliers, and everyday

experiences. Added together, this knowledge leads to a company's intellectual capital which should be managed effectively (Thierauf, 1993, pp. 32-36).

Flexible Structures: Structures in creative organizations tend to be flexible, with a few rules and regulations, loose job descriptions, and high autonomy. Open communication is encouraged as well as the questioning of others' ideas. For example, at 3M employees are organized into cross-functional teams to facilitate the exchange of ideas (Locke, Kirkpatrick, 1995, pp. 116-117). Additionally, flexibility is important to adapt to changing environment (Gronhaug, Reve, 1988, p. 340). So, when a company develops a flexible organization where people can grow, develop products that customers want, and create customer value that match its unique strengths, it can become a formidable competitor (Wuench, 1995, p. 247).

Rewards: Creativity also must be rewarded. HP gives out "gold stars" to recognize creative achievement. On the other hand, innovative companies are not afraid to allow failure—as a means of achieving ultimate success. In some companies, this is called "failing reward". Their employees learn by doing and are not punished when a solution does not work the first time (Locke, Kirkpatrick, 1995, p. 118).

Empowerment: It is the process of enabling workers to set their own work goals, make decisions, and solve problems within their sphere of responsibility and authority (Moorhead and Griffin, 1995, p. 117). Here, there are two major components: direction and capability. Direction consists of clear organizational purpose, goals and objectives. Capability results from an employee having skills and access to information, resources, and authority. Both are crucial if empowerment is to be a viable management approach (Hardy and Rodela, 1998, pp. 176-177). Empowerment became the core of organizational energy during the last decade. New organizations need and desire to enhance the capacity of their teams, and larger organizations need to be more creative and agile (Jaffe and Scott, 1998, pp. 188-190).

Resources and Time: Access to necessary resources, including facilities, equipment, information, funds and people is a necessary condition in a creative organization. On the other hand, time to think creatively about the problem, to explore different perspectives rather than having to impose a pre-determined approach (Amabile, 1988, pp. 146-147).

Research on creativity done by the Center for Creative Leadership has identified the following stimulants to creativity: freedom in deciding what to do

or how to accomplish the task, good project management, sufficient resources, creating a non-threatening, open environment, encouraging a collaborative atmosphere across levels and divisions. There is a general sense that creative work will receive appropriate feedback (Isaksen, 1988, pp. 260-261).

C. Barriers to Organizational Creativity

1. Factors Which Block Creativity

Identifying and understanding the blocks to creative thinking and behavior is an important factor in developing organizational creativity. It is important to identify these barriers since awareness is the first step toward overcoming them. Managers will overcome obstacles more effectively when they are conscious of their presence and impact (Isaksen, 1988, p. 260). Factors which block creativity can be organized into two broad overlapping categories. These are personnel barriers and situational or environmental barriers.

2. Personal Factors

Amabile (1988, p. 129) has identified several personal factors which can inhibit creativity as follows:

- a) *Unmotivated*: Lack of motivation for work, not being challenged by problems, having a pessimistic attitude toward the likely outcome.
- b) *Unskilled*: Lack of ability or experience in the problem area.
- c) *Inflexible*: Being set in one's ways, opinionated, unwilling to do things differently. Constrained by one's education or training.
- d) *Socially unskilled*: Lack of social or political skills, such as being a poor team player.

3. Situational Barriers

Isaksen (1988, p. 260) has identified these blocks to creativity to include: the belief that only one type of thinking is required for innovative outcomes, resistance to new ideas, a negative attitude toward creative thinking and autocratic decision-making. Beliefs of "we have always done it this way" and "we have never done it that way" are major reasons, why creativity is difficult to develop in business.

Amabile (1988, pp. 147-148) also has addressed several barriers to creativity in organizations which are somewhat different than Isaksen's barriers as follows:

a) Reward Systems: Inappropriate reward systems in the organization and little regard for innovation.

b) Constraints: Lack of freedom in deciding what to do or how to accomplish the task.

c) Poor Project Management: Managers being unable to set clear direction, managers possessing poor technical or communication skills, and managers who control too tightly or allow distractions and fragmentation of the team's efforts.

d) Evaluation: Inappropriate or inequitable evaluation and feedback systems, unrealistic expectations.

e) Insufficient Resources and Time Pressure: Lack of appropriate facilities, equipment, funds. In addition, insufficient time to think creatively.

D. Factors Facilitating Creative Organizations

Supporting factors help organizations increase their creating abilities. Those factors are learning, thinking, and using team and project management, which can be described as follows:

Continuous Learning

Learning is a process by which individuals gain new knowledge and insights in order to change their behavior and action (Marquardt and Reynolds, 1994, p. 37). Learning means change. It is not simply a matter of accretion, or adding something. There is always reorganization or restructuring in the learning process (Schwandt and Marquardt, 2000, p. 22).

Organizational learning, on the other hand, is the capacity or processes within an organization to maintain or improve performance based on experience (Nevis, DiBella, and Gould, 1995, pp. 73-75). Both individual and organizational learning are necessary in today's environment (Schwandt and Marquardt, 2000, pp. 21-23). In dependence thereupon, continuous learning becomes crucial to organizational creativity. Knowledge is the most important force that companies have to be successful in highly competitive markets.

Creative Thinking

Continuous learning is vital for companies to survive and to be more creative. However, under some conditions, learning may be insufficient for companies to gain competitive power. Companies should think strategically as well as learn to be more competitive. Thinking is planned intentional and goal seeking activity to solve complex, ill-defined problems. In addition to individual level of thinking, it is used in organizations -from daily activities to long term planning- by every function in the organization (Akgün and Lynn, 2000, pp. 1-5).

Team-Based Efforts

Teams have become important in recent years, as organizations have come to rely on team-based arrangements to improve quality, productivity, innovation, and customer service. (Solomon, 1998, p. 13). Teams can execute newly adopted strategies stressing better quality, speed, and innovation. For example, Westinghouse, Corning, and Dana Corporation have found that teams promote greater flexibility, faster response to technological change and better response to new worker values. Teams also facilitate innovation by bringing together experts with different knowledge bases and perspectives (Cascio, 1998, p. 83). Heard (1995, pp. 239-243) notes that creativity in business is often the domain of groups (teams) rather than individuals. So the combined efforts of management and employees leading, organizing and rewarding teams can provide the opportunity for people to experience the emotional rewards of creative task completion.

Project Management

Some argue that tomorrow's customer challenges will no longer be directed to managers' in R&D, engineering, or manufacturing to answer the question, how good is their product? Or how reliable is delivery? But tomorrow's pressures will be on their ability to integrate all the cost contributors and revenue generators in a customer's process or department and manage them for maximum profitability. Thus, tomorrow's questions will ask, how much do you know about this function of my business? How good are you at integrating its component parts and systems? In short, are you the best manager for this part of my business (Hannan, 1991, pp. 161-165).

In this environment, the contract between individuals and organizations is also changing. Success will be measured by involvement in successful new

projects. Careers of the future will be based on progressing through many different project assignments that develop an individual's marketable skills (Ford and Gioia, 1995, pp. 4-5). Additionally, project groups serve as a source of new ideas and projects (Holbek, 1988, pp. 268-269). So shortly, trading on project management skills gradually becomes especially important in the new world of work and organizations.

E. Managerial Actions to Achieve Creative Organization

Relying on the frame of this study, we identify the managerial actions that address the process, in which creativity in organizations can best achieved in Figure 3.

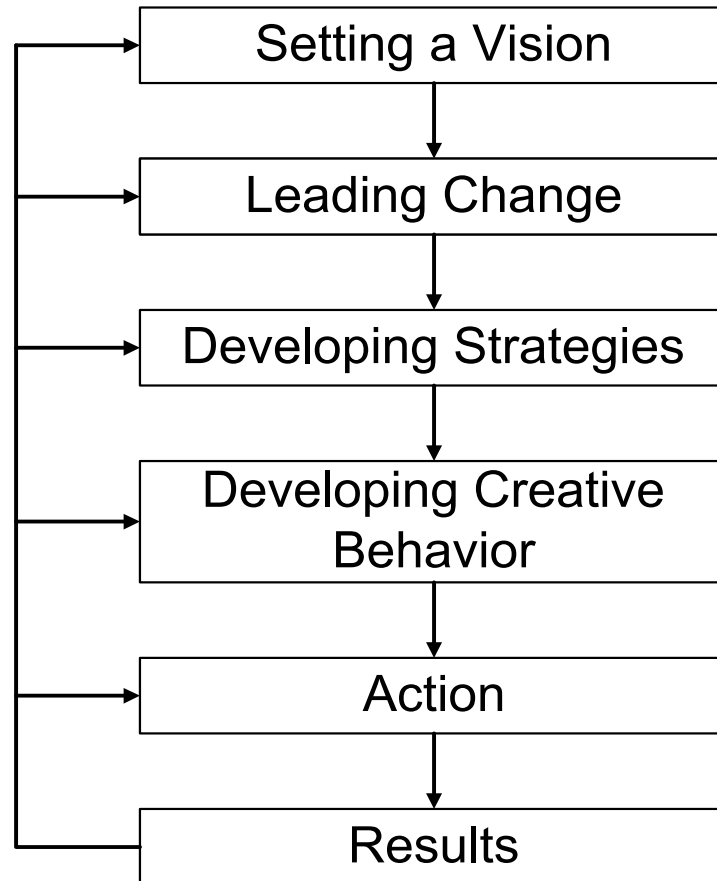


Figure 3: Action Steps to Achieve a Creative Organization

Below each action step will be examined in further depth:

Setting a Vision

In every successful organizational transformation effort, it is needed to develop a picture of the future which is relatively easy to communicate and appeals to customers, stockholders, and employees. A vision says something that helps clarify the direction in which an organization needs to move (Kotter, 1998, pp. 9-10). Vision provides guidance about what to preserve and what to change (Collins and Porras, 1998, pp. 21-23). For example “Our company will innovate endlessly to create new and valuable products and services, and to improve our methods of producing them.” When we look at this example, vision reflects what the company’s future could and should be (Locke and Kirkpatrick, 1995, p. 119). To achieve a creative organization, as a first step, a vision needs to be developed that emphasizes the importance of creativity and is communicated to all employees so that it can be widely shared.

Leading Change

It is often said that major change is impossible unless the leader is an active supporter. In successful transformation, the chairman or president or division general manager, plus another 5 or 15 or 25 people, come together and develop a shared commitment to excellent performance through renewal (Kotter, 1998, pp. 5-8). Here, along with leading change, the task is to teach to people how to think strategically, and anticipate problems and opportunities before they occur (Duck, 1998, pp. 55-57). Thus, assembling a group with enough power to lead important change efforts is crucial to be successful. This group may also establish a sense of urgency for the change effort being addressed (Kotter, 1998, p. 8).

Developing Strategies

After developing a shared vision, it is time to clarify the strategies which support the vision. Strategy, according to Porter, is defined as (1980, p. 47), “positioning to maximize the value of the capabilities that distinguish the firm from its competitors.” According to Nonaka and Takeuchi (1995, p. 74), “it is to conceptualize a vision about what kind of knowledge should be developed and to operationalize it into a management system for implementation.” To increase the creative abilities of the organization, some rules, guidelines and directions are needed which are inspired by the vision of the organization.

Developing Effective Creative Behavior

Organizations may have senior management that can guide change, they also may have developed a vision that clarifies the strategic direction of the company and it may have strategies that guide the resource allocation process. In addition, affective behaviors are crucial to be successful. Thus, in the process of transforming organizational creativity, individual, group and organizational characteristics can have significant impact on the creativity process and situation (Woodman, Sawyer and Griffin, 1993, p. 309).

Action and Result

Here, it is important to remember that creativity is an endless process and action. At the end of the stages that are proposed, there is no guarantee that an organization will be a high-performing, creative organization. In fact, some highly creative actions may result in some failures. It needs to be noted that some highly creative products come from these failures.

IV. IMPLICATIONS

When we take into consideration all the factors discussed in our study, several implications can be derived as follows:

In the new economy, environmental changes occur faster and the consequences of such changes are more dramatic and challenging than ever before.

A change-oriented mind-set is needed to be successful in today's markets. Because what worked for organizations during the 1980s and 1990s is not likely to be affective in the coming years. Old success formulas can lead to disaster.

Critical organizational success factors are changing very rapidly, even radically.

In the new marketplace, organizations that compete based on serving the customer and gaining critical core competencies will gain important advantages.

Increasingly, organizations are required to use more creativity in new product development, new procedures, new processes, etc. Organizational creativity becomes an increasingly important element in performance.

Creativity is vital at the individual level and equally important at organizational level. Creativity is used daily by every function in the organization.

Challenge to improve creativity is important for continuous organizational learning.

The individual characteristics that include cognitive abilities, social skills, and being action oriented are all important components of the creativity process of organizations.

The relevant context of an organization—including culture, structure, rewards and empowerment—play a pivotal role in achieving successful creative activities.

A widely shared vision of the future and strategies that guide and give direction are important, in order to achieve a creative and highly effective organization.

As Drucker states, “innovative opportunities do not come with the tempest but with the rustling of the breeze.” (Drucker, 1985, p. 25). Thus, the encouragement of employees by providing freedom and resources is important in building a creative organization.

It is important to involve customers and suppliers in the creative process.

Based on our study, we suggest an organizational creativity framework illustrated in Figure 4:

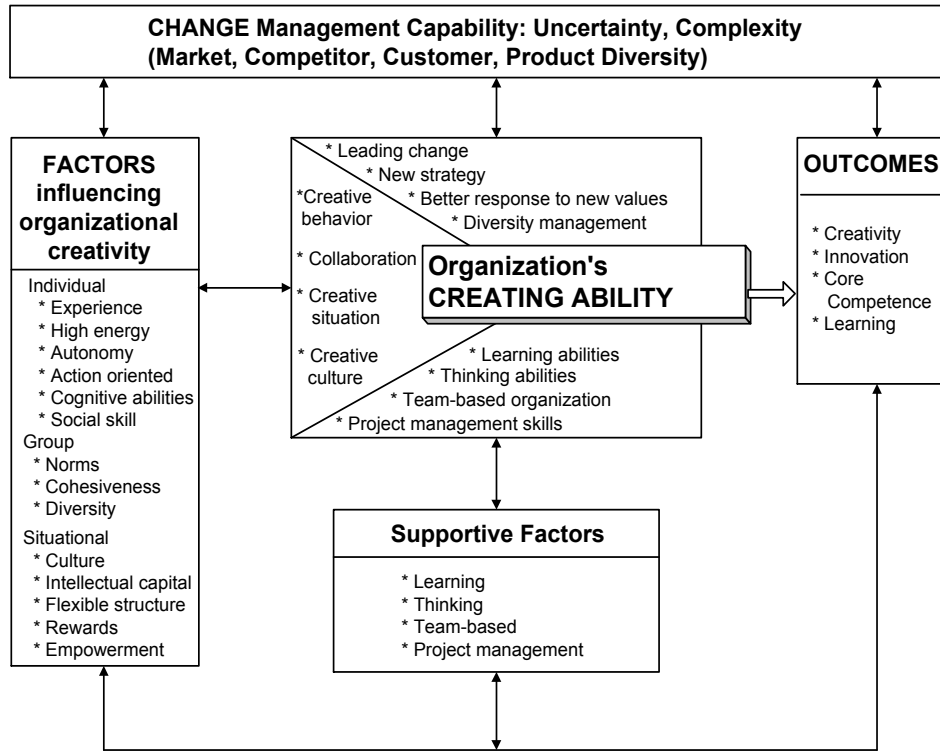


Figure 4: A Framework of the Organizational Creativity Process

As noted in Figure 4, to develop a creative organization, it is necessary to understand and lead change. Additionally, creative behavior, collaboration, and culture, continuous learning, creative thinking, project management skills are factors which facilitate creativity and its outcomes in organizations.

V. SUMMARY

Almost 30 years ago, most companies were organized around centralized functions: manufacturing, engineering, finance, and sales. Individuals were hired and trained to conform to this fairly rigid structure. Many were expected to spend their career within their organizational discipline. And, additionally, it was believed that, “I sell whatever I produce.”

Today, all companies struggle to answer the question of “what and how can I produce to satisfy my customers?”. Companies often involve customers and dealers at each step of the business activities. Customer satisfaction is being key to the success. Even, capabilities of the companies mostly depend on

the success of producing the products and/or services that may be in the mind of people's. Thus, "creative knowledge" increasingly becomes crucial in the emerging marketplace. A strong market position that based on an organization's innovation competence will be more important than ever before.

Thus, the new competitive business environment requires to build a creative organization that has the ability to compete vertically, compete on the basis of customer values and perform being based on the core capability.

In the process of improving the creative abilities, some factors play important roles: Firstly, having creative person, diversity group, creative culture, intellectual capital, flexible structure, empowerment are fundamentally needed. Additionally, some supporting factors as continuous learning, creative thinking, team-based efforts and project management skill help organizations to increase their creating abilities.

At that point, it is important not to forget that, for clarifying the direction in which organization needs to move, setting a vision is necessary. And, the lead of the head of the organization is needed. Additionally, developing some strategies and effective behavior are important managerial actions in the process of increasing creating abilities.

REFERENCES

- Akgün, A. E. and Lynn, G. S. (2000), "Thinking Organizations," in Khalil, T and Lefebvre, L. (eds.), *Proceedings of the 9th International Conference on Management of Technology*, Miami, FL.
- Amabile, T. M. (1988), "A Model of Creativity and Innovation in Organizations," *Research in Organizational Behavior*, vol. 10, pp. 123-167.
- Amabile, T. M. (1988), "From Individual Creativity to Organizational Innovation," *Innovation: A Cross-Disciplinary Perspective*, edited by K. Gronhaug and G. Kaufmann, Norwegian University Press, England, pp. 139-166.
- Amabile, T. M. (1998), "How to Kill Creativity," *Harvard Business Review*, September-October, Boston, MA.
- Carr, C. (1994), *The Comparative Power of Constant Creativity*, Amacom, New York.
- Cascio, W. F. (1998), *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 5th ed., Irwin McGraw-Hill Corp., Boston, MA.

- Collins, J. C., and Porras, J. I. (1998), "Building Your Company's Vision," *Harvard Business Review on Change*, Boston, MA, pp. 21-54.
- Csikzentmihalyi, M., and Sawyer, K. (1995), "Shifting the Focus from Individual to Organizational Creativity," *Creative Action in Organizations*, edited by C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, pp. 167-172.
- Damanpour, F. (1995), "Is Your Creative Organization Innovative?" *Creative Action in Organizations*, edited by C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, pp.125-130.
- Devanna, M. A. and Tichy, N. (1990), "Creating the Competitive Organizations of the 21st Century: The Boundaryless Corporation," *Human Resource Management*, vol. 29, pp. 445-471.
- Drucker, P. F. (1985), *Innovation and Entrepreneurship*, Harper and Row Company, Inc., New York.
- Duck, J. D. (1998), "Managing Change: The Art of Balancing," *Harvard Business Review on Change*, H. B. School Press, Boston, MA, pp. 56-82.
- Ford, C. M. (1995), "Creativity is a Mystery," *Creative Action in Organizations*, edited by C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, England, pp. 12-56.
- Ford, C. M. (1995), "Striking Inspirational Sparks and Fanning Creative Flames," *Creative Action in Organization*, edited by C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, England, pp. 330-354.
- Ford, C. M. and Gioia, D. A. (1995), "Multiple Visions and Multiple Voices," *Creative Action in Organizations*, ed. by C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, England, pp. 3-11.
- Frohman, A. L. (1997), "Igniting Organizational Change from Below: The power of personal initiative," *Organizational Dynamics* vol. 25, pp. 39-53.
- Goss, T., Pascale, R., Athos, A. (1998), "The Reinvention Roller Coaster: Risking the Present for a Powerful Future," *Harvard Business Review on Change*, Boston, MA, pp. 83-112.
- Gronhaug, K. and Reve, R. (1988), "Entrepreneurship and Strategic Management: Synergy or Antagony?" *Innovation: A Cross-Disciplinary Perspective*, ed. K. Gronhaug and G. Kaufmann, Norwegian University Press, Oslo, Norway, pp. 331-346.

- Guzzo, R. A. (1995), "At the Intersection of Team Effectiveness and Decision Making," *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations*, edited by R. A. Guzzo, E. Szlas, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA, pp. 1-7.
- Hannan, M. (1991), *Tomorrow's Competition*, Amacom, New York.
- Hardy, C. and Rodela, E. S. (1998), "Reorganizing a Government Human Resources Offices: Lessons in planning," *The New Organizational Reality*, edited by M. K. Gowing, J. K Kraft and J. C. Quick, A. P. Assoc., Washington DC.
- Heard, G. (1995), "Creativity Today," *Creative Action in Organizations*, edited by C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, England, pp. 239-242.
- Holbek, J. (1988), "The Innovation Design Dilemma: Some Notes on its Relevance and Solutions," *Innovation: A Cross-Disciplinary Perspective*, Norwegian University Press, edited by K. Gronhaug and G. Kaufmann, Oslo, pp. 253-278.
- Isacsen, S. (1988), "Concepts of Creativity," *Creativity and Innovation: Towards a European Network*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, The Netherlands, pp. 257-262.
- Jacobs, D. H. (1995), "Creating a Creativity Revolution," *Creative Action in Organizations*, edited by C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, England, pp. 211-214.
- Jaffe, D. T. and Scott, C. D. (1998), "Rekindling Work Commitment and Effectiveness Through a New Work Contract," *The New Organizational Reality*, edited by M. K. Gowing, J. D. Kraft and J. C. Quick, A. P. Assoc., Washington, DC.
- King, N. (1995), "Individual Creativity and Organizational Innovation," *Creative Action in Organizations*, ed. C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, England, pp. 82-87.
- Kotter, J. P. (1998), "Leading Change: Why Transformation Efforts Fail," *Harvard Business Review on Change*, H. B. School Press, Boston, MA, pp. 1-20.
- Locke, E. A. and Kirkpatrick, S. A. (1995), "Promoting Creativity in Organizations," *Creative Action in Organizations*, ed. C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, pp. 115-120.
- Maccoby, M. (1993), "What Should Learning Organizations Learn?" *Research-Technology Management*, May-June, pp. 49-52.

- Marquardt, M. and Reynolds, A. (1994), *Global Learning Organization: Gaining Competitive Advantage Through Continuous Learning*, Irwin Professional Publishing, NY.
- Moorhead, G., and Griffin, R. W. (1995), *Organizational Behavior*, 4th ed., Houghton Mifflin Co., Boston, MA.
- Nevis, E. C. , DiBella, A. J. and Gould, J. M. (1995), Understanding Organizations as Learning Systems,” *Sloan Management Review*, 36(2), pp. 73-85.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge-Creating Company*, Oxford University Press Inc., New York.
- Nyström, H. (1988), “Company Creativity and Innovation,” *Creativity and Innovation: Towards a European Network*, edited by P. Colemont, P. Groholt, T. Richards and H. Smeekes, K. A. Publication, Dordrecht, The Netherlands, pp. 25-30.
- O’Connor, T. (1995), “Organizing for Creativity,” *Creative Action in Organizations*, edited by C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, England, pp. 296-301.
- Panicker, N. (1988), “A New Model for Creativity,” *Creativity and Innovation: Towards a European Network*, ed. P. Colemont, P. Groholt, T. Rickards, H. Smeekes, Kluwer Academic pub., Dordrecht, The Netherlands, pp. 31-42.
- Porter, M. E. (1980), *Competitive Strategy*, The Free Press, New York.
- Quale, T. U. (1995), “Organizing for Innovation, from Individual Creativity to Learning Networks,” *Creative Action in Organizations*, edited by C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, England, pp. 248-253.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (1996), *Management*, 5th edition, Prentice-Hall Inc., New Jersey.
- Schwandt, D. R. and Marquardt, M. J. (2000), *Organizational Learning*, St. Lucie Press, NY.
- Shalley, C. G. (1995), “Effect of Coaction, Expected Evaluation, and Goal Setting on Creativity and Productivity,” *Academy of Management Journal*, vol. 38, pp. 443-501.
- Solomon, C. M. (1998), *Building Teams Across Borders*, Global Workforce, November.
- Stein, M. I. (1991), “Creativity is people,” *Leadership and Organizational Development Journal*, vol. 12, pp. 4-10.

- Thierauf, Robert J. (1993), *Creative Computer Software for Strategic Thinking and Decision Making*, Quorum Books, Westport, Connecticut.
- White, D.E. (2000), "Strategic Management By Projects For The 21. Century", in Khalil,T. and Lefebvre,L.(eds.), *Proceedings of the 9. International Conference on Management of Technology*,Miami,FL.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E, and Griffin, R. W. (1993), "Toward A Theory of Organizational Creativity," vol. 18, no. 2, pp. 293-321.
- Woodman, R. W. (1995), "Managing Creativity," *Creative Action in Organizations*, ed. C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, England, pp. 60-66.
- Wuench, R. L. (1995), "Are You Creating Solutions or Problems?," *Creative Action in Organizations*, ed. C. M. Ford and D. A. Gioia, Sage Publications, Thousand Oaks, London, pp. 243-246.

**ASSESSING THE IMPACT OF THE NEW PUBLIC
MANAGEMENT ON PUBLIC ORGANISATIONS:
COMPULSORY COMPETITIVE TENDERING IN
LOCAL GOVERNMENTS IN THE UNITED KINGDOM**

Şennur SEZGİN

*(Instructor, Pamukkale University, Department of Public Administration,
e-mail: sezgins@pamukkale.edu.tr)*

Selami SEZGİN

*(Assist. Prof., Afyon Kocatepe University, Department of Public Finance,
e-mail: ssezgin@pamukkale.edu.tr)*

Abstract:

The New Public Management (NPM) may be seen as a set of managerial techniques used by administration for the prevention of fragmentation during the adoption of new public service delivery system. NPM attempts to change the structure, system, staff and culture of a public organisation. Therefore, when NPM is introduced, it should be examined from the context of these four aspects of public organisation. This discussion of NPM will be illuminated through a case study of the introduction of compulsory competitive tendering (CCT) in local governments in the United Kingdom. It concludes that CCT has had a profound impact on local government in attempting to replace the traditional model of local authority. It has brought a number of substantial changes to local governments.

Keywords: New Public Management, compulsory competitive tendering, local government, the UK.

Anahtar Sözcükler: Yeni Kamu Yönetimi, zorunlu rekabetçi sunum, yerel yönetim, Birleşik Krallık.

Özet:**Yeni Kamu Yönetiminin Kamu Kurumlarına Etkilerinin Değerlendirilmesi: Birleşik Krallık Yerel Yönetimlerinde Zorunlu Rekabetçi Sunum**

Yeni Kamu Yönetimi (YKM) bir yönetim teknikleri seti olarak görülebilir. Yeni kamu hizmetleri dağıtım sistemi, idare tarafından uygulamadaki parçalanmanın önlenmesi için kullanılmıştır. YKM bir kamu örgütünün yapısını, sistemini, personelini ve kültürünü değiştirmeye çalışmaktadır. Bundan dolayı, YKM uygulamaya sokulurken aynı zamanda bir kamu örgütü yukarıdaki dört konu açısından incelenmelidir. Bu çalışmada YKM tartışması, Birleşik Krallık yerel yönetimleri tarafından uygulanmaya başlayan zorunlu rekabetçi hizmet sunumu ile aydınlatılmaya çalışılmıştır. Bu çalışma ortaya koymaktadır ki, zorunlu rekabetçi hizmet sunumu, yerel yönetimler üzerinde geleneksel yerel yönetim otoritesi yerine yenisinin geçmesi esnasında derin etkiler bırakmıştır ve yerel yönetimlerde çok karmaşık değişiklikleri beraberinde getirmiştir.

1. INTRODUCTION

The 1980s and early 1990s witnessed the rise of the new public management (NPM). This is identified by Hood (1991) as one of the most striking international trends in public administration. However, the rise of NPM is connected with other administrative “megatrends”. These developments are:

- an attempt to slow down government growth, in other words, cut public spending and staffing,
- movement in the direction of privatisation and quasi-privatisation,
- the improvement of automation, especially the development of information technology,
- a more international agenda, focused on general issues of public management, policy design, decision styles and inter-governmental co-operation (Hood, 1991: 3).

NPM is a fashionable set of ideas which has provided the impetus for administrative reform in many OECD countries. It addresses insufficiencies of the traditional model of administration. It is a way of reorganising the public sector by moving public organisations' management, reporting and accounting closer to business methods. NPM shifts the public organisations in two basic directions, being called as "down-grid" and "down-group". Movement "down-grid" means restriction of uniform and general rules of procedure, especially over staff and money. Movement "down-group" means that the public sector becomes less different from the private sector (Dunleavy&Hood, 1994: 9).

The aim of this paper is to assess the impact of NPM on public organisations. NPM changes the structures, systems, staffing and super ordinate culture of public organisations. Therefore, when NPM is introduced into new areas, assessing the impact of NPM on public organisations becomes an important issue. We must examine how public organisation structures, systems, staffing and culture are affected by NPM. While this paper assesses the impact of NPM on public organisations, it is particularly interested in the impact of the introduction of compulsory competition tendering (CCT) in local governments in the United Kingdom (UK). Therefore, this paper examines also whether local government organisations are affected by the CCT.

This paper is divided into two main parts. First part of the paper proceeds as follows. NPM and its key features will be identified in section 2. The emergence of NPM is discussed in section 3. In the section 4, the theoretical basis of NPM is reviewed. Section 5 explains the impact of NPM on public organisations. Section 6 deals with criticisms of NPM. The second part of this paper is devoted to the introduction of competition in local government, using the case of the UK. In this context section 7.1 defines competition in local government and section 7.2. explains the CCT. The impact of CCT on local government is discussed in three sub-sections. Finally, section 8 assesses the impact of CCT on local government, and draws some conclusions.

2. WHAT IS THE NEW PUBLIC MANAGEMENT?

In spite of the fact that NPM is important, it is ill-defined. It is a loose term like most administrative labels. It can bring to mind more than one thing. Furthermore, there is still a debate on whether there is a single "New Public Management", or NPM is best viewed as a "flu virus" (Hood & Jackson, 1991: 178). However, some commentators, such as Hood summarises NPM as follows;

- “1. A focus on management, not policy, and on performance appraisal and efficiency;*
- 2. The disaggregation of public bureaucracies into agencies which deal with each other on a user pay basis;*
- 3. The use of quasi-markets and contracting-out to foster competition;*
- 4. Cost-cutting;*
- 5. A style of management, which emphasises inter alia output targets, limited-term contracts, monetary incentives and freedom to manage;” (1991: 5)*

NPM has an eclectic intellectual base. Walsh (1995a: XV) adds the Citizen’s Charter to this framework, which Lawton & Rose (1991: 150) identify an emphasis on the “3 Es” (Economy, Efficiency and Effectiveness). The present themes of NPM are summarised by Isaac-Henry, Painter and Barnes as follows;

“decentralisation, disaggregation, competition and markets, efficiency strategies, reduction in size of units, emphasis on proper (private) management practises, consumer orientation and performance (output) measurements”. (1993: 1)

Broadly, NPM comprises a range of similar administrative processes and its provenance is different from one author to another (Chandler, 1996). While different commentators describe different phases in the development of NPM, it is necessary to identify the common ground in these descriptions of NPM. Hood (1991) indicates seven aspects of NPM, but all these seven aspects of the doctrine cannot be seen equally in each case. The UK, Australia, Canada, New Zealand and many other OECD countries have shown most aspects of the doctrines. The doctrinal components of NPM are: “Hands-on professional management in the public sector; explicit standards and measures of performance; greater emphasis on output controls; a shift to disaggregation of units in the public sector; a shift to greater competition in public sectors; stress on private-sector styles of management practice; stress on greater discipline and parsimony in resource use” (Hood, 1991: 4-5; 1995: 95-96).

3. WHY DID NPM EMERGE?

There are various interpretations of why NPM emerged. Hood (1991: 6-8) mentions four possible explanations. First, the emergence of NPM is seen as a “whim of fashion”. The second explanation views it as a “cargo cult”-the endless rebirth, despite failure of the idea that, the practice of a particular kind

of (managerial) ritual can gain substantive success. A third approach interprets NPM as a “synthesis of opposites”. This explanation is influenced by Hegelian ideas. All these explanations are sceptical, but there is another explanation which is a more promising and acceptable. NPM responds to a number of special social conditions and environmental forces, which governments have had to face everywhere in the last fifteen years. These conditions and forces can be explained as follows:

- During earlier periods of strong economic growth, public sectors became large and expensive, but over the time the international economic system, environment and national political systems changed. National economies went into recession, global economic competition occurred and unrelenting demand started for government services and regulation. Under these conditions the attempt to maintain large and expensive public sectors has led to massive public debt loads. Therefore, government has created pressure to cut programs and increase efficiency in order to solve the fiscal problem (Borins, 1995: 123; Aucoin, 1990: 235).
- Changes in income and distribution (Hood, 1991: 7).
- The public sector obtained an opportunity to increase efficiency in the light of developing information technology (Borins, 1995 : 123).
- The development of information networks, such as the Internet, demolished the traditional “economies of scale” which led to a rational concentration of production (Borins, 1995: 23).
- A giving party strategists’ more influence shifts towards “new machine politics” (Hood, 1991: 7; Hood, 1990a: 206).
- A shift to more white-collar population, who are less tolerant of statist and uniform approaches in public policy (Hood, 1991: 7).
- People wanted better quality goods and services from the public and private sectors, and became more aware than before about the performance of all organisations (Borins, 1995: 123)
- Employees, particularly skilled workers looked for more from their job, not just a pay cheque. They wanted opportunities for personal growth and fulfilment (Borins, 1995: 123)

- The traditional model of administration did not work in the new environment (Hughes, 1994: 66)

4. THE THEORETICAL BASES OF NEW PUBLIC MANAGEMENT

There are two main theoretical bases for NPM. The first one was called the “new institutional economics” and was built on public choice theory. Public choice theory brought a set of administrative reform doctrines, which were based on the ideas of contestability, user choice, transparency and incentive structures. It gave theoretical support to the attack on bureaucracy and a methodology for designing market-based public policies. As a consequence, economic thought, in theory and in practice, has developed in government and bureaucracy (Hughes, 1994: 75; Hood, 1991: 5).

The second basis was the development of business-type “managerialism” in the public sector, emerging from the traditional scientific management school (Hood, 1991: 6 ; Evans, 1996: 103). It is identified by Pollit as follows;

“This movement helped to generate a set of administrative reform doctrines based on the ideas of ‘professional management’ expertise as portable paramount over technical expertise, requiring high discretionary power to achieving results (free to manage) and central and indispensable to better organisational performance, through the development of appropriate cultures and the active measurement and adjustment of organisational outputs” (1990: 128).

According to Hughes (1994) the theoretical bases of NPM are not really a matter of controversy. Hood (1991), however, argues that the two can conflict: “free to manage” is different from “free to choose.” The relative dominance of the two influences are not the same in different countries. It varies even within the “Westminster model” tradition. This can be clearly seen in the following examples! In New Zealand reform derived from public choice, transaction cost theory; it was an analytically applied NPM. In the UK and Australia, however, business type managerialism was popular and reform was more pragmatic. It was a less intellectual application of NPM.

5. THE IMPACT OF THE NEW PUBLIC MANAGEMENT ON PUBLIC ORGANISATIONS

There are three key areas, which are at the core of NPM: competition/market, disaggregation and incentivisation. The introduction of

competition/market comprises the producer/provider split, quasi markets, consumer tagged markets, vouchers, user control, market testing, technological change, sectoral polarisation, government to government and intra-government contracting. The disaggregation of public organisations contains corporatisation, independent institutions, privatised industries, competition by comparison and performance measurement. Incentivisation includes privatisation, performance related pay, respecification of property rights, deprivileging and “light touch” regulation (Evans; 1996: 3; 104).

NPM has had a considerable impact on the structures, systems, staffing and super ordinate culture in public organisations (being altogether called the “4s” model of NPM). Public organisations have changed by means of the separation of producer and provider, and the gaining of more functional autonomy for service delivery units such as schools and hospitals. Public organisations are moving away from the traditional Weberian model, and are taking new decentralised forms. A new method of organisation needs to replace authority and planning. There was a shift to market-based organisation, strategic management and coordination by means of market processes and adjustment. Power moved from professionals to managers and the assumption of the welfare state were challenged (Walsh, 1995a: xix; Evans, 1996).

The shift in the public organisation from hierarchical authority to contracts and markets is related to developments in the industrial sector, where there is an increasing use of contracts and competition. This change did not occur suddenly. It was dependent on the development of an appropriate culture and series of values (Walsh, 1995a: xix). These changes are summarised as follows (Table 1).

Table 1. “4s” Model of NPM

	Traditional Management	New Management
1. Structures	Bureaucratic, hierarchial, centralised	Small core, broad, flat periphery, decentralised
2. Systems	Central ‘hands-on’ control, detailed oversight exercised through multiple tiers	Performance targets, cost centres, talks and teams, internal markets/trading ‘hands-off’ control
3. Staffing	Large staff corps, fixed, permanent, centralised bargaining	Small core, flexible, large periphery, localised bargaining
4. Super ordinate culture	Sound administration, legal and financial probity, professional, quantity in service delivery	Flexible management, measuring output, managerial, customer oriented, quality in service delivery

Sources: Adopted from Evans (1996: 105)

6. CRITICISMS OF NPM

There are many critics of NPM as well as many supportive ideas. The first criticism is that NPM is not something new, it is old wine in a new bottle. Hood (1991) argues that NPM is all hype, it has no “substance.” Therefore, nothing really changed except the language that senior public “managers” speak in public. Underneath, the same old problems and weaknesses still remain. For these reasons, NPM has harmed the public service while being ineffective in its ability to deliver on its claim to lower costs. Furthermore, NPM was a tool for “particularistic advantage”, to promote the career interests of an elite group of “new managerialist.” It did not serve the mass of public service customers or low-level staff (Hood, 1991: 8-9).

The second criticism is of the “new institutional economics” basis of NPM. This can be explained under two subtitles. The first is that economics is a flawed concept, so its application to government is similarly flawed. The other is that economics has some validity as the basis for the economic system making processes more opaque (Hood, 1990b: 212).

If the public servant becomes managerially accountable, this means the reduction of responsibility from politicians. So, how can the citizen hold a public servant to account? Accountability could be a real problem (Hughes, 1994: 83).

Fourthly, the problem is how the “new institutional economics” and “public sector management” wings of NPM are reconciled. Public choice promotes centralisation, coordination and control, whereas public sector management promotes decentralisation, deregulation and delegation. It is difficult for these two horses to run on the same team. Therefore, freedom to manage can easily drive out freedom to choose (Hood, 1990: 212; Aucoin, 1990: 129).

The fifth criticism is about the basis of NPM in a private business model. The public sector may have a distinctive purpose and specific conditions. Therefore, the private sector model might not be applicable to the public sector. The primary difference between public and private sectors is in measuring results (Hughes, 1994: 79). It is difficult to measure the results in the public sector.

“The control techniques drawn from the management of large private corporations are notorious for the bizarre and unwanted results which they produce when introduced into public bureaus. This happens

because of the observer paradox, the inherent difficulty of transferring private sector control techniques” (Hood, 1990b: 114).

The sixth criticism is about market solutions. There are two main ways of introducing markets to the public sector. The first is the sale of public enterprises directly to the private sector via privatisation. There are some problems with how public enterprises have been handled and how to establish an appropriate regulatory environment after sale. The second market solution concludes in the contracting-out of public activities. This is different from privatisation. The good or service is still a public service, just some provision is private. This can also have some problems. Contracting-out might be a good idea in theory, but it does not work very well under all prevailing conditions (Hughes, 1994: 265).

A final criticism is the unclear specification of NPM. Although there are lists of the reforms which make up NPM, there is no real definition. NPM has not brought a clear series of principles to shape the public sector. It does not state under what circumstances principle A should be preferred to principle C or D. Consequently, NPM cannot replace the traditional model of public administration (Hughes, 1994: 84; Hood, 1990b: 113).

7. A CASE: THE INTRODUCTION OF COMPETITION IN LOCAL GOVERNMENT IN THE UNITED KINGDOM

7.1. Defining Competition in Local Government

Competition has become a major theme of the Conservative Government since 1979, especially in the provision of local government services in the UK. There were also other pressures for the introduction of competition in local government. This pressure came from the various think-tanks of the New Right such as the Adam Smith Institute, the Centre for Policy Studies, from the private sector and the academic world and from local government itself (Walsh, 1995b: 29). The Introduction of competition brings market disciplines with two main benefits. First, learning from the market will stimulate an increase in efficiency because of the emphasis on “value for money”. Second, the market will develop direct accountability to “consumer”. This shifts local government responsibilities from the citizen to the consumer (Cochrane, 1993: 221). The introduction of market mechanisms into the management of the public sector cannot be explained just through the development of the managerialist approach. It also bases on the growth of a new institutional approach to the

market principle. On this basis, this movement differed from the mid 1960s' managerialism (Walsh, 1995a: 27).

The introduction of competition in the UK local government is different from those of many countries because of its central feature of compulsion. Competition has been introduced using a number of different mechanisms. With CCT, the public and private sectors become rivals. Another mechanism is the introduction of quasi-market conditions (Kane, 1996: 52). A quasi-market is different from a conventional market within both of the supply and demand sides. On the supply side, there is competition between service suppliers or productive enterprises. They are all independent institutions, (such as schools, universities, hospitals) competing for customers but all these organisations are not necessarily privately owned and out to maximise their profits. On the demand side, consumer purchasing power is not expressed in money terms in a quasi market (Grand, Barlett, 1993: 10). As a result, competition can be introduced in different forms within a local government context. Nevertheless, this essay is primarily interested in CCT and its impact on local government within a NPM framework.

7.2. The Context of Compulsory Competitive Tendering

The Conservative Government introduced CCT in local government as an element of its privatisation or contracting-out strategy. CCT means that a range of services previously provided automatically by local authorities become provided either by private companies or by local authorities, whichever successfully wins tenders in competition. The role of local authorities as the major provider of public services in a local community has been whittled away (Wilson, Game, 1994: 324-325). It is, however, emphasised that:

“the revolution of CCT has seen the emergence of stringent contract specification, contract management and monitoring procedures which are invariably transforming the traditional management and work culture. Considered alongside the emergence of a strict client contractor split, CCT has thus led to a paradigm shift in the management of public goods in Britain” (Shaw, Fenwick, Foreman, 1995: 64).

There are three pieces of legislation which have been associated with different stages in the introduction of CCT (Kane, 1996; Wilson, Game, 1994).

The first stage could be characterised as voluntaristic with limited compulsion. The Government encouraged local authorities to voluntarily contract out local government services. Nevertheless, at the same time,

government passed The Local Government Planning and Land Act 1980, which included limited compulsion. With this act, CCT was introduced for construction, building maintenance and highways. Although this first voluntary movement has been accepted as a policy failure by Kane (1996), 223 local authorities moved towards voluntary competition.

The second stage was the expansion of compulsory competition within the Local Government Act 1988, which introduced CCT for building cleaning, ground maintenance, vehicle maintenance, school meals, other catering, refuse collection, street cleaning, plus sports and leisure management. As a result, competition became compulsory for most of the manual services of local authorities.

The third stage was the introduction of compulsory competition into white-collar professions and services such as housing management. The legislative framework was broadened via the Local Government Act 1992.

7.3. The Impact of CCT on the UK Local Government

The Impact of CCT on the Structures and System of Local Government:

CCT changes the structures and system of local government. The change to a contractual relationship divides the organisation into four functions. First, the “policy” function includes all decisions on policy and resource allocation. Second, the “buyer” function involves writing appropriate contracts for the policies. Third, the contractor function ensures the achievement of the work. Fourth, the organisation provides some central support for people and mechanisms. This new arrangement brings a different set of relationships within an organisation. This model is different from the traditional model as Flynn pointed out:

“There need not be a direct connection between the people making overall policy and the contractors, which may either be within the organisation or separately owned. Since the contractors are operating in competitions, the control over their expenditure is carried out through the bidding mechanism and payment for work done at the previously agreed price. Corporate policy is not relevant to the contractors. If they fail in competition, jobs cannot be preserved. Nor need the contractor be involved in corporate decision about budgets” (1990: 35).

The implementation of CCT brings the separation of client and contractor responsibilities within the authority. These can be done in two ways: a hard split or a twin-hatted arrangement (Kane, 1996: 57). In the twin-hatted approach, there is a separation between the function of client and contractor, but the same people carry out both buyer and seller roles. The hard split approach, however, requires a strict separation of the client and contractor roles. Six months after the introduction of CCT in local government of 1980, 42% of shire districts, 60% of metropolitan districts and 16% of county councils had made some revision of their organisation. Most of them separated the clients from contractors (Flynn, 1990: 35).

One aim of the introduction of CCT was the reduction of costs, but there was difficulty in establishing what existing costs were. Although all departments had budgets, they showed only general expenditure items. It was difficult to find out the cost of particular activities. Therefore, financial management systems were developed. Another method of reducing costs involved the introduction of new technology. Competition can encourage people to use new equipment and different methods at work (Flynn, Strehl, 1996: 58-59).

Local authorities have had some difficulties. One difficulty is the tightly regulated framework for competition. A second difficulty is that the separation of the client and contractor roles has not been developed in a neutral environment. Consequently, fragmentation has become a danger with the establishment of the client/contractor split in local government. Thus, some authorities introduced a twin-hatted arrangement, because it requires a cooperative relationship (Kane, 1996: 58). Another difficulty for local authorities is to determine who is responsible for pay and conditions. In the traditional model, local government operated nationally agreed rates and conditions with personnel and finance departments monitoring grading and pay. In the new management model, managers have more discretion for competition with outside firms. So, elements of the "centre" have correspondingly less influence over these matters. Another difference between the traditional and new models is that those elements of the "centre" concerned with "hands-on" control in the traditional model, such as the accounting and finance function, are now more concerned with developing support systems, such as management accounts and management information systems. So, the new management system brings "hands-off" control to internal markets (Flynn, 1990:36).

The Impact of CCT on the Staff of Local Government:

The major impact of CCT has been on the staff, which are reduced in number and whose working hours have been changed. The most important change in the pay and conditions of staff occurred with the introduction of competition. The introduction of competition forced local authorities to analyse their staff management system and to change pay and conditions (Walsh & Davis, 1993: 155-163). Parker (1990) calculated that skilled worker wages probably increased, while unskilled wages were likely to decrease. Furthermore, some local government officials have been on management courses with special skills in contract design and examination.

The introduction of competition has damaged equity in working conditions and equal opportunities. Women and minority groups are more affected than others by these changes, and more likely to lose their jobs and to take cuts in pay and conditions. The changes of pay and conditions occurred without big conflict. Therefore, the introduction of competition destroyed the traditional approaches to industrial relation. According to Walsh, Davis (1993) bargaining and industrial relations changed. They argued that:

“The pressure for local and devolved bargaining as a result of competition is strong. DSO (Direct Service Organisation) were increasingly doing their own bargaining and moving away from national conditions... Even where central bargaining systems were retained formally, they were often limited in practice... Up to the time of writing, the extent of change has been limited with the traditional system persisting, but as a formal shell rather than a reality. The spread of competition and devolved budgeting will increase this trend, and the traditional pattern of central bargaining in local authorities is likely to decline” (1993: 156).

Another impact of developing competition is a reduction of the trade unions' role and an increase in managers' power. It also brought the performance related pay system, although its application has been limited. It has only been applied to some levels of staff. Competition also requires better communication. Managers need more direct contact and this is an important part of the industrial relations strategy (Walsh, Davis, 1993: 155-163).

The Impact of CCT on the Super Ordinate Culture of Local Government:

A major change with CCT occurred in the “culture” of local government. It replaced the old bureaucratic and rule-bound administration with a more

commercial and market-oriented approach to the management of local government (Parker, 1990; 663). Systemic and structural change has caused managerial change as well, since structural change needs a clear definition of client or contractor responsibilities and roles (or both where there is a two-hatted arrangement). This clarification is usually associated with two managerial impacts: the clarification of the cost of services and improved information gathering and dissemination within local authorities (Kane, 1996: 59).

The old style administrator was not suited to the new competitive environment. Competition needs flexible management, and the old organisations did not have managers. When competition was expanded, new functions were adopted. Therefore, there was a need for new managers, and they were engaged from outside the public sector. But even this was not easy. The job was not particularly attractive to private sector managers, unless they had limited employment opportunities in their own area. New managers, however, have found it easy to introduce radical change and their own new management teams (Flynn, 1990: 37).

Market analysis is important in the new competitive environment. If success is doubtful in certain areas of work, that is if cheaper labour and much lower overheads are provided by competing contractors, local authorities should withdraw from these areas (Flynn, 1990: 37). Strong financial control is an important issue for the new type of manager. Traditional management systems kept expenditure within an agreed budget area. However, expenditure must be controlled not just against expenditure budgets but also against the revenue being generated by new managers. Therefore, new financial control mechanisms have had to be developed. In the meantime, organisations have had to apply emergency measures until new control mechanisms have been established (Flynn, 1990: 30).

Citizens' rights to bring complaints about local government activities and to gain compensation have been developed. Therefore, the rise of customer "awareness" has become a central theme of NPM. It has become a "buzz-word" which has swept through local government (Shaw, Fenwick, Foreman, 1994: 213), and more recently the Citizen's Charter has been developed. As Elcock states:

"These developments have been concerned chiefly with recognition of the complainant as a customer who ought to be able to improve service standards. Local authorities have focused on quality and have established formal quality assurance systems. It is pretty difficult to

obtain clear results about the impact of CCT on the quality of service. It can be seen as a failure, but at the same time, there is no significant evidence about the breakdown of public service standards” (1994: 54).

8. CONCLUSIONS

NPM has provided the impetus for administrative reform. Its aim is revolution on public organisations. Thus, NPM has required changes in structures, systems, staffing and super ordinate culture in the public organisations. There are three key areas that have been mainly focused on by NPM: they are competition/market, disaggregation and incentivisation. While this essay analyses the impact of NPM, its primarily concern is the introduction of competition. Introduction of competition has been introduced using a number of different mechanisms. One of these mechanisms is CCT.

The introduction of CCT in local government has had a wide impact on structures, system, staffing and super ordinate cultural changes. The traditional model of local authority management has been replaced by through CCT. However, the direction of change is uncertain.

As the client and contractor splits become ever more distinct, and as they refer to an ever-greater range of service, the future of corporate management may depend significantly on the political direction of a particular local authority. Eventually, corporate and strategic management may wither, generally as local government fragments. Managing local government may come to mean, largely, managing the client function.

The changes are more complex. CCT brings cultural change, with a shift towards the private sector model of management. Contract management has become a major theme. Relationships in local government have been redesigned within this framework. There has been: a reduction of (wage and other) costs; a more commercial management style; a competitive culture; a change in service quality; and a closer monitoring of what is provided or occurred in local government. Another change has been that local government officers became managers rather than being simple administrators. The changes in the structures, system, staff and culture of local government, which occurred as a result of CCT, have also led to a redistribution of power within the local authority. While there has been a reaction to the commercialisation of management, the new management model has become popular and has taken the place of the traditional management model. Therefore, these elements of NPM have become the norm, where CCT has been introduced in local government. Furthermore, as Fenwick, Shaw and Foreman indicated, CCT has

created its own managerial styles and methods, that emerged directly from the range of roles and obligations of local authorities, such as service specification, service provision, monitoring, resource co-ordination and so on (1994: 13).

As this essay argued, CCT has had a profound effect on public organisations and delivery of local authority services, but there is still a debate about whether CCT is strengthening or undermining local government. The jury is still out on this issue, but it is certain that the UK local government organisation has changed dramatically under CCT.

REFERENCES:

- AUCOIN, Peter (1990) "Administrative Reform in Public Management: Paradigms, Principles, Paradoxes and Pendulums," **Governance**, 3 (2), 115-137.
- BORINS, Sandford (1995) "The New Public Management is Here to Stay," **Canadian Public Administration**, 38 (1), 122-132.
- CHANDLER, Jim (1996) "New Public Management: Does it Exist?" J. Stanyer&Hampsher-Monk ed., **Contemporary Public Studies, Political Studies Association, Belfast**.
- COCHRANE, Allan (1993) "Local Government," Richard Maidment & Graheme Thompson ed., **Managing The United Kingdom**, Sage Publication, London, Ch. 10.
- DUNLEAVY, Patrick, HOOD, Christopher (1994) "From Old Public Administration to New Public Management," **Public Money & Management**, 14 (July-September), 9-16.
- ELCOCK, Howard (1994) **Local Government: Policy and Management in Local Authorities**, Routledge, London.
- EVANS, Mark (1996) **Public Organisation Theory; A Department of Politics Module Guide**, University of York.
- FENWICK, J., SHAW, K., A. FOREMAN. (1994) "Managing Competition in UK Local Government," **International Journal of Public Sector Management**, 7(6), 4-14.
- FLYNN, Norman (1990) "The Impact of Compulsory Competition on Public Sector Management: Competition within the Field," **Public Policy and Administration**, 5 (1), 33-43.
- FLYNN, Norman, STREHL, eds. (1996) **Public Sector Management in Europe**, Prentice Hall, London.

- GRAND, Julian Le, BARTLETT, Will (1993) **Quasi-Market and Social Policy**, The Macmillan Press Ltd, London.
- HOOD, Christopher (1990a) "De-Sir Humphreyfying the Westminster Model of Bureaucracy: A New Style of Governance?" **Governance**, 3 (2), 205-214.
- HOOD, Christopher (1990b) "Public Administration: Lost An Empire, Not Yet Found A Role?", Adrian Leftwich ed., **New Development in Political Science**, Aldershot, Edward Elgar.
- HOOD, Christopher (1991) "A Public Management for All Seasons?" **Public Administration**, 69 (Spring), 3-19.
- HOOD, Christopher (1995) "The New Public Management in the 1980s Variations on a Theme," **Accounting, Organisation and Society**, 20 (2/3), 93-109.
- HOOD, C., JACKSON, M. (1991) **Administrative Argument**, Dartmouth Publish Comp. Ltd., Aldershot, England.
- HUGHES, Owen E. (1994) **Public Management & Administration**, The Macmillian Press Ltd., London.
- ISAAC-HENRY, K., C. PAINTER, C. BARNES, (1993) **Management in the Public Sector: Challenge and Change**, Chapman & Hall, London
- KANE, Michael (1996) "The Nature of Competition in British Local Government," **Public Policy and Administration**, 11 (3), 51-66.
- LAWTON, A., A. G. ROSE. (1991) **Organisation & Management in the Public Sector**, Pitman Publishing, London.
- PARKER, David (1990) "The 1988 Local Government Act and Compulsory Competitive Tendering," **Urban Studies**, 27 (5), 653-668.
- POLLIT, Christopher (1990) **Managerialism and the Public Services: The Anglo-American Experience**, Oxford: Basil Blackwell.
- RHODES, R. A. W. (1991) "Theory and Methods in British Public Administration," **Political Studies**, 39 (3).
- RHODES, R. A. W. (1994) "The Hollowing Out of the State: The Changing Nature of the Public Service in Britain," **The Political Quarterly**, 138-151.
- SHAW, K., FENWICK, J., A. FOREMAN. (1994) "Compulsory Competitive Tendering for Local Government Services: The Experiences of Local Authorities in the North of England 1988-1992," **Public Administration**, 72, 201-217.

- SHAW, K., FENWICK, J., A. FOREMAN. (1995) "Compulsory Competition for Local Government Services in the UK: A Case of Market Rhetoric and Camouflaged Centralism," **Public Policy and Administration**, 10 (1), 63-75.
- WALSH, Kieron, Howard DAVIS (1993) **Competition and Service: The Impact of the Local Government Act 1988**, HMSO, London.
- WALSH, Kieron (1995a) **Public Services and Market Mechanism**, Macmillan Press Ltd., Hampshire, London.
- WALSH, Kieron (1995b) "Competition and Public Service Delivery," John Stuart and Gerry Stoker ed. **Local Government in the 1990s**, The Macmillan Press Ltd., London.
- WILSON, David, Chris GAME (1994) **Local Government in the United Kingdom**, The Macmillan Press Ltd., London

YENİ KAMU İŞLETMECİLİĞİ YAKLAŞIMINDA ÖNEMLİ BİR ARAÇ: TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

Doğan Nadi LEBLEBİCİ

(Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü, 06532 ANKARA)

Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

(Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü, 06532 ANKARA)

Mehmet Devrim AYDIN

(Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü, 06532 ANKARA)

Özet:

Kamu sektöründe kamu hizmetlerinin sunumu, değişen küresel koşullar karşısında sorunlu hale gelmiştir. Kamu örgütleri etkin ve etkili hizmet sunabilmek için çeşitli reform arayışları içerisine girmiştir. Bu arayışların bir sonucu olarak, 1980'li yıllardan itibaren özel sektör kuruluşlarında egemen olan değerlerin ve yönetim tekniklerinin kamu sektöründe uygulanmasına dönük olarak "yeni kamu işletmeciliği" yaklaşımı gündeme gelmiştir. Özel sektör kuruluşlarında başarıyla uygulanan "Toplam Kalite Yönetimi" düşüncesi de, kamu hizmetlerinin sunumunda etkinlik ve kaliteyi öne çıkaran bir yaklaşım olarak, kamu sektöründe kendisine uygulama alanı bulmuştur. Türkiye'de de bir çok kamu kuruluşu "Toplam Kalite Yönetimi"ne geçiş sürecini başlatmış bulunmaktadır. Kamu sektöründe reform çabalarının, sosyal ve hukuki mülahazalar yüzünden zaman alıcı olduğu gerçeği bir tarafa konularak, kamu yöneticilerinin bu konuya daha fazla moral destek vermelerinin ve bu yönde bireysel inisiyatiflerini daha fazla kullanmalarının yararlı olacağı ve "kamu hizmetlerinde kalite" anlayışının zamanla siyasal ve toplumsal kalitenin gelişmesine yardımcı olacağı söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Yeni kamu işletmeciliği, toplam kalite yönetimi, sınırlı devlet, kamu sektöründe etkinlik ve etkililik.

Keywords: The new public management, total quality management, limited government, efficiency and effectiveness in the public sector .

Abstract:**An Important Tool of The New Public Management:
Total Quality Management**

Service delivery in the public sector has become problematic in a changing global environment. Thus, public organizations started to search for various reform tools and techniques for more efficient and effective service delivery. As a result, the “new public management” approach, emphasising the application of dominant management values and techniques of private sector to public organizations, has been on the agenda since the 1980s. Among those, “Total Quality Management” understanding, being successfully applied in private sector organizations, has found an opportunity to be experienced in the public sector as an approach giving emphasis to efficiency and quality in public service delivery. Many public organizations in Turkey have already started to the process of introducing prior steps of total quality management. Aside from the fact of time consuming characteristics of reform efforts in the public sector due to political and legal considerations, public administrators should provide much more moral support to these efforts and should use their individual initiatives more. “Quality in public services” or an understanding in this direction could lead to the improvement of political and social quality.

GİRİŞ

Günümüzün gelişen ve değişen toplumsal koşulları, vatandaş-devlet ilişkilerinde geçmişten gelen anlayışların da değişmesine neden olmuştur. Vatandaşların devletten gittikçe artan ve çeşitlenen hizmet talepleri, kamu örgütlerinde bu taleplere uygun biçimde cevap verecek yeniden düzenleme veya yapılanma çalışmalarını gerekli kılmaktadır. Genel olarak bakıldığında, bir devlet içerisinde bütün toplumu etkileyecek yeniden yapılanma çalışmalarının, bu çalışmaları planlayıp, uygulamaya geçirecek bir kamusal otoriteye ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Vatandaşların beklentisi de bu yöndedir. Dolayısıyla, kamusal alanda yaşanan bunalımların sorumlusu, genellikle, gerekli yeniden yapılanmayı sağlayamayan devlet veya onun uygulamadaki varlığını oluşturan kamu yönetimleri olarak görülmektedir.

20. yüzyılın başlarında, devlet mekanizmasının yavaş işleyişi pek şikayet doğuran bir husus olmadığından, önemli bir sorun olarak görülmemekteydi ve devlet veya kamu yönetimleri toplumsal baskılarla karşılaşmıyordu. Toplumsal hayat, henüz hızlı değişimin şart koştuğu zaman engeliyle tanışmamıştı. Ancak, özellikle II. Dünya Savaşı'nı izleyen yıllarda toplumsal değişim ivmesini

artırarak, kamu örgütleri üzerinde çeşitli ve nitelikli kamu hizmeti sunma baskısı yarattı. 21. yüzyıla girerken zaman ve hız, herşeyin ölçüsü kabul edilmeye başlandı. Devletlerin artan mali sorunları, değişimin kamu örgütleri üzerinde yarattığı baskı ile birleşince, etkili ve verimli kamu hizmeti sunumu daha sorunlu hale geldi. Bu açıdan bakıldığında, özel teşebbüsün daha hızlı hareket edebildiği ve dolayısıyla bu değişim dalgasını yakalayabildiği gözlenirken, kamu kuruluşları için aynı şeyi söyleyebilmek zordur. Devletin bürokratik yapısı, bürokratların vatandaşların hizmetle ilgili isteklerine ve performans ölçütlerine karşı duyarsızlığı, bu olgunun temelinde yatan başlıca faktörler olarak ileri sürülebilir. Bu durum, vatandaşların devlet mekanizmasının yapısına ve işleyişine olan güvenlerini sarsmakta ve bir “güven bunalımı” yaratmaktadır (Melnik, 1994; Nye, Zelikov and King, 1997).

Devlet mekanizmasının içinde bulunduğu bu bunalımı aşmak hedefi, sanayileşmiş Batılı ülkelerde dahi çok sayıda önemli reform çalışmasının ortaya konmasına yol açmıştır. Bu durum, devlet yapısındaki sorunların, salt Üçüncü Dünya’ya özgü olmadığını; bunalımın, 20. yüzyılın son çeyreğinde yaşanan gelişmelerin doğurduğu, farklı ağırlıklarda da olsa gelişmiş-gelişmemiş ülke ayrımı tanımayan, ortak bir sorun olduğunu göstermektedir (Wright, 1992; OECD, 1995; World Bank, 1996 ve 1997).

Bunalımdan kurtulma düşünceleriyle birlikte, özellikle 1980’li ve 1990’lı yıllarda, farklı bir yaklaşım benimsenmiştir. Yaklaşım, değişimi yakalamakta daha başarılı olan özel sektör kuruluşlarına egemen olan değerleri ve uygulanan teknikleri kamu sektörüne taşımak olarak özetlenebilir. Bu akım, “yeni kamu işletmeciliği” (the New Public Management) olarak adlandırılmaktadır (Hood, 1991).

Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımında odak nokta, geleneksel kamu yönetimi yaklaşımından farklı olarak, kamu hizmetlerinin yasal prosedürlere ve kurallara uygun bir şekilde yerine getirilmesi değil, yapılan işlere özgü sonuçların değerlendirilmesidir. Bu çerçevede kamu kuruluşları, gerçekleştirdikleri sonuca göre, yani ürettikleri mal ve hizmetin kalitesine, verimli çalışmalarına, vatandaşın ihtiyaçlarına ne ölçüde uygun hizmet sunduklarına göre değerlendirilir. Anlaşılacağı üzere, bu yaklaşım içerisinde verimlilik ve dolayısıyla maliyet unsuru önem kazanırken, hizmet götürülen vatandaş da müşteri kimliğine kavuşturulmuştur. Söz konusu vatandaş/müşteri kitlesine hem daha az maliyetle ve hem de kaliteli hizmet sunulması önem kazanmıştır. Böylece, ekonomik ve yönetsel boyutlarıyla (Hood, 1991; Aucoin,

1990) yeni kamu işletmeciliği, egemen bir “paradigma” kimliği kazanma yoluna girmiştir (Mathiasen, 1996; Ömürgönülşen, 1997 ve 2000)¹.

Toplam kalite yönetiminin (TKY), mal ve hizmetlerin sunulmasında kalitenin önemini vurgulayan bir düşünce olarak yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı içerisindeki yeri ne olabilir? Bu çalışmada, bir taraftan sözkonusu soruya cevap aranırken, diğer taraftan toplam kalite yönetiminin, kamu sektöründeki yönetim sorunlarına çözüm olup olamayacağı, kamu hizmetlerinin sunumunda etkililik ve verimliliğin TKY ile sağlanıp sağlanamayacağı ile kalite anlayışının kamu hizmetleri içerisindeki önemi tartışılmaktadır. Bu bağlamda TKY'nin zaman zaman kamu sektöründe uygulanması yönündeki çabaların sonuçları olumsuz görünmesine rağmen, bu olumsuzlukların TKY düşüncesinden değil uygulamadaki sorunlardan kaynaklandığı üzerinde de durulmaktadır.

I. YENİ KAMU İŞLETMECİLİĞİ YAKLAŞIMINA ZEMİN HAZIRLAYAN NEDENLER

1960'lı yılların ortalarından itibaren, pozitivist etkiye bir reaksiyon olarak ortaya çıkan, o yılların reformcu radikalizmini yansıtan demokratik söylem, kendisini “yeni kamu yönetimi” (the new public administration) yaklaşımı olarak ortaya koymuş ve 1970'li yılların ortasına kadar kamu yönetiminde egemen paradigma olarak kalmıştır. 1970'li yılların ortasından itibaren yaşanan siyasal, toplumsal ve ekonomik gelişmeler, devletlerin kamu hizmetlerinin sunumunda yeniden verimliliği öne çıkarmaları ile birlikte “yeni kamu işletmeciliği” yaklaşımının doğmasına neden olan ortamı hazırlamıştır (Leblebici, 2000).

I.1. Refah Devleti Bunalımı ve Neo-Liberal İktisatın Doğuşu

Geleneksel kamu yönetimi (ve yeni kamu yönetimi) yaklaşımının en önemli temellerinden birini oluşturan, devletin her alanda vatandaşların taleplerine yönelik hizmet sunumunu sağlaması gerektiği anlayışına yol açan ve özellikle 1960'lı yıllarda yıldızı iyice yükselen “refah devleti” anlayışı, 1970'lere gelindiğinde, yaşanan küresel şartların da etkisiyle, ekonomik

¹ Yeni kamu işletmeciliği (the new public management) herne kadar 1980'lerde ortaya çıkmış yeni bir paradigma gibi görünse de, özel sektör kuruluşlarındaki yönetim değer ve tekniklerinin kamu yönetimine uygulanması bağlamında, kamu yönetimi alanında 1930'lu yıllardan 1960'ların başına kadar egemen olan “genel yönetim” (generic management) akımının izlerini taşımaktadır. Bkz. Ömürgönülşen (1999), Leblebici (2000).

anlamda devletin sırtında ciddi bir mali kambura dönüşmüştür (Foster ve Plowden, 1996).

1970’li yıllarda yaşanan petrol bunalımı, sanayinin temel girdisi olan enerjinin maliyetini yükselttiğinden, kamu harcamalarının finansmanı büyük bir sorun haline almıştı. Kamu finansmanı probleminin çözülebilmesi için vergi oranlarının yükseltilmesi gerekiyordu. Ancak, vergi oranlarının zaten yeterince yüksek olması ve sivil toplum örgütleri ve iletişim araçlarıyla güçlenmiş toplumsal muhalefetin baskısı, kamu harcamalarının vergilerin daha da yükseltilmesi yoluyla finanse edilmesini güçleştiren veya engelleyen unsurlar olarak ortaya çıkmıştır.

Batılı gelişmiş ülkeler, refah devleti anlayışının getirdiği aşırı kamu harcamalarının yol açtığı yüksek maliyetle iktisadi hayattaki yollarına devam ederken, bu ülkelere yönelik bir iktisadi şok da Uzak Doğu’dan geldi. Ucuz işgücü avantajını kullanan Japonya ve bazı diğer Uzak Doğu ülkeleri yavaş yavaş Batı pazarını işgal etmeye başladılar. Bu ucuz ürünlerle rekabet edemeyen batılı firmaların sonu iflastı ve olayın toplumsal boyutu da, tabii ki “işsizlikti.” Dolayısıyla, 1970’lerden itibaren Batı ülkelerinde giderek artan ölçüde bir işsizlik problemi yaşanmaya başladı.

Bu şartlar altında refah devleti anlayışı, kamu sektörünün taşıyamayacağı ağır bir yük haline gelmiştir. Kamu harcamaları artmaya devam ediyordu, çünkü insanlar kamu hizmetlerini talep etmeye devam ediyordu. Toplumlarda bir “bağımlılık kültürü” yaratılmıştı. Kamu harcamalarındaki artış, ortalama yaşam süresinin uzaması ve yine aynı dönemlere rastlayan işsizlik oranlarındaki artış ile birleşince, sosyal güvenlik sistemlerinin çökme noktasına gelmesi de dahil olmak üzere, pek çok ağır ekonomik ve sosyal sorunları gündeme getirmiştir.

Özellikle, yaşanan yüksek enflasyon ve yüksek işsizlik toplumu bıktırmaya başlamıştı. Bu koşullarda uygulanmaya çalışılan ve kamu yatırımlarını arttırarak işsizliği ortadan kaldırmayı amaçlayan “Keynezyen ekonomik politikalar” da, bütün dünyanın yaşadığı enerji darboğazı nedeniyle piyasalarda fiyat istikrarı sağlanamadığından, enflasyonun daha da yükselmesinden başka bir sonuç vermiyordu. Dünya iktisat literatürü yeni bir kavram kazanıyordu: “Stagflasyon,” yani ekonomik durgunlukla enflasyonun birarada yaşanması.

1929 bunalımının aşılmasını sağlayan Keynezyen İktisat Okulu’nun “müdahaleci devlet anlayışı,” 1970’lerin sonlarında artık ciddi bir şekilde

sorgulanıyordu. Bu arada yine 1970'lerin başlarından itibaren, klasik liberalizmin temel ilkelerini savunan başlıca üç çağdaş liberal düşünce okulu akademik ve siyasal çevrelerde seslerini duyurmaya başlamıştı. Hayek'in kurucusu olduğu Yeni-Avusturya Okulu, Friedman'ın liderliğini yaptığı Chicago İktisat Okulu, Buchanan'ın liderliğini yaptığı Virginia Politik İktisat Okulu, liberalizmin yeniden gün ışığına çıkmasında önemli rol oynadılar. Böylece "Neo-Liberal İktisat" veya "Yeni Sağcı" politikalar doğmuş oldu. (Barry, 1987; Green, 1987; King, 1987).

I.2. Reaganizm ve Thatcherizm: Sınırlı Devlet

İşte bu dönemde "yeni sağcı" düşünceyi benimseyen teorisyenler, Batı toplumlarındaki huzursuzluğu ve bıkkınlığı iyi değerlendirerek, temelde devletin küçültülmesi ve serbest piyasa ekonomisinin canlandırılmasına dayanan yeni sağcı politikaları uygulama imkanı yarattılar. 1980'lerin başında iktidarı ele geçiren ABD'de Reagan ve İngiltere'de Thatcher yönetimleri, sözkonusu yeni sağcı politikaları uygulamaya koymak suretiyle büyük bir dönüşümün başlangıcını oluşturdular. Bu büyük bir dönüşümdü, çünkü devletin büyümesiyle ilgili genel eğilimin tersyüz edilmesi veya önemli ölçüde durdurulması söz konusuydu.

Yeni sağcı politikalar, 1980'lerde ve özellikle İngiltere'de, ağırlıklı olarak özelleştirme başlığı altında uygulandı. Thatcher İngiltere'sinin ve Reagan Amerika'sının yanısıra Kanada, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi İngilizce konuşulan ülkelerde de reform programları uygulanmaya başlandı. Kullanılan özelleştirme programları ve piyasa benzeri teknikler (market type mechanisms) ile yönetim tekniklerinde bu ülkeler belli ölçüde farklılıklar gösterdiler. Ancak, temel ortak nokta, "devletin sınırlandırılması" ve "özel sektör kültür ve değerlerinin kamu sektörüne enjekte edilmesi" idi (Mascarenhas, 1993).

II. YENİ KAMU İŞLETMECİLİĞİ YAKLAŞIMI VE KAMU SEKTÖRÜ REFORMLARINA ETKİSİ

1980'li yıllar, özellikle özelleştirme tekniği yoluyla, devletin faaliyet alanlarının küçültülmesi çabalarıyla geçti ve 1990'lı yıllara gelindiğinde devlet faaliyet alanlarının tam olarak küçültülemediği, ancak büyümesinin kontrol altına alındığı görüldü (Oxley and Martin, 1991). Aslında, varılan nokta devletin hangi alanlarda faaliyet göstermekten vazgeçemeyeceği noktasıydı. Böylelikle "elde kalan bu daha konsantre yapıyı nasıl daha etkin ve etkili kılabiliriz?" sorusu, 1990'lı yıllara egemen oldu (Ömürgönülşen, 1997). Diğer

bir deyişle, devletin faaliyet alanlarının daraltılabileceği sınırlar belirgin hale geldikten sonra, bu sınırlar içerisinde “nasıl en etkili ve verimli bir şekilde hareket edilebileceği” sorusuna cevap aranmaya başlandı.

1990’lı yıllara egemen olan bu soruya cevap olarak “yeni kamu işletmeciliği” yaklaşımı ortaya çıktı. Peters ve Waterman’ın (1982) “Mükemmeli Aramak Yolunda” (In Search of Excellence) ve Osborne ve Gaebler’ın (1992) “Devletin Yeniden Keşfi” (Reinventing Government) adlı eserleri, bu eğilimi (en azından yönetsel boyutunu) destekler ve hatta şekillendirir bir nitelikteydi. Bu eserlerde vurgulanan ana nokta, esas olarak, özel sektörde uygulanan yönetim tekniklerinin kamu sektörüne uyarlanabileceği düşüncesini öne çıkartmaktan ibaretti. Kamu yöneticilerinin, bütçeleri daha serbestçe kullanımı, işe alma ve çıkarma gibi kritik konularda daha fazla yetkilendirilmesi gibi birtakım tekniklerin yanı sıra, “toplam kalite yönetimi” ve “değişim mühendisliği” (reengineering) gibi esasen özel sektörde benimsenen yönetim anlayışlarının çeşitli unsurları devletçe ödünç alınıyordu. Gray ve Jenkins (1995:85), bu dönüşümü şu sözlerle tanımlıyorlardı:

“Weberyen örgütlerin kalıntıları olan eski komuta kontrol yapıları artık işe yaramaz hale gelmişti. Daha esnek ve uyum gücü yüksek örgütlere ihtiyaç vardı. Bu da ancak daha yatay ve daha konsantre yapılarla ve bürokratik yönetim değil, girişimci yönetimle ve daha esnek rejimlerle sağlanabilirdi”.

Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı, “Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı”na (OECD) üye pek çok ülke tarafından uygulamaya konulan yeniden yapılanma programlarına egemen olmuştur. ABD’de 1993’te ortaya konulan Milli Performans Değerlendirme Raporu (National Performance Review Report), İngiltere’de 1980’lerde başlayan Etkinlik Araştırmaları (Efficiency Scrutinies), Mali Yönetim Girişimi (Financial Management Initiative), Yeni Adımlar (Next Steps) ve Vatandaş Hakları (Citizen’s Charter) programları, Avustralya’da Mali Yönetimin İyileştirilmesi Programı (Financial Management Improvement Program); Kanada’da Kamu Hizmeti 2000 (Public Service 2000) Programı; Almanya’da 1990’larda uygulamaya konan Yeni Yönlendirme Modeli (New Steering Model) ve İdea 21 programları; Fransa’da 1988’de başlatılan Kamu Hizmetinde Yenilenme (Renewal of the Public Service) reform projesi ve Japonya’da Yönetsel Reform Temel Politikası (Fundamental Policy of Administrative Reform) bu çalışmalar arasında en çok göze çarpan ve yankı uyandırmış olanlardır (OECD, 1993 ve 1995).

Bütün bu reform programlarında, kamu hizmetlerinin sunumunda “performans” ve “kalite” standartlarının geliştirilmesi, kamu hizmetlerinde “etkinlik” ve “kalite” felsefeleri çerçevesinde ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

III. YENİ KAMU İŞLETMECİLİĞİ YAKLAŞIMININ GETİRDİĞİ YENİ KİMLİK: KALİTELİ DEVLET

Kamu hizmetlerinde etkinlik ve etkililik arayışları, 1980’li yıllara dek geleneksel kamu yönetimi paradigması içinde sistemin girdilerine odaklanmıştır. 1980’li ve 1990’lı yıllarda oluşan yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı ise “kamu hizmetlerinde performans artışı” hedeflemekte ve girdilere değil çıktılara, yani “kamusal sistemin yarattığı sonuçlara” odaklanmaktadır. “Toplam Kalite Yönetimi” (TKY) düşüncesi, bahsedilen bu yeni eğilimin kamusal sisteme uyarlanması önemli bir araç olarak görülebilir. Genel olarak, sunulan ürün veya hizmetle ilgili bütün tarafların memnuniyet düzeylerinin artırılması süreci olarak da tanımlanabilen TKY anlayışı, Batı’da bir çok ülkede ve özellikle ABD’de büyük ilgi görmektedir. ABD’de Federal Hükümet tarafından “kamu hizmet kalitesinin sürekli olarak geliştirilmesinde en etkili araç” olarak ilan edilen TKY, bu ülkede, kamu yönetimi reform çalışmalarında gündemin ilk maddesini oluşturmaktadır. Böylece, “yeni kamu işletmeciliği” yaklaşımını benimseyen ülkeler açısından TKY, benimsedikleri politikalar ve uyguladıkları yönetsel uygulamalar için önemli ve vazgeçilmez bir yaklaşım haline gelmiştir.

Kamu hizmetlerinde yaşanmakta olan “kalite devrimi”nin, kendini kanıtlamış bir yaklaşım olma özelliği ile tarihsel açıdan bakıldığında, genel olarak şu gelişmelerin bir ürünü olduğu söylenebilir:

- a. 1980’lerin başlarından itibaren kamu hizmetlerinin sunumundaki gereksiz harcamalar ve verimsizlik, vatandaşlardan geçmişe oranla daha fazla tepki görmeye başlamıştır.
- b. Hükümetlerin içinde bulunduğu mali kriz ve vatandaşlarda oluşan memnuniyetsizlik, kamu sektöründe yeni arayışlara yol açmıştır.
- c. Söz konusu yeni arayışlar hem siyasal hem de ekonomik anlamda yeni yaklaşımları ortaya çıkarmış, özelleştirme ve deregülasyon politikalarını gündeme getirmiştir.
- d. Bu süreçte, özel sektör yönetim tekniklerinin kamu sektörüne transferi çalışmaları da hız kazanmıştır.
- e. Kamu sektöründe çalışan yöneticiler, uzun dönemli planlama, misyon ve sonuç odaklı bütçeleme uygulamalarına yönelmiş ve böylece yıllık performans denetimine olan bağlılık azalmıştır.

1980 ve 90'lı yıllarda yaşanan bu gelişmeler, aslında kamu yönetimlerine farklı bir bakış açısını temsil etmektedir. Yeni kamu işletmeciliği olarak adlandırılan ve geleneksel kamu yönetimi yaklaşımının dışında kalan bu yeni bakış açısıyla kamu yönetimlerinde TKY düşüncesinin uygulanması, büyük bir önem kazanmıştır. Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı ile TKY arasındaki bu bağlantıyı, yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı çerçevesinde değerlendirilebilecek bazı temel uygulamalarda görmek mümkündür. Örneğin Osborne ve Gaebler (1992) "Devletin Yeniden Keşfi" adlı eserlerinde, siyasi karar mekanizmasının olumsuz etkileri ve bürokratik yapılara özgü sorunlar nedeniyle rasyonaliteden, etkililikten ve kaliteden uzaklaşan kamu yönetimlerinin nasıl daha etkili yapılara dönüştürülebileceğini tartışmakta ve önerilerde bulunmaktadır. Önerilerin ABD Federal Hükümeti tarafından dikkate alınıp, 1993 yılında bu çerçevede bir plan hazırlanmasıyla "Devletin Yeniden Keşfi" düşüncesi somuta indirgenmiş ve kamu yönetimlerinde performans artışının bir aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır. ABD Başkan Yardımcısı Al Gore tarafından hazırlanan ve "Milli Performans Değerlendirme Raporu" adını taşıyan planın temel sekiz önerisinden birisini de TKY'nin uygulanması oluşturmaktadır (Gore, 1993). Performans ve kalite hususundaki sözkonusu bağlantı nedeniyle TKY anlayışı, yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının "en etkili aracı" olarak kabul edilmektedir (Milakovich 1995: 165).

IV. TKY'NİN KAMU SEKTÖRÜNDE UYGULANMASI

Kamu sektöründe kalite çalışmalarının geçmişi çok eski değildir. Ancak, bu eğilim, özellikle 1990'larda hız kazanmış, kalite geliştirme, vatandaş/müşteri memnuniyeti, kamu kuruluşlarında yetki devri ve hiyerarşilerin azaltılması konuları yaygın bir şekilde tartışılmaya başlanmıştır. Bu çerçevede TKY'nin kamu sektörüne uygulanabilirliği de sorgulanmıştır (Leblebici ve Ömürgönülşen, 1999). Bu tartışmalar ve TKY uygulamalarından sağlanan başarılar, kamu yönetimi uygulamalarında partizanlıktan uzak bir modelin sinyallerini vermektedir. Kalite geliştirme çalışmaları, böylece, günümüzde kamu hizmeti performansını geliştirme amacının önemli bir aracı haline gelmiştir (Gore 1993; Milakovich, 1995). Özellikle eğitim, sağlık, taşımacılık ve çevre koruma hizmetlerinde gerçekleştirilen başarılı TKY uygulamaları diğer hizmetler için de cesaret vericidir. Hükümetler, giderek artan bir ölçüde TKY düşüncesini kullanarak kamu hizmet örgütlerini, her seviyede, misyon, kalite ve sonuç odaklı, adem-i merkezîyetçi ve müşteri beklentilerine duyarlı hizmet yapılarına dönüştürmeye çalışmaktadırlar.

Türkiye'de de, TKY uygulamaları konusunda giderek artan bilinç, merkezi hükümet düzeyinde kendisini göstermektedir. Bu kapsamda, İçişleri,

Maliye, Ulaştırma, Sanayi ve Ticaret Bakanlıkları'nın, TKY ve ISO 9000 çalışmalarını başlattıkları görülmektedir. İlk aşamada, Türk Standartları Enstitüsü'nün eğitim ve geliştirme desteği ile yürütülen çalışmalarda, ISO 9000 kalite güvence sistemi belgesinin alınması temel amaç olarak belirlenmiştir. Bu dört bakanlık arasında Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, TKY çalışmalarında diğer bakanlıklara göre oldukça önemli bir mesafe almış gözükmektedir.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nda 1 Eylül 1997'de "Mükemmelliğe Doğru Yolculuk" (Akgül, 1998) adı altında başlatılan program çerçevesinde, 14 Ekim 1998'de ISO 9000 belgesi alınmıştır. Merkezi hükümet teşkilatında Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın başını çektiği ve diğer pek çok bakanlığın da izlediği bu çalışmalara ek olarak, eğitim sektöründe üniversitemiz de kalite çalışmalarına hız vermiştir. Örneğin Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı'nın (EFQM) 27 Eylül 2000 tarihinde verilen Kalite Ödülleri'nde, Türkiye'den finale kalan ilk kamu kuruluşu olan Marmara Üniversitesi Mühendislik Fakültesi, eğitim sahasındaki çalışmaların da son derece ileri bir noktaya geldiğinin kanıtı olarak göze çarpmaktadır. Marmara Üniversitesi aynı zamanda Avrupa'da bu ödüle başvuran ilk yüksek öğretim kurumu niteliğini de taşımaktadır (Hürriyet, 21.8.2000). Ülkemizde TKY uygulamalarının başarıyla sonuçlandığı bir diğer hizmet grubunu da sağlık sektörü oluşturmaktadır. Sağlık sektöründe ülkemizde başarılı sonuçlar alınmış ve Başkent Üniversitesi'nin öncülüğünde, 1994 yılından itibaren "Sağlık Sektöründe TKY" konusunda her yıl bir sempozyum düzenlenmeye başlanmıştır. Özel hastanelerin öncülük ettiği TKY uygulamalarına daha sonra devlet hastaneleri de ilgi göstermiş ve bu konuda çalışmalara başlanmıştır. Son olarak 1999 yılında Gazi Üniversitesi Hastanesi, TSE-EN-ISO 9000 Kalite Güvence Sistemi belgesini alarak, bu sahadaki diğer kamu kuruluşlarına da örnek teşkil etmiştir. Kamu kurumları arasındaki kalite yarışına Türk Silahlı Kuvvetleri'nin de katıldığı gözlenmektedir. 1997 yılı içerisinde Genelkurmay Başkanlığı'nın resmi talimatıyla Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bazı birimlerinde TKY uygulamaları başlatılmıştır. ABD, Almanya ve İngiltere gibi gelişmiş ülke ordularındaki uygulamaların örnek alınmasıyla ilk olarak 21 Kasım 1997'de, Harp Okulları ve başta Cumhurbaşkanlığı Muhafız Alayı olmak üzere bazı seçilmiş askeri birimlerde TKY faaliyetleri başlatılmıştır (Milliyet 21.3.1998). TKY uygulamalarının yanısıra ISO 9000 standardı temini için de çalışmalar yapan silahlı kuvvetler birimlerinden Bursa Işıklar Askeri Lisesi, 1998 yılında ISO 9001 kalite güvence sistemi belgesini almıştır (Milliyet 31.5.1998).

Yukarıda özetlenen gelişmeler, ülkemizde kamu kesiminde yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının önemli etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Artık, Türkiye'de de kamu hizmet örgütleri hizmet sunumunda etkinlik, etkililik ve

kalite kavramlarını merkez alan politikaları gündemlerine almaya başlamışlardır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

1980’li yılların sonları ve 1990’lı yılların başlarında akademik çevrelerde kabul görmeye başlayan yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı ve onun önemli araçları olarak TKY ve ISO 9000 kalite güvence sistemi çalışmaları, Batı ülkelerinin yürüttüğü kamu sektörünü yeniden yapılandırma projelerinde önemli bir yön göstericiliğe kavuşmuştur.

Türkiye’de kamu sektöründeki TKY çalışmaları, son bir kaç yılda ivme kazanmaya başlamıştır. Ülkemizde mevcut siyasal istikrarsızlık ortamında, reform projelerinin yasa haline getirilmesinin son derece uzun zaman aldığı ortadadır. Bu çerçevede, çağdaş eğilimler de göz önünde bulundurulduğunda, kamu hizmet kuruluşlarının başındaki yöneticilerin, değişen kamu yöneticisi kavramı çerçevesinde bireysel inisiyatiflerini kullanmaları ve girişimci yöneticiler olmaları giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Böylece, tek tek kamu hizmet kuruluşlarında başlatılan yöneticilerin inisiyatifindeki TKY çalışmalarının tümevarımcı bir yaklaşımla ve zamanla siyasal ve toplumsal kaliteyi de geliştireceği düşünülmektedir. Siyasal otoritenin hemen hemen tek belirleyici olduğu sistemlerde, siyasal ve toplumsal kalitenin gelişmesinin devletin idari mekanizma üzerinde yapacağı olumlu etkilerde göz önüne alındığında, kamu kurum ve kuruluşlarındaki TKY uygulamasının, arzu edilen ölçülerde başarılı sonuçlar sağlamasa da, orta ve uzun vadede sağlayabileceği kazançların gözardı edilmemesi gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında etkili, verimli ve kaliteli hizmet sunma anlayışının oluşmasını sağlamak bile başlıbaşına bir amaç olarak görülmelidir.

KAYNAKÇA

- Akgül, A. (Editör) (1998) **Mükemmelliğe Doğru Yolculuk Planı**, Ankara: Tisamat Basım Sanayii.
- Aucoin, P. (1990) “Administrative Reform in Public Management: Paradigms, Principles, Paradoxes and Pendulums.” **Governance**, C.3, S.2
- Barry, N.P. (1987) *The New Right*, London: Croom Helm.
- Gore, A. (1993) “Creating a Government that Works Better and Costs Less.” **Report of the National Performance Review**, New York: Time Books, Random House.

- Gray, A.; Jenkins B. (1995) "From Public Administration To Public Management: Reassessing a Revolution." **Public Administration**, C.73, Spring Issue.
- Green, D.G. (1987) **The New Right: The Counter-Revolution in Political, Economic and Social Thought**, Brighton: Wheatsheaf.
- Foster, C.D. ve F.J. Plowden (1996) **The State Under Stress: Can The Hollow State Be Good Government?**, Buckingham: Open University Press.
- Hood, C. (1991) "A Public Management for All Seasons." **Public Administration**, C.69, Spring Issue.
- Hürriyet Gazetesi**, 21.8.2000.
- King, D.S. (1987) **The New Right, Politics, Markets and the Citizenship**, London: Macmillan Education Ltd.
- Leblebici, D. N. (2000) "Kamu Yönetimi ve Türkiye'deki Gelişimi." **Atatürk'ün Ölümünün 62. Yılında Cumhuriyet Dönemi Türkiye'sinde Bilimsel Gelişmeler Sempozyumu**, 8-10 Kasım 2000, Ankara: Hacettepe Üniversitesi
- Leblebici, D.N. ve Ömürgönülşen, U. (1999) "Kamu Kesiminde Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliği." **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, S.1.
- Mascarenhas, R. C. (1993) "Building an Enterprise Culture in the Public Sector: Reforms of the Public Sector in Australia, Britain and New Zeland" **Public Administration Review**, C.53, S.4.
- Mathiasen, D.G. (1996) "The New Public Management and its Critics." **International Public Management Journal**, C.1, S.3.
- Melnik, S. (1994) "Tackling the Credibility Gap Between Politicians and the General Public in Europe." **Proceedings of a Seminar at the Chateau de Limalette, Belgium, 2-6 Nov. 1984**, (Editör: S. Melnik), Brussels: Friedrich Naumann Foundation, Brussels Office.
- Milakovich, M. E. (1995) **Improving Service Quality**. Florida: St.Lucie Press.
- Milliyet Gazetesi**, 21.3.1998.
- Milliyet Gazetesi**, 31.5.1998.
- Nye, Jr. J. S.; Zelikov, P.D., King D.C. (Editörler) (1997), **Why People Don't Trust Government**, Mass: Harvard University Press.

- OECD (1993) **Public Management: OECD Country Profiles**, Paris: OECD.
- OECD (1995). **Governance in Transition: Public Management Reforms in OECD Countries**, Paris: Puma-OECD.
- Osborne, D.; Gaebler, T. (1992) **Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector**, Mass: Addison-Wesley.
- Oxley, H. and Martin J.P. (1991) "Controlling Government Spending and Deficits: Trends in the 1980s and Prospects for the 1990s" içinde: **OECD Economic Studies**, S.17, Paris: OECD.
- Ömürgönülşen, U. (1997) "The Emergence of a New Approach to the Public Sector: The New Public Management", **Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.52, S.1-4.
- Ömürgönülşen, U. (1999) "Different Positions Concerning the Management Function in the Public and Private Sector and the Distinctive Place of Public Management in the Spectrum of These Positions", **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, S.1
- Ömürgönülşen, U. (2000) "The New Public Management: A 'New Fashion' or an 'Irreversible Change' in the Public Sector." **Discussion Paper in Management and Organization Studies**, Management Centre, Faculty of Social Sciences, University of Leicester, No: 00/06.
- Peters, T. And Waterman, Jr., R.H. (1982) **In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies**, New York: Harper & Row.
- World Bank (1996). "From Plan to Market." **World Development Report**, New York: Oxford University Press.
- World Bank (1997). "The State in a Changing World." **World Development Report**, New York: Oxford University Press.
- Wright, V. (1992), "Public Administration in the Nineties: Trends and Innovations" içinde: **Public Administration in the the Nineties: Trends and Innovations**, Proceedings of XXII. International Congress of Administrative Sciences, Vienna, Bruxelles: International Institute of Administrative Sciences.

GENÇLERİN TÜKETİCİ DAVRANIŞLARININ BİR MODEL YAKLAŞIMI İLE İNCELENMESİ

Emine GÖNEN

(Prof.Dr., Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksekokulu 06130 ANKARA)

Özlen ÖZGEN

(Doç.Dr., Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksekokulu)

Yasemin BABEKOĞLU

(Uzm.Arş.Gör., Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksekokulu)

Hatun UFUK

(Uzm.Arş.Gör.,Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksekokulu)

Özet:

Bu araştırma, genç tüketicilerin davranış modellerini belirlemek amacı ile Ankara’da 786 genç üzerinde yürütülmüştür. Soru formu farklı sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet ve yaş kategorilerindeki deneklere uygulanmıştır. Likert tipi cümlelere verilen yanıtlar puanlanmış, faktör analizi yapılarak faktör yükü 0.40’dan düşük olan cümleler hesaplamalara dahil edilmemiştir. Araştırmada kullanılan cümlelerin güvenilirliği “Kuder-Richardson Güvenirlik Analizi” ile test edilmiş, alfa değeri 0.75 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark, t testi ile değerlendirilmiştir. Ayrıca, doğrudan basit, dolaylı basit, doğrudan karmaşık ve dolaylı karmaşık tüketici becerileri ile bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumu arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, genç tüketicilerin bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumları ile materyalizm, sosyal motivasyonlar ve ekonomik motivasyonları kapsayan dolaylı karmaşık becerileri arasında önemli bir ilişki olduğunu; reklamlara, markalara, mağazalara, fiyatlara ve satış personeline ilişkin tutumlarını kapsayan doğrudan basit becerileri, temel ekonomik terimlere ve tüketici hak ve kolaylıklarına ilişkin bilgilerini kapsayan dolaylı basit

Anahtar Sözcükler: Gençlik, tüketici davranışları, sosyal ve ekonomik motivasyonlar, tüketici becerileri.

Keywords: Adolescent, consumer behaviour, social and economic motivations, consumer skills.

becerileri ile finans yönetimi ve bilgi arama davranışlarını kapsayan doğrudan karmaşık becerileri arasında ise istatistik anlamda önemli bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Abstract:

**Determination Of Consumer Behaviour Of Adolescents
By Using A Model Approach**

This research was carried out on 786 adolescent consumers in order to determine the models of consumer behaviour, in Ankara. The questionnaire form was applied to subjects from different socio-economic, sex and age categories. Answers given to sentences typed Likert were scored. Factor analysis was applied and items with factor loadings less than 0.40 were deleted, Kuder-Richardson reliability coefficient was $\alpha=0.75$. Differences among average scores were evaluated by using t test. Moreover, Pearson correlation matrix was calculated in order to analyse the relationships among direct-simple skills, indirect simple skills, direct-complex skills, indirect complex skills and rational consumer behaviours. Research findings showed that there was a significant correlation between indirect-consumer skills, inherent materialism, social motivations and economic motivations, and rational consumer behaviour of young consumers. On the other hand, significant correlations between direct-consumer skills, included attitudes towards advertisements, brands, stores and salespeople, indirect-consumer skills, consumer rights and facilities, direct-complex skills, included financial management and information seeking behaviours, and rational consumer behaviours of adolescent consumers could not be found out.

1. GİRİŞ

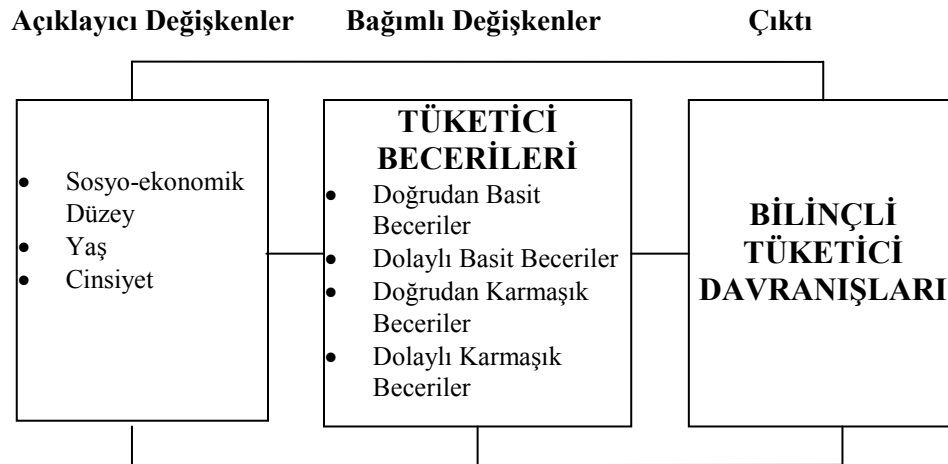
Tarihsel gelişim süreci içerisinde, insanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanması önem kazanmış, büyük hacimli üretim, çok sayıda ve çok çeşitli ürünün pazara girmesini sağlamıştır. Böylece tüketim toplumu adı verilen çağdaş ekonomik yapılanma ortaya çıkmıştır. Bu durum, dikkatlerin tüketici tutum ve davranışları üzerinde odaklanmasına neden olmuştur.

Tüketime ilişkin tutumlar, tüm yaşamı kapsayan ve davranışları motive eden unsurlardır. Tutum kavramı, bireyin o andaki davranışlarını belirleyen geçmiş deneyimlerin bir özeti olarak ele alınabilir (Tolan 1991: 258-259). Tüketici davranışları ise tüketicilerin ihtiyaç, güdü, algı ve tutumlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmakta, bireylerin mal ve hizmetleri değerlendirme, elde etme ve kullanmaya ilişkin zihinsel ve fiziksel faaliyetlerini kapsamaktadır.

Ayrıca, pazardaki mal ve hizmetlerin fiyat, kalite ve benzeri özellikleri, tüketicinin içinde bulunduğu sosyo-kültürel ortam ve pazarlama bileşenleri gibi çevresel faktörler de tüketici davranışlarının oluşumunda rol oynamaktadır (Assael 1987: 2-22).

Tüketici davranışlarına ilişkin pek çok teori ve araştırma yetişkinler üzerinde odaklanmış, pazarda sayıları giderek artan özel tüketici gruplar ihmal edilmiştir (Moschis 1987:5). Ancak nüfus içindeki paylarının, satın alma güçlerinin ve ailelerin satınalma kalıpları üzerindeki etkilerinin artması nedeni ile son yıllarda gençler, önemi giderek artan özel bir tüketici grup oluşturmaktadırlar (Loudon ve Della Bitta 1988: 215-222).

Gençlerin tüketici davranışları bir model yardımı ile incelenebilir. Model, gençlerin satınalma ve tüketimi güdüleyen tüketici becerilerinin, kaynaklarını en üst düzeyde kullanmalarına olanak verecek bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumlarının ve tüketici becerileri ile bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumları arasındaki ilişkinin incelenmesini kapsar (Şekil 1).



Şekil 1. Gençlerin Tüketici Davranışları Modeli

Tüketici davranışlarının açıklanmasında, sosyalleşme süreci ile kazanılan bilgi, tutum, yargı ve güduları kapsayan “tüketici becerileri”nin incelenmesi yararlı olabilir. Tüketici becerileri, doğrudan ve dolaylı tüketici becerileri olmak üzere iki bölümde incelenebilir. Doğrudan tüketici becerileri, tüketici davranışları ve satınalma faaliyetlerini direkt olarak kapsayan becerilerdir. Dolaylı tüketici becerileri ise tüketimi motive eden, ancak satınalma

kararlarında ve faaliyetlerinde doğrudan etkili olmayan becerilerdir. Tüketici becerileri ayrıca basit ya da karmaşık olma durumuna göre de ele alınabilir. Tüketici becerilerinin doğrudan basit kategorisi, pazarlama değişkenlerine ilişkin bilişsel ve etkileyici yönelimleri içerir. Dolaylı basit beceriler ise bireyin pazardaki yasal haklarına ve temel bazı ekonomi ve iş kavramlarına ilişkin bilgilerini kapsar. Doğrudan karmaşık beceriler bilgi toplama, reklamları ayırtma ve ekonomik kaynakları yönetebilme ile ilgilidir. Dolaylı karmaşık beceriler ise tüketim ve materyalizm olmak üzere iki tip yargı ve güdülenmeyi içerir (Moschis, Churchill 1979: 40-48).

Gençlik; çocukluk ile yetişkinlik arasında yer alan gelişme, ruhsal olgunlaşma ve yaşama hazırlık dönemidir. Gençlerin topluma katılabilmeleri, yetişkinler arasındaki yerlerini ve konumlarını alabilmeleri, bu gelişme döneminde belirli bilgi, beceri ve deneyimlerin kazanılmış olmasına bağlıdır. Genellikle ilk ergenlik belirtileri ile başlayan gençlik çağı, büyümenin durmasına kadar sürmekte ve 12-21 yaşlarını kapsamaktadır (Yörükoğlu 1996: 13,20). Ülkemizde Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1990 nüfus sayımı verilerine göre, 12-21 yaş kategorisinde 12.483.754 genç yaşamaktadır (Anon 1997: 74).

Gençlerin tüketim davranışları üzerinde kendi bireysel özellikleri ve çevresel etkiler rol oynamaktadır. Gençlerin davranışlarını etkileyen bireysel özellikleri vurgulayan görüş, bilişsel gelişim teorisidir (Moschis, Churchill 1979: 40-48). Piaget (1947), 12 yaşından başlayarak çocuklarda soyut düşünme yeteneğinin hızlı bir biçimde geliştiğini belirtmiştir. Somut düşünme biçiminin yerini soyut kavramlar ve simgeler ile düşünme almakta, gençler deneyim ve algılamalarına bağlı olmaksızın, mantıklı düşünme ilkelerini kullanarak muhakemeler yapabilmekte, genellemelere gidebilmekte ve sonuçlara varabilmektedirler. Bu düşünme biçimine "formal işlem" denir ve formel işlem 16-17 yaşlarında doruk noktasına ulaşır (Yörükoğlu 1996: 49). Bilişsel gelişim teorisine göre gencin tüketici olarak becerileri, çocukluk ile yetişkinlik arasında yaşadığı deneyimlerine dayalı bilişsel düzeyine bağlıdır. Bilişsel gelişimin son formal işlemler dönemi ilk gençliği kapsamakta, daha ileri yaşlarda ise tüketime ilişkin bilişsel becerilerin kavranmış olması beklenmektedir (Moschis, Churchill 1979: 40-48). Gençlerin cinsiyeti de tüketici davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Moschis, Moore, Lowndes 1977: 17-26). Kızlar büyüme ve gelişmelerini erkeklerden 1-2 yıl erken tamamlamakta, ilk gençlik döneminde kızların zeka ortalaması erkeklerden biraz daha yüksek bulunmakta, ergenlikten sonra ise erkekler aritmetik yeteneğinde öne geçmektedirler (Yörükoğlu 1996: 33, 47).

Gençlerin davranışlarını etkileyebilecek sosyal çevre değişkenleri, sosyal öğrenme teorileri ile açıklanmakta ve sosyalizasyonu etkileyen faktörler olarak bilinen norm, tutum, motivasyon ve davranışları bireye aktaran etkilerin kaynağını vurgulamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, sosyo-ekonomik düzey önemli bir değişkendir (Moschis, Churchill 1978: 599-609, Moschis, Churchill 1979: 40-48).

Gençlerin tüketim davranışlarını bir model kapsamında ele alan çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Moschis, Churchill (1978: 599-609), 12-18 yaş kategorisindeki 806 genç tüketicinin sosyalizasyonunu, sosyal öğrenme ve bilişsel gelişme teorileri kapsamında ele almışlar, sosyal öğrenme modelinin gençlerin tutum ve davranışlarındaki, bilişsel gelişme modelinin ise tüketici olarak pazarda yer almalarındaki ve bilgilerindeki gelişmeyi daha iyi açıkladığını vurgulamışlardır. Moschis, Churchill (1979: 40-48) yine aynı örnek üzerinde yaptıkları bir başka araştırmada tüketici rol kavramını açıklamışlardır. Dursun (1993: 1-130) ise gençlerin tüketici olarak sosyalleşmelerini incelemek amacı ile Kayseri’de 1113 genç üzerinde bir araştırma yapmış, pazarlama stratejileri oluşturulurken farklı sosyo-ekonomik gruplardaki gençlerin tüketime yönelik sosyal motivasyonlarının farklı olduğunun dikkate alınması gerektiğini, ayrıca hedef grubun yaş ve cinsiyete göre incelenmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır.

Tüketici davranışlarına model yaklaşımı; davranışlar ile ilgili faktörlerin vurgulanması, pazarlamaya ilişkin kararların verilebilmesi için gerekli bilgi alanlarının belirlenmesi, değerlendirme kriterlerinin niteliklerinin güçlendirilmesi, pazarın bölümlere ayrılması ve uygun stratejiler saptanması için temel oluşturulması açısından yararlı olabilir (Assael 1987: 2-22).

Bu araştırma, Ankara’da farklı sosyo-ekonomik düzey, yaş ve cinsiyetteki gençlerin tüketim becerilerini, bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumlarını ve tüketici becerileri ile bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumları arasındaki ilişkiyi içeren Şekil 1’deki model çerçevesinde planlanmış ve yürütülmüştür.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

Örneklem Yöntemi

Araştırmanın evrenini, Ankara İli belediye sınırları içindeki farklı sosyo-ekonomik düzeydeki semtlerden seçilen ortaokul ve liselerde okuyan gençler oluşturmaktadır.

Ankara İli Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgilere dayanılarak, yüksek, orta ve düşük sosyo-ekonomik düzeydeki semtlerde bulunan ortaokul ve liseler belirlenmiş, her sosyo-ekonomik düzeyden bir ortaokul ve bir lise tesadüfi olarak seçilmiştir. Araştırma kapsamına alınan okullardan tesadüfi örnekleme yöntemi ile her sınıf için birer şube saptanmış, saptanan şubelerde okuyan tüm kız ve erkek öğrenciler araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamına yüksek sosyo-ekonomik düzeyden 260 (133 ortaokul, 127 lise), orta sosyo-ekonomik düzeyden 281 (143 ortaokul, 138 lise), düşük sosyo-ekonomik düzeyden ise 245 (129 ortaokul, 116 lise) olmak üzere toplam 786 genç dahil edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan 786 gencin 395'i kız, 391'i erkektir. Yaş kategorileri göz önüne alındığında ise, gençlerin 405'inin 12-15, 381'inin 16-19 yaş kategorisinde olduğu görülmektedir.

Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket tekniği kullanılmıştır. Anket formları, konu ile ilgili kaynaklar dikkate alınarak (Moschis ve Churchill 1979: 40-48, Assael 1987: 1-660) denekler tarafından anlaşılabilir biçimde hazırlanmış ve 15 Nisan-30 Mayıs 1994 tarihleri arasında, gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra deneklerden anket formlarını doldurmaları istenmiştir.

Değerlendirme Araçları

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, SPSS paket yazılımından yararlanılarak değerlendirilmiştir.

Ankette deneklerin reklamlara, markalara, mağazalara, fiyatlara ve satış personeline ilişkin tutumlarını kapsayan doğrudan basit tüketici becerileri 26 Likert tipi cümle ile ölçülmüştür. Bu cümlelere verilen yanıtlar, “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” biçiminde 5 kategoride ele alınmıştır. Seçenekler, cümlenin olumlu ya da olumsuz olma durumuna göre 1-5 puanla değerlendirilmiştir. Diğer taraftan, temel ekonomik terimler ile tüketici hak ve kolaylıklarına ilişkin bilgileri içeren dolaylı basit tüketici becerileri 17 cümle ile değerlendirilmiş, yanıtlar “doğru”, “yanlış” ve “bilmiyorum” olmak üzere üç kategoride incelenmiştir. “Bilmiyorum” yanıtı 0 puan ile, diğer seçenekler ise, cümlenin doğru ya da yanlış olma durumuna göre 1-2 puan ile değerlendirilmiştir. Doğrudan karmaşık tüketici becerilerini ölçmek için 30 cümle kullanılmıştır. Bu kapsamda finansman yönetimine ilişkin yanıtlar, “doğru”, “yanlış” ve “bilmiyorum” biçiminde ele alınmış, “bilmiyorum” yanıtı 0 puan ile, diğer seçenekler ise, cümlenin doğru ya da yanlış olmasına bağlı olarak 1-2 puan ile değerlendirilmiştir. Bilgi arama davranışları ise "çok doğru", "doğru", "kararsızım", “yanlış” ve “çok yanlış” biçiminde beş kategoride ele alınmış, 1-5

puan ile değerlendirilmiştir. Materyalizm, sosyal ve ekonomik motivasyonları içeren dolaylı karmaşık tüketici becerilerini ölçmek için 20 cümleden yararlanılmıştır. Materyalizme ilişkin cümlelere verilen yanıtlar, “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” biçiminde beş kategoride ele alınmış, cümlenin olumlu ya da olumsuz olması dikkate alınarak 1-5 puan ile değerlendirilmiştir. Sosyal ve ekonomik motivasyonları içeren bölümlerdeki "çok doğru", "doğru", "kararsızım", "yanlış" ve "çok yanlış" yanıtları, cümlenin doğru ya da yanlış olma durumu gözönüne alınarak 1-5 puan ile değerlendirilmiştir. Bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumu ise 6 cümle üzerinden "çok doğru", "doğru", "kararsızım", "yanlış" ve "çok yanlış" yanıtları ile ölçülmüş ve yine cümlenin doğru ya da yanlış olma durumuna göre 1-5 puan ile değerlendirilmiştir.

Faktör Analizi

Ortalama puanlar hesaplandıktan sonra faktör analizi yapılmış, faktör yükü 0.40'ın altında olan cümleler daha sonraki analizlere dahil edilmemiştir. Söz konusu faktör yükleri Çizelge 1’de gösterilmiştir.

Çizelge 1. Gençlerin Tüketici Davranış Modellerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve Öğeler (Faktör adlarını takibeden ondalık sayılar, faktör yükleridir.)

A. Doğrudan Basit Beceriler

Faktör 1. Reklamlara İlişkin Tutumlar

1. Televizyondaki pek çok ürünün reklamını izlemek eğlencelidir..471
2. Reklamlar her zaman gerçeği yansıtmaz. .506
3. Reklamların bilgilendirici fonksiyonu tüketiciler açısından önemlidir. .523
4. Reklamlarda gençlerin önerdiği ürünler daha fazla satılır (-).492
5. Reklam tüketicilerin satın alma davranışlarını etkileyen en önemli faktördür .(-) 433
6. Reklamlar çocukları ve gençleri daha fazla etkiler..508

Eigen değeri: 1.759

Açıklayıcı varyans: 29.324

Faktör 2. Markalara İlişkin Tutumlar

7. Satın aldığım ürünlerin belirli bir markası olmasını tercih ederim..448
8. Markanın bir statü sembolü olduğunu düşünüyorum..599
9. Marka kaliteyi çağırıştırır..607
- *10. Marka bağımlılığı olan tüketiciler her zaman rasyonel davranmazlar..387
11. Moda markadır (-)..478

Eigen değeri: 1.697

Açıklayıcı varyans: 33.943

Çizelge 1 (Devamı):Faktör 3. Mağazalara İlişkin Tutumlar

12. Tanınmış mağazalar düşük kaliteli ürünler satmazlar (-)..419
 13. Mağaza ismi statü sağlar..545
 14. Mağaza kalitenin güvencesidir (-)..419
 15. Mağaza bağımlılığı olan tüketicinin her zaman tam anlamı ile tatmin duyduğu söylenemez..653
 16. İyi bir ürün satın almanın en iyi yolu iyi bir mağazadan alışveriş yapmaktır..507
 17. Belirli mağazalardan alış-veriş yapmak her zaman iyidir (-)..460
 18. İade kabul eden ya da değiştirme yapan mağazaları tercih etmek gerekir..481

Eigen değeri: 2.196

Açıklayıcı varyans: 31.366

Faktör 4. Fiyatlara İlişkin Tutumlar

- *19. Pek çok ürünün değeri onlar için ödenen fiyat kadar değildir. .395
 20. Kaliteli bir ürünün fiyatının yüksek olması doğaldır..533
 21. Satın alınan ürünün fiyatı tüketici için önemli bir belirleyicidir..452
 22. Ürünün pahalı olması her zaman kaliteli olduğu anlamına gelmez..476

Eigen değeri: 1.432

Açıklayıcı varyans: 35.791

Faktör 5. Satış Personeline İlişkin Tutumlar

23. Satış personeli dürüst olmayabilir..576
 24. Satış personelinin fikirlerine her zaman önem vermek gerekir (-). .569
 25. Satış personeli ürünü satabilmek için her şeyi yapar (-)..579
 26. Satış personelinin yaklaşımının iyi niyetli ve dostça olması tüketiciye güven verir.
 418

Eigen değeri: 1.273

Açıklayıcı varyans: 31.832

B. Dolaylı Basit BecerilerFaktör 6. Temel Ekonomik Terimlere İlişkin Bilgiler

27. Hisse senedi satın alanlar şirketin bir kısmına sahip olurlar..524
 28. Borsa hisse senetlerinin alınıp satıldığı soyut bir pazardır..422
 29. Tasarruf edebilmek için gelir düzeyinin yüksek olması gerekir (-)..485
 30. Sigorta yaşam düzeyini güvenceye alma yollarından biridir..481
 31. Enflasyon paranın değerini etkilemez (-)..526
 32. Kredi kartı nakit demektir..484
 33. Enflasyon tasarruf eğilimini azaltmaktadır..441
 34. Gayrimenkul yatırımlarının maliyeti her zaman çok yüksektir. .421

Eigen değeri: 1.671

Açıklayıcı varyans: 20.882

Çizelge 1 (Devamı):

Faktör 7. Tüketici Hak ve Kolaylıklarına İlişkin Bilgiler

35. Haksızlığa uğradığında hakkını aramak tüketicinin görevidir..389
- *36. Tüketiciler örgütlenerek haklarını korumalıdır..276
37. Haksızlığa uğrayan tüketicinin hakkını aramak devletin görevidir..498
38. Satın alınacak ürünlerin garanti kapsamında olup olmadığı araştırılmalıdır..409
39. Üzerinde üretim ve son kullanma tarihi yazılı olmayan ürünler satın alınmamalıdır. .553
40. Ürünlerin kullanma talimatındaki uyarılara dikkat edildiği halde sorun çıkıyorsa hakkını aramak tüketicinin görevidir..404
- *41. Can ve mal güvenliğinin korunması tüketicinin en önemli haklarından biridir..325
42. Tüketicinin hakkını koruyabilmesinin bir yolu da temsil edilme hakkına sahip olmasıdır. .454
43. Tüketicinin akılcı bir seçim yapabilmesi ürünler ve piyasa konusunda bilgilendirilmesine bağlıdır..403

Eigen değeri: 2.061

Açıklayıcı varyans: 22.901

C. Doğrudan Karmaşık Beceriler

Faktör 8. Finans Yönetimi

44. Gelir düşük de olsa bir bölümü mutlaka tasarruf edilmelidir..751
45. Düşük gelir grubundaki ailelerde yiyecek harcamaları daha yüksek orandadır..587
- *46. Esnek giderlerin önceden belirlenmesi sabit giderlere oranla daha güçtür..376
47. Yüksek gelir grubundaki ailelerde barınma ve ev içi harcamalar daha düşük orandadır..573
48. Yüksek gelir grubundaki aileler ulaşım ve özel ihtiyaçları için daha yüksek oranda harcama yaparlar..494

Eigen değeri: 1.455

Açıklayıcı varyans: 29.094

Faktör 9. Bilgi Arama

49. Kot pantolon alırken arkadaşlarımdan etkilenirim. .577
50. Kot pantolon satın alırken TV reklamlarından etkilenirim..620
51. Kot pantolon satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim..577
52. Kot pantolon satın alırken ailemden etkilenirim..605
53. Kot pantolon satın alırken satış personelimden etkilenirim..553
54. Şampuan satın alırken arkadaşlarımdan etkilenirim..625
55. Şampuan satın alırken TV reklamlarından etkilenirim..484
56. Şampuan satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim..659
57. Şampuan satın alırken ailemden etkilenirim..492
58. Şampuan satın alırken satış personelimden etkilenirim..562
59. Spor ayakkabı satın alırken arkadaşlarımdan etkilenirim..588
60. Spor ayakkabı satın alırken TV reklamlarından etkilenirim..527

Çizelge 1 (Devamı):

61. Spor ayakkabı satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim..480
62. Spor ayakkabı satın alırken ailemden etkilenirim..676
63. Spor ayakkabı satın alırken satış personelinden etkilenirim..637
64. Müzik seti satın alırken arkadaşlarımdan etkilenirim..606
65. Müzik seti satın alırken TV reklamlarından etkilenirim..622
66. Müzik seti satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim..651
67. Müzik seti satın alırken ailemden etkilenirim..494
68. Müzik seti satın alırken satış personelinden etkilenirim..594
69. Fast-food satın alırken arkadaşlarımdan etkilenirim..601
70. Fast-food satın alırken TV reklamlarından etkilenirim..623
71. Fast-food satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim..609
72. Fast-food satın alırken ailemden etkilenirim..552
73. Fast-food satın alırken satış personelinden etkilenirim..527

Eigen değeri: 6.036

Açıklayıcı varyans: 24.143

D. Dolaylı Karmaşık Beceriler**Faktör 10. Materyalizm**

74. Para ile mutluluk satın alınabilir (-)..545
75. Para gelecek demektir..589
76. Para bir amaç değil bir araç olmalıdır..710
77. İyi bir eğitim çok para anlamına gelir..485
78. Para statü sembolüdür..508
79. Para olmadan bireyin kendisini geliştirmesi zordur (-)..574

Eigen değeri: 1.757

Açıklayıcı varyans: 29.277

Faktör 11. Sosyal Motivasyonlar

80. Genç insanlar spor giysileri tercih ederler..600
81. Markalı kot pantolon ve spor ayakkabı giymek gencin yaşam felsefesini yansıtır..566
82. Bireyin kendisini ifade edebilmesinde kullandığı kozmetik ürünlerin rolü vardır..624
83. Belirli bir gruba girebilmek açısından bireyin dış görünüşü önem taşır..608
84. Müzik genç insanın yaşamında önemli bir yer tutar..621
85. İyi bir müzik seti her gencin hayalidir..580
86. Fast-food tüketimi gençler arasında oldukça yaygındır..596

Eigen değeri: 2.252

Açıklayıcı varyans: 32.175

Çizelge 1 (Devamı):

Faktör 12. Ekonomik Motivasyonlar

87. Kozmetik ürünlerin her zaman ucuz olanı tercih edilir (-)..820
*88. Yaşam felsefesine uyan kot pantolon ya da spor ayakkabının fiyatı birey için önemli olmamalıdır (-)..392
89. Kozmetik ürünlerin markalı olanlarının tercih edilmesi tüketicinin sağlığı açısından önemlidir..616
90. Fast-food'da firma adı tüketici açısından önem taşır..556
91. Ürünün işlevini yerine getirebilmesi mağaza adından da marka adından da daha önemlidir..555
92. Kaliteli müzik dinlemenin birinci koşulu kaliteli bir müzik setine sahip olmaktır..488
93. Bilinçli bir tüketici kaliteli bir ürünü ucuza almak için çaba gösterir..484

Eigen değeri: 1.543

Açıklayıcı varyans: 22.038

E. Bilinçli Tüketici Davranışları

Faktör 13. Bilinçli Tüketici Davranışları

- *94. Parayı harcamak ve tasarruf etmek için muhafaza ederim..313
95. Garantisi olan ürünleri tercih ederim. .532
96. Ürünlerin ambalajları üzerindeki bilgileri ya da etiketleri dikkatlice okurum..544
97. Ürünü kullanırken kullanma talimatına uymaya özen gösteririm..576
*98. Yenilenebilir ambalajlı ürünleri tercih ederim..271
99. Bir ürünü satın alırken doğaya maliyeti az olanı tercih ederim..398

Eigen değeri: 2.634

Açıklayıcı varyans: 43.894

Açıklamalar:

- Olumsuz cümleler

* Hesaplamalardan sonra analizden çıkarılmıştır.

Araştırmada kullanılan cümlelerin güvenilirliği “Kuder-Richardson Güvenirlik Analizi” ile test edilmiş ve alfa değeri 0.75 olarak bulunmuştur. Daha sonra sosyo-ekonomik düzey (SED), yaş ve cinsiyet açıklayıcı değişkenleri dikkate alınmış ve ortalamalar arasındaki fark, t testi ile analiz edilmiştir. Doğrudan basit, dolaylı basit, doğrudan karmaşık ve dolaylı karmaşık tüketici becerileri ile bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumu arasındaki ilişkinin saptanabilmesi için ise, Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Gençlere İlişkin Genel Bilgiler

Alt ve üst sınırlar, $P=0.05$ düzeyinde anlaşılacak üzere, araştırma kapsamına alınan gençlerin ailelerindeki ortalama birey sayısı 4.62 ± 0.037 'dir. Gençlerin %13.11'inin kardeşinin olmadığı belirlenmiştir. Kardeşi olmayanlar ($n=103$) hesaplama alınmadığında; ortalama kardeş sayısı 1.78 ± 0.036 olarak bulunmuştur. Gençlerin anneleri ortalama 38.79 ± 0.197 , babaları ortalama 43.35 ± 0.217 yaşındadırlar. Gençlerin annelerinin %41.47'sinin orta dereceli okul, %40.59'unun okuryazar ya da ilkokul, %9.80'inin üniversite ya da yüksekokul mezunu oldukları belirlenmiştir. Gençlerin babalarının %45.29'u orta dereceli okul, %26.85'i üniversite ya da yüksekokul, %25.95'i okuryazar ya da ilkokul mezunudur.

3.2. Genç Tüketicilerin Davranış Modelleri

Doğrudan Basit Tüketici Becerileri

Gençlerin doğrudan basit tüketici becerilerine ilişkin t testi sonuçları, reklamlara, markalara, mağazalara, fiyatlara ve satış personeline ilişkin tutumları dikkate alınarak sosyo-ekonomik düzey, yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre Çizelge 2'de verilmiştir.

Çizelge 2'den anlaşılacağı gibi, gençlerin reklamlara ilişkin tutumları açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak değişmemektedir. Ancak, tutum cümleleri dikkate alındığında, "Televizyondaki pek çok ürünün reklamını izlemek eğlencelidir" görüşüne katılma durumu bakımından yüksek ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasındaki ile orta ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasındaki fark $P<0.01$ düzeyinde önemli bulunmuş, hem yüksek hem de orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin bu görüşe düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden daha fazla katıldıkları saptanmıştır. "Reklamlar her zaman gerçeği yansıtmazlar" görüşüne katılma durumu incelendiğinde ise, yüksek ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasındaki farkın $P<0.01$, orta ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasındaki farkın $P<0.05$, yaş kategorileri arasındaki farkın da $P<0.01$ düzeyinde önemli olduğu ve bu görüşe yüksek ve orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden, 16-19 yaş kategorisindeki gençlerin ise 12-15 yaş kategorisindeki gençlerden daha fazla katıldıkları belirlenmiştir. "Reklamların bilgilendirici fonksiyonu tüketiciler açısından önemlidir" görüşüne katılma durumu açısından ise, sadece orta ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasında bir farklılık gözlenmekte ($P<0.05$), orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençler bu görüşe daha fazla katılmaktadırlar.

Çizelge 2. Açıklayıcı Değişkenlere Göre Gençlerin Doğrudan Basit Tüketici Becerilerine İlişkin T Testi Sonuçları

TUTUMLAR	SOSYO-EKONOMİK DÜZEY			YAŞ 12-15 x 16-19	CİNSİYET Kız x Erkek
	Yüksek X Orta	Yüksek X Düşük	Orta X Düşük		
Reklamlara İlişkin Tutumlar					
1. Televizyondaki pek çok ürünün reklamını izlemek eğlencelidir.	.326	3.063**	2.789**	- 2.084	.911
2. Reklamlar her zaman gerçeği yansıtmaz.	1.288	3.082**	1.857*	-1.718**	-1.189
3. Reklamların bilgilendirici fonksiyonu tüketiciler açısından önemlidir.	.724	1.104	.481*	-1.325	-.172
4. Reklamlarda gençlerin önerdiği ürünler daha fazla satılır.	.488	-.843*	-1.284	1.384	-1.548
5. Reklam tüketicilerin satın alma davranışlarını etkileyen en önemli faktördür.	-1.545	-.757	.763	-2.327	-.545
6. Reklamlar çocukları ve gençleri daha fazla etkiler.	.086	.241	.152	-.027	-.223
TOPLAM	2.246	2.566	.525	-.625	-1.158
Markalara İlişkin Tutumlar					
7. Satın aldığım ürünlerin belirli bir markası olmasını tercih ederim.	.683	-2.713	-2.085	3.759	0.673
8. Markanın bir statü sembolü olduğunu düşünüyorum.	1.261	-1.111	-2.318*	.598	.165
9. Marka kaliteyi çağrıştırır.	.667	-.956	-1.627	2.998*	-.638
11. Moda markadır	.713	.740	.026	-4.036	-.641
TOPLAM	.981	-1.560	-2.633	.876	-.796
Mağazalara İlişkin Tutumlar					
12. Tanınmış mağazalar düşük kaliteli ürünler satmazlar.	3.862**	1.923	-1.734**	- 1.140	.664
13. Mağaza ismi statü sağlar.	-.160	.555	.715	-1.633	-.246
14. Mağaza kalitenin güvencesidir.	.862	-.210	-1.036	.294**	-.223
15. Mağaza bağlılığı olan tüketicinin her zaman tam anlamı ile tatmin duyduğu söylenemez.	-.456	-1.171	-.723	.135**	-.823
16. İyi bir ürün satın almanın en iyi yolu iyi bir mağazadan alışveriş yapmaktır.	.485	2.160*	1.693	-5.365**	-.365
17. Belirli mağazalardan alışveriş yapmak her zaman iyidir.	-.146	.666	.800	-1.681	.803

Çizelge 2 (Devamı):

18. İade kabul eden ya da değiştirme yapan mağazaları tercih etmek gerekir.	.664	.049	-.523	1.275**	1.101
TOPLAM	-.303	1.591	1.912	-3.059	.321
Fiyatlara İlişkin Tutumlar					
20. Kaliteli bir ürünün fiyatının yüksek olması doğaldır.	-.849	-2.168	-1.421	3.179	.556
21. Satın alınan ürünün fiyatı tüketici için önemli bir belirleyicidir.	-.522	.555	1.121	2.233	.148
22. Ürünün pahalı olması her zaman kaliteli olduğu anlamına gelmez.	.894	1.966	1.160	.074	3.379*
TOPLAM	-.296	.289	.618*	2.709	2.302
Satış Personeline İlişkin Tutumlar					
23. Satış personeli dürüst olmayabilir.	-.933	.271	1.168	-2.348	-.400
24. Satış personelinin fikirlerine her zaman önem vermek gerekir.	-.331	1.551	1.938	-4.613	-.985
25. Satış personeli ürünü satabilmek için her şeyi yapar.	-.023	-1.909	-1.892	.952**	1.514**
26. Satış personelinin yaklaşımının iyi niyetli ve dostça olması tüketiciye güven verir.	-1.767	-.215	1.620	-.428**	1.380
TOPLAM	1.453	-.164	-1.625*	-3.340	.941

* P<0.05, ** P<0.01

Bulgular, gençlerin reklamlara yönelik tutumlarının yaş, cinsiyet ve sosyo-ekonomik düzeye göre değişmediğini göstermektedir. Moschis, Churchill (1979: 40-48) ile, Dursun (1993: 102-114) yaptıkları araştırmalarda 15 yaşından küçük gençlerin 15 yaşından büyük olanlara, kızların ise erkeklere oranla reklamlara karşı daha olumlu tutumlar geliştirdiklerini saptamışlardır. Moschis, Churchill (1979: 40-48) ayrıca, orta sosyo-ekonomik düzeydeki ve 16-19 yaş grubundaki gençlerin reklamlardaki bilgilerin doğruluğunu daha iyi değerlendirebildiklerini vurgulamışlardır.

Gençlerin markalara ilişkin tutumları açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak değişmemektedir. “Markanın bir statü sembolü olduğunu düşünüyorum” görüşüne orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden daha fazla katıldıkları (P<0.05), “Marka kaliteyi

çağrıştırır” görüşüne ise 12-15 yaş kategorisindeki gençlerin 16-19 yaş kategorisindekilerden daha fazla katıldıkları ($P<0.05$) belirlenmiştir.

Dursun (1993: 102-114), markalara yönelik tutumlar açısından kızlar ve erkekler arasında fark olmadığını, 15 yaşından küçük olan gençlerin ise daha büyük olanlara göre markalara yönelik tutumlarının daha olumlu bulunduğunu belirtmiştir. Araştırmacı ayrıca, markalara yönelik tutumları sırası ile televizyon izleme sıklığının, ailenin gelir durumunun ve arkadaşlar ile gerçekleştirilen tüketime yönelik iletişim sıklığının etkilediğini vurgulamıştır.

Gençlerin mağazalara ilişkin tutumları da açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak değişmemektedir. Mağazalara ilişkin tutum cümleleri gözönüne alındığında ise, “Tanınmış mağazalar düşük kaliteli ürünler satmazlar” görüşüne katılma durumu açısından yüksek ile orta sosyo-ekonomik düzey ve orta ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında istatistik açıdan önemli ölçüde fark saptanmıştır ($P<0.01$, $P<0.01$). Bu görüşe, hem düşük hem de yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençler, orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden daha fazla katılmaktadırlar. “Mağaza kalitenin güvencesidir”, “Mağaza bağımlılığı olan tüketicinin her zaman tam anlamı ile tatmin duyduğu söylenemez” ve “İade kabul eden ya da değiştirme yapan mağazaları tercih etmek gerekir” görüşlerine 12-15 yaş kategorisindeki gençlerin, “İyi bir ürün satın almanın en iyi yolu iyi bir mağazadan alışveriş yapmaktır” görüşüne ise 16-19 yaş kategorisindeki gençlerin daha fazla katıldıkları belirlenmiştir ($P<0.01$). “İyi bir ürün satın almanın en iyi yolu iyi bir mağazadan alışveriş yapmaktır” görüşüne ise yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençler, düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden daha fazla katılmaktadırlar ($P<0.05$).

Diğer taraftan Moschis ve Churchill (1979: 40-48) erkeklerin mağazalara yönelik tutumlarının kızlardan daha olumlu olduğunu belirtmişlerdir.

Genç tüketicilerin fiyatlara ilişkin tutumları incelendiğinde, düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin orta sosyo-ekonomik düzeydekilere göre daha olumlu tutumlar geliştirdikleri saptanmıştır ($P<0.05$). “Ürünün pahalı olması her zaman kaliteli olduğu anlamına gelmez” görüşüne ise, kızlar erkeklerden daha fazla katılmaktadırlar ($P<0.05$).

Bulgular, gençlerin fiyatlara ilişkin tutumlarının yalnızca sosyo-ekonomik düzeye göre değiştiğini ortaya koymaktadır. Dursun (1993: 102-114) ise cinsiyet ve yaş kategorilerine bağlı farklılıklar saptamış, kızların ve 15 yaşından büyük olan gençlerin fiyatlar konusunda daha bilgili olduklarını, fiyatlara yönelik tutumlarının ise daha olumsuz olduğunu vurgulamıştır. Öte

yandan Moschis, Churchill (1979: 40-48) 13-15 yaş kategorisindeki gençlerin fiyatlara karşı daha olumlu tutumlar geliştirdiklerini belirtmişlerdir.

Gençlerin satış personeline ilişkin tutumları açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak değişmemektedir. Ancak “Satış personeli ürünü satabilmek için her şeyi yapar” görüşüne katılma durumu, yaş ve cinsiyet değişkenlerine bağlı olarak $P<0.01$ düzeyinde farklılık göstermektedir. Bu görüşe; 12-15 yaş kategorisindeki gençler 16-19 yaş kategorisinden, kızlar ise erkeklerden daha fazla katılmaktadırlar. “Satış personelinin yaklaşımının iyi niyetli ve dostça olması tüketiciye güven verir” tutum cümlesine katılma durumu ise, yaşa bağlı olarak değişiklik göstermekte ($P<0.01$) ve özellikle 16-19 yaş kategorisindeki gençler bu görüşe daha fazla katılmaktadırlar.

Araştırma bulguları ayrıca gençlerin satış personeline ilişkin tutumlarının yaş, cinsiyet ve sosyo-ekonomik düzeye göre değişmediğini göstermektedir. Dursun (1993:102-114) ise bu durumun yaşa ve cinsiyete bağlı olarak değiştiğini, 15 ve daha küçük yaşta gençlerin daha büyük yaştakilere göre, kızların ise erkeklere göre daha olumlu tutumlara sahip olduklarını belirtmiştir.

Dolaylı Basit Tüketici Becerileri

Gençlerin dolaylı basit tüketici becerileri, temel ekonomik terimler ile tüketici hakları ve kolaylıklarına ilişkin bilgileri gözönüne alınarak ifade edilen açıklayıcı değişkenlere göre Çizelge 3’de gösterilmiştir.

Çizelge 3. Açıklayıcı Değişkenlere Göre Gençlerin Dolaylı Basit Tüketici Becerilerine İlişkin T Testi Sonuçları

BİLGİLER	SOSYO-EKONOMİK DÜZEY			YAŞ	CİNSİYET
	Yüksek X	Yüksek X	Orta X	12-15 x	Kız x Erkek
	Orta	Düşük	Düşük	16-19	
<u>Temel Ekonomik Terimlere İlişkin Bilgiler</u>					
27. Hisse senedi satın alanlar şirketin bir kısmına sahip olurlar.	-1.127	-1.851**	-.716	-2.301**	-2.905**
28. Borsa hisse senetlerinin alınıp satıldığı soyut bir pazardır.	4.162**	.457	-2.635**	-2.984**	-1.423*
29. Tasarruf edebilmek için gelir düzeyinin yüksek olması gerekir.	.582	-.160	-.729*	-3.069	.742
30. Sigorta yaşam düzeyini güvenceye alma yollarından biridir.	.812	.511	-.257	.581	-.496

Çizelge 3 (Devamı):

31. Enflasyon paranın değerini etkilemez.	.903	.082	-.825	-3.060**	-2.036**
32. Kredi kartı nakit demektir.	-2.438	-.823	1.475*	.278	-.879**
33. Enflasyon tasarruf eğilimini azaltmaktadır.	1.609	3.351	2.597	-2.642**	-1.288*
34. Gayrimenkul yatırımlarının maliyeti her zaman çok yüksektir.	.222	3.136	4.180**	-.600	-.533
TOPLAM	1.235	2.358	1.333	-3.893*	-2.460
<u>Tüketici Hak ve Kolaylıklarına İlişkin Bilgiler</u>					
37. Haksızlığa uğrayan tüketicinin hakkını aramak devletin görevidir.	-.926	-1.516	-.638	.054	-.929
38. Satın alınacak ürünlerin garanti kapsamında olup olmadığı araştırılmalıdır.	-1.303**	2.284**	3.714**	-4.808**	-.888*
39. Üzerinde üretim ve son kullanma tarihi yazılı olmayan ürünler satın alınmamalıdır.	1.061	1.271	.731	-.686	.715
40. Ürünlerin kullanma talimatındaki uyarılara dikkat edildiği halde sorun çıkıyorsa hakkını aramak tüketicinin görevidir.	-.300	2.306**	2.795**	-3.852**	.142
42. Tüketicinin hakkını koruyabilmesinin bir yolu da temsil edilme hakkına sahip olmasıdır.	-1.828*	-1.583**	.209	-4.661**	-1.564*
43. Tüketicinin akılcı bir seçim yapabilmesi ürünler ve piyasa konusunda bilgilendirilmesine bağlıdır.	1.746**	1.741*	.054	-5.277**	-.505
TOPLAM	-1.290	.710*	1.906	-6.536**	-1.586

• P<0.05, ** P<0.01

Gençlerin temel ekonomik terimlere ilişkin bilgileri incelendiğinde, 16-19 yaş kategorisindekilerin 12-15 yaş kategorisindekilerden daha bilgili oldukları belirlenmiştir (P<0.05) (Çizelge 3). “Hisse senedi satın alanlar şirketin bir kısmına sahip olur” cümlesi dikkate alındığında; sosyo-ekonomik düzey, yaş ve cinsiyet açısından P<0.01 düzeyinde fark olduğu, düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden, 16-19 yaş kategorisindekilerin, 12-15 yaş kategorisindekilerden, erkeklerin ise kızlardan daha bilgili oldukları bulunmuştur. “Borsa, hisse senetlerinin alınıp

satıldığı soyut bir pazardır” cümlesi ile ilgili bilgileri açısından yüksek ile orta sosyo-ekonomik düzey, orta ile düşük sosyo-ekonomik düzey ve yaş kategorileri arasında $P<0.01$, kızlar ve erkekler arasında ise $P<0.05$ düzeyinde fark olduğu, yüksek ve orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin düşük sosyo-ekonomik düzeye göre, 16-19 yaş kategorisindekilerin 12-15 yaş kategorisindekilere göre, erkeklerin ise kızlara göre daha bilgili oldukları bulunmuştur. “Tasarruf edebilmek için gelir düzeyinin yüksek olması gerekir” cümlesi dikkate alındığında ise, sadece orta ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasındaki farkın ($P<0.05$) önemli olduğu ve düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. “Enflasyon paranın değerini etkilemez” cümlesi ile ilgili olarak yaş ve cinsiyet değişkenleri açısından $P<0.01$ düzeyinde fark belirlenmiş ve ayrıca 16-19 yaş kategorisindeki gençlerin ve erkeklerin ortalama puanları daha yüksek bulunmuştur. “Kredi kartı nakit demektir” cümlesi açısından orta ile düşük sosyo-ekonomik düzey ve kızlar ile erkekler arasındaki fark ($P<0.05$, $P<0.01$) önemli bulunmuş; orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden, erkeklerin ise kızlardan daha bilgili oldukları saptanmıştır. “Enflasyon tasarruf eğilimini azaltmaktadır” cümlesi ile ilgili olarak, yaş kategorileri arasında $P<0.01$, kızlar ve erkekler arasında $P<0.05$ düzeyinde fark olduğu saptanmıştır. 16-19 yaş kategorisindeki gençlerin ve erkeklerin bu cümleye ilişkin ortalama puanları daha yüksektir. “Gayrimenkul yatırımlarının maliyeti her zaman çok yüksektir” cümlesi açısından ise orta ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasında önemli istatistik farklılık belirlenmiştir ($P<0.01$). Farklılık, orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ortalama puanlarının daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Gençlerin tüketici hak ve kolaylıklarına ilişkin bilgileri açısından yüksek ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında ve yaş kategorileri arasında da farklılık saptanmıştır ($P<0.05$, $P<0.01$). 16-19 yaş kategorisindeki gençlerin ortalama puanları 12-15 yaş kategorisindekilerden, yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ise düşük sosyo-ekonomik düzeydekilerden daha yüksektir. “Satın alınacak ürünlerin garanti kapsamında olup olmadığı araştırılmalıdır” cümlesi dikkate alındığında, her üç sosyo-ekonomik düzey ve yaş kategorileri arasında $P<0.01$, kızlar ve erkekler arasında ise $P<0.05$ düzeyinde, “Ürünlerin kullanma talimatındaki uyarılara dikkat edildiği halde sorun çıkıyorsa hakkımı aramak tüketicinin görevidir” cümlesi ile ilgili olarak da yüksek ile orta sosyo-ekonomik düzey, orta ile düşük sosyo-ekonomik düzey ve yaş kategorileri arasında $P<0.01$ düzeyinde fark bulunmuştur. Orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin, 16-19 yaş kategorisindekilerin ve erkeklerin bu iki cümleye ilişkin ortalama puanları daha yüksektir. “Tüketicinin hakkını koruyabilmesinin bir yolu da temsil edilme hakkına sahip olmasıdır” cümlesi ile ilgili olarak ise,

yüksek ile orta sosyo-ekonomik düzey, yüksek ile düşük sosyo-ekonomik düzey, yaş ve cinsiyet değişkenleri açısından fark olduğu ($P<0.05$, $P<0.01$, $P<0.01$, $P<0.05$), orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin yüksek ve düşük sosyo-ekonomik düzeydekilerden, 16-19 yaş kategorisindekilerin 12-15 yaş kategorisindekilerden ve erkeklerin kızlardan daha bilgili oldukları belirlenmiştir. “Tüketicinin akılcı bir seçim yapabilmesi, ürünler ve piyasa konusunda bilgilendirilmesine bağlıdır” cümlesi ile ilgili seçeneklere verilen yanıtlar gözönüne alındığında, yüksek ile orta sosyo-ekonomik düzey ve yaş kategorileri arasında $P<0.01$, yüksek ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında ise $P<0.05$ düzeyinde fark olduğu bulunmuştur. Yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin bu cümleye ilişkin ortalama puanları diğer sosyo-ekonomik düzeylerdeki gençlerinkinden, 16-19 yaş kategorisindeki gençlerinkilerin ise 12-15 yaş kategorisindekilerinkinden daha yüksektir.

Bulgular, gençlerin temel ekonomik terimlere ilişkin bilgilerinin yaşa, tüketici hak ve kolaylıklarına ilişkin bilgilerinin ise yaş ve sosyo-ekonomik düzeye göre değiştiğini göstermektedir. Moschis ve Churchill (1979: 40-48) tüketiciyi ilgilendiren bilgi ve kavramlar sözkonusu olduğunda, 16-18 yaş kategorisindeki gençlerin 15 ve daha küçük yaş kategorisindekilerden, erkeklerin ise kızlardan daha fazla haberdar olduklarını belirtmişlerdir.

Doğrudan Karmaşık Tüketici Becerileri

Gençlerin doğrudan karmaşık tüketici becerileri, finans yönetimi ve çeşitli ürünlere ilişkin bilgi arama davranışları dikkate alınarak açıklayıcı değişkenlere göre Çizelge 4’de verilmiştir.

Çizelge 4. Açıklayıcı Değişkenlere Göre Gençlerin Doğrudan Karmaşık Tüketici Becerilerine İlişkin t testi Sonuçları

	SOSYO-EKONOMİK DÜZEY			YAŞ	CİNSİYET
	Yüksek	Yüksek	Orta	12-15	Kız x Erkek
Finans Yönetimi ve Bilgi Arama Davranışları	X	X	X	x	
	Orta	Düşük	Düşük	16-19	
Finans Yönetimi					
44. Gelir düşük de olsa bir bölümü mutlaka tasarruf edilmelidir.	.940	1.833*	1.026	.709	-.111
45. Düşük gelir grubundaki ailelerde yiyecek harcamaları daha yüksek orandadır.	1.381	.038	-.889	.329	-1.563
47. Yüksek gelir grubundaki ailelerde barınma ve ev içi harcamalar daha düşük orandadır.	2.665	2.164	-.458	-1.924	-1.468

Çizelge 4 (Devamı):

48. Yüksek gelir grubundaki aileler ulaşım giderleri ve özel ihtiyaçları için daha yüksek oranda harcama yaparlar.	1.007	1.459	.481	-1.151	-1.656**
TOPLAM	2.142	2.441	.251	-.567	-2.263
Bilgi Arama					
49. Kot pantolon alırken arkadaşlarımdan etkilenirim.	.716	1.523	.835	-.673	.494
50. Kot pantolon satın alırken TV reklamlarından etkilenirim.	.051	-.910	-.969	.322	-.606*
51. Kot pantolon satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim.	-.577	1.466	2.073	-.347	.303
52. Kot pantolon satın alırken ailemden etkilenirim.	.364	-1.244	-1.616	5.636	-.260
53. Kot pantolon satın alırken satış personelinde etkilenirim.	2.988	1.867	-1.044	1.900	-1.537
54. Şampuan satın alırken arkadaşlarımdan etkilenirim.	-.928	-3.968**	-3.247**	.997	-.606
56. Şampuan satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim.	-.487	1.670**	2.261	.482*	.876
57. Şampuan satın alırken ailemden etkilenirim.	.378	-.208	-.599	2.235	-1.213
58. Şampuan satın alırken satış personelinde etkilenirim.	.890*	-.445	-1.374	1.920**	-.309
59. Spor ayakkabı satın alırken arkadaşlarımdan etkilenirim.	1.128	1.144	.075	1.944	-.968
60. Spor ayakkabı satın alırken TV reklamlarından etkilenirim.	1.023	-.097	-1.135	1.124	-.517*
61. Spor ayakkabı satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim.	.451	1.473	1.055	1.759	-.204
62. Spor ayakkabı satın alırken ailemden etkilenirim.	.150	-.342	-.501	3.943*	-1.986
63. Spor ayakkabı satın alırken satış personelinde etkilenirim.	1.263	1.349	.157	.601	-1.187
64. Müzik seti satın alırken arkadaşlarımdan etkilenirim.	-1.865**	-.718*	1.141	1.060	-1.037
65. Müzik seti satın alırken TV reklamlarından etkilenirim.	.287**	.730	.514**	-.489*	-1.105

Çizelge 4 (Devamı):

66. Müzik seti satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim.	.000**	2.459**	2.690	-1.665	-1.015
67. Müzik seti satın alırken ailemden etkilenirim.	1.327	-.678	-2.062**	.041*	-1.925
68. Müzik seti satın alırken satış personelinde etkilenirim.	.627	2.888	2.419	.014*	-.358
69. Fast-food satın alırken arkadaşlarımdan etkilenirim.	-.058	.265	.331	-.252	-.467
70. Fast-food satın alırken TV reklamlarından etkilenirim.	-.750	1.795	2.690	1.686	-.249
71. Fast-food satın alırken basılı reklamlardan etkilenirim.	-.902	1.027	1.983	.715	.322
72. Fast-food satın alırken ailemden etkilenirim.	-3.807	-2.490	1.189	4.286**	1.591
73. Fast-food satın alırken satış personelinde etkilenirim.	-1.121	-.819	.261	2.862	-.680
TOPLAM	.431	.512	.085	2.679	-.957

* P<0.05, ** P<0.01

Çizelge 4'den de anlaşılacağı gibi, gençlerin finans yönetimine ilişkin cümlelere verdikleri yanıtlar açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak değişmemektedir. Ancak, "Gelir düşük de olsa bir bölümü mutlaka tasarruf edilmelidir" cümlesine verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama tutum puanlarının yüksek sosyo-ekonomik düzeyde düşük sosyo-ekonomik düzeyden, 12-15 yaş kategorisinde ise 16-19 yaş kategorisinden daha yüksek olduğu bulunmuştur (P<0.05). "Yüksek gelir grubundaki aileler, ulaşım giderleri ve özel ihtiyaçları için daha yüksek oranda harcama yaparlar" cümlesine verilen yanıtlar ise, cinsiyete bağlı olarak P<0.01 düzeyinde farklı bulunmuştur. Bu farklılık, erkeklerin ortalama puanlarının kızlardan daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Bulgular, gençlerin finans yönetimine ilişkin davranışlarının açıklayıcı değişkenlere göre değişmediğini göstermektedir. Moschis ve Churchill (1979: 40-48), 16-18 yaş kategorisindeki gençlerin daha etkili bir finans yönetimi gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

Gençlerin bilgi aramaya yönelik davranışlarının, toplam puanlar dikkate alındığında, açıklayıcı değişkenlere göre değişmediği görülmektedir. Kot pantolon satın alırken televizyon reklamlarından etkilenme durumu cinsiyete

bağlı olarak değişmekte ($P<0.05$) ve erkekler kızlardan daha fazla etkilenmektedirler. Şampuan satın alırken arkadaşlardan etkilenme durumunun yüksek ve orta sosyo-ekonomik düzey ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiği ($P<0.01$, $P<0.01$), düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu, bu puanları sırası ile orta ve yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin puanlarının izlediği bulunmuştur. Şampuan satın alırken basılı reklamlardan etkilenme durumunun yüksek ile düşük sosyo-ekonomik düzey ve yaş kategorilerine bağlı olarak değiştiği ($P<0.01$, $P<0.05$), yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden, 12-15 yaş kategorisindekilerin ise 16-19 yaş kategorisindekilerden basılı reklamlar açısından daha fazla etkilendikleri belirlenmiştir. Şampuan satın alırken satış personelinin etkilenme durumu açısından yüksek ile orta sosyo-ekonomik düzey ve yaş kategorileri arasında anlamlı bir fark olduğu ($P<0.05$, $P<0.01$), yüksek sosyo-ekonomik düzeydekilerin orta sosyo-ekonomik düzeydekilerden, 12-15 yaş kategorisindekilerin 16-19 yaş kategorisindekilerden daha fazla etkilendikleri bulunmuştur. Spor ayakkabı satın alırken televizyon reklamlarından erkeklerin kızlardan daha fazla etkilendikleri saptanmıştır ($P<0.05$). Ayrıca, spor ayakkabı satın alırken aileden etkilenme durumunun yaş kategorilerine bağlı olarak değiştiği ($P<0.05$) ve 12-15 yaş kategorisindekilerin ailelerinden daha fazla etkilendikleri bulunmuştur. Müzik seti satın alırken arkadaşlardan etkilenme durumu açısından yüksek ile orta sosyo-ekonomik düzey ve yüksek ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında fark olduğu ($P<0.01$, $P<0.05$), hem orta hem de düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ortalama puanlarının yüksek sosyo-ekonomik düzeydekilerden daha yüksek bulunduğu saptanmıştır. Müzik seti satın alırken televizyon reklamlarından, düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençler orta sosyo-ekonomik düzeydekilerden, orta sosyo-ekonomik düzeydekiler ise yüksek sosyo-ekonomik düzeydekilerden ($P<0.01$), 16-19 yaş kategorisindekiler 12-15 yaş kategorisindekilerden ($P<0.05$) daha fazla etkilenmektedirler. Müzik seti satın alırken basılı reklamlardan etkilenme durumu açısından ise, yüksek ile orta ve yüksek ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında önemli ölçüde fark olduğu ($P<0.01$, $P<0.01$), yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Müzik seti satın alırken, düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençler orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlere göre ($P<0.01$), 12-15 yaş kategorisindeki gençler ise 16-19 yaş kategorisindekilere göre ($P<0.05$) ailelerinden daha fazla etkilenmektedirler. Ayrıca, 12-15 yaş kategorisindeki gençlerin 16-19 yaş kategorisine oranla, müzik seti satın alırken satış personelinin daha fazla etkilendikleri bulunmuştur ($P<0.05$). Son olarak, fast-food satın alırken aileden etkilenme

durumu ise yaşa bağlı olarak değişmekte ($P<0.01$) ve 12-15 yaş kategorisindeki gençler ailelerinden daha fazla etkilenmektedirler.

Araştırma bulguları gençlerin bilgi aramaya yönelik davranışlarının yaş, cinsiyet ve sosyo-ekonomik düzeye göre değişmediğini ortaya koymaktadır. Aynı bağlamda Moschis ve Churchill (1979: 40-48), kızların ve 16-19 yaş kategorisindekilerin bilgi kaynaklarına daha fazla başvurduklarını saptamışlardır.

Dolaylı Karmaşık Tüketici Becerileri

Gençlerin dolaylı karmaşık tüketici becerileri; materyalizme, sosyal motivasyonlara ve ekonomik motivasyonlara ilişkin tutumları dikkate alınarak, sosyo-ekonomik düzey, yaş ve cinsiyet açıklayıcı değişkenlerine göre Çizelge 5’de verilmiştir.

Çizelge 5. Açıklayıcı Değişkenlere Göre Gençlerin Dolaylı Karmaşık Tüketici Becerilerine İlişkin t testi Sonuçları

TUTUMLAR	SOSYO-EKONOMİK DÜZEY			YAŞ	CİNSİYET
	Yüksek X Orta	Yüksek X Düşük	Orta X Düşük	12-15 x 16-19	Kız x Erkek
<u>Materyalizm</u>					
74. Para ile mutluluk satın alınabilir	-2.646**	-.822	1.789	3.386	.253
75. Para gelecek demektir.	1.871**	1.469*	-.382	-5.707**	-.263
76. Para bir amaç değil bir araç olmalıdır.	.752	-.513	-1.239	-3.035**	-1.561
77. İyi bir eğitim çok para anlamına gelir.	-3.093	.719*	3.652**	-1.102**	.170
78. Para statü sembolüdür.	-1.599	1.092	2.710	-2.152	1.534
79. Para olmadan bireyin kendisini geliştirmesi zordur.	2.467	1.133	-1.275	.170	-.920
TOPLAM	1.898	1.139	-.761	-3.058	-.404
<u>Sosyal Motivasyonlar</u>					
80. Genç insanlar spor giysileri tercih ederler.	-.788	.206	.994	2.723	-.264
81. Markalı kot pantolon ve spor ayakkabı giymek gencin yaşam felsefesini yansıtır.	-2.527**	-1.276**	1.298	.942	.008
82. Bireyin kendisini ifade edebilmesinde kullandığı kozmetik ürünlerin rolü vardır.	1.181	1.312*	.146	-2.011	1.544

Çizelge 5 (Devamı):

83. Belirli bir gruba girebilmek açısından bireyin dış görünüşü önem taşır.	-1.624	.867	2.459**	-.651**	-.148
84. Müzik genç insanın yaşamında önemli bir yer tutar.	1.019	1.827	.790	-1.399	2.910
85. İyi bir müzik seti her gencin hayalidir.	-.263	.277	.532	.361	-.567**
86. Fast-food tüketimi gençler arasında oldukça yaygındır.	.341	2.932	2.722	1.201	1.145
TOPLAM	2.373	1.539	-.858	.093	1.141
Ekonomik Motivasyonlar					
87. Kozmetik ürünlerin her zaman ucuz olanı tercih edilir.	1.506	1.813	.386	-2.618	.226
89. Kozmetik ürünlerin markalı olanlarının tercih edilmesi tüketicinin sağlığı açısından önemlidir.	1.321	-.056	-1.341	.662	1.252
90. Fast-food'da firma adı tüketici açısından önem taşır.	-.965	-2.846*	-1.872	-.762	1.183
91. Ürünün işlevini yerine getirebilmesi mağaza adından da marka adından da daha önemlidir.	-.394	3.893**	4.411**	.304	.955
92. Kaliteli müzik dinlemenin birinci koşulu kaliteli bir müzik setine sahip olmaktır.	-.018	-1.900	-1.885	-.471	-1.965
93. Bilinçli bir tüketici kaliteli bir ürünü ucuza almak için çaba gösterir.	-2.124	-.832	1.281	.385	-1.260
TOPLAM	-.139	-.202	-.077	-1.156	-.167

* P<0.05, ** P<0.01

Gençlerin materyalizme ilişkin tutumlarının açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak değişmediği bulunmuştur (Çizelge 5). Tutum cümleleri gözönüne alındığında; “Para ile mutluluk satın alınabilir” tutum cümlesine, orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden daha fazla katıldıkları (P<0.01) saptanmıştır. “Para gelecek demektir” cümlesi ile ilgili olarak yüksek ile orta ve yüksek ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında ve yaş kategorileri arasında anlamlı fark vardır (P<0.01, P<0.05, P<0.01) ve yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ortalama puanları orta ve düşük sosyo-ekonomik düzeyden, 16-19 yaş kategorisindekilerin ortalama puanları ise 12-15 yaş kategorisinden daha yüksektir.

Öte yandan, “Para bir amaç değil bir araç olmalıdır” cümlesine 16-19 yaş kategorisindeki gençlerin 12-15 yaş kategorisindekilerden daha fazla katıldıkları saptanmıştır ($P<0.01$). “İyi bir eğitim çok para anlamına gelir” cümlesine katılma durumu açısından ise, yüksek ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında $P<0.05$, yüksek ile orta sosyo-ekonomik düzey arasında $P<0.01$ ve yaş kategorileri arasında yine $P<0.01$ düzeyinde ilişki bulunmuştur. Bu tutum cümlesine yüksek ve orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin düşük sosyo-ekonomik düzeydekilerden, 16-19 yaş kategorisindekilerin ise 12-15 yaş kategorisindekilerden daha fazla katıldıkları saptanmıştır.

Bulgular, gençlerin materyalizme yönelik tutumlarının açıklayıcı değişkenlere göre değişmediğini göstermektedir. Moschis ve Churchill (1979: 40-48) ve Dursun (1993: 102-114) yaptıkları çalışmalarda erkeklerin materyalizme yönelik tutumlarının kızlardan daha olumlu olduğunu bulmuşlardır.

Gençlerin sosyal motivasyonları açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak değişmemektedir. Tutum cümleleri dikkate alındığında, “Markalı kot pantolon ve spor ayakkabı giymek gencin yaşam felsefesini yansıtır” görüşüne katılma durumu açısından yüksek ile orta ve yüksek ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında $P<0.01$ düzeyinde fark olduğu bulunmuştur. Orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin tutum puanları daha yüksektir. Bu puanları sırası ile düşük ve yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki puanlar izlemektedir. “Bireyin kendisini ifade edebilmesinde kullandığı kozmetik ürünlerin rolü vardır” cümlesine yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençler, düşük sosyo-ekonomik düzeydekilerden daha fazla katılmaktadırlar ($P<0.05$). “Belirli bir gruba girebilmek için bireyin dış görünüşü önemlidir” cümlesine orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden ($P<0.01$), 16-19 yaş kategorisindeki gençlerin ise 12-15 yaş kategorisindekilerden ($P<0.01$) daha fazla katıldıkları belirlenmiştir. “İyi bir müzik seti her gencin hayalidir” cümlesine ise erkekler kızlardan daha fazla katılmaktadırlar ($P<0.01$).

Gençlerin sosyal motivasyonları, yaş, cinsiyet ve sosyo-ekonomik düzeye bağlı olarak değişmemektedir. Moschis ve Churchill (1979: 40-48) ve Dursun (1993: 102-114) erkeklerin sosyal motivasyonlarının daha güçlü olduğunu belirtmişlerdir.

Gençlerin ekonomik motivasyonlarının da açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak değişmediği görülmektedir. Ancak tutum cümleleri incelendiğinde “Fast-food ürünlerde firma adı tüketici açısından önemlidir” tutum cümlesine, düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki

gençlerden daha fazla katıldıkları belirlenmiştir. Ayrıca “Ürünün fonksiyonunu yerine getirebilmesi mağaza adından da marka adından da daha önemlidir” görüşüne katılma durumunun, yüksek ve orta sosyo-ekonomik düzey ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında $P<0.01$ düzeyinde değiştiği bulunmuştur. Yüksek ve orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin bu cümleye ilişkin ortalama puanları düşük sosyo-ekonomik düzeylerinkinden daha yüksektir.

Bulgular, gençlerin ekonomik motivasyonlarının açıklayıcı değişkenlere göre değişmediğini ortaya koymaktadır. Oysa ki Moschis ve Churchill (1979:40-48) orta sosyo-ekonomik düzeyde tüketime yönelik ekonomik motivasyonların düşük sosyo-ekonomik düzeyden daha güçlü olduğunu vurgulamışlardır.

Gençlerin bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma ile ilgili cümlelere ilişkin değerlendirmeleri, açıklayıcı değişkenlere göre Çizelge 6’da verilmiştir.

Çizelge 6. Açıklayıcı Değişkenlere Göre Gençlerin Bilinçli Tüketici Davranışlarına Sahip Olma Durumlarına İlişkin t testi Sonuçları

	SOSYO-EKONOMİK DÜZEY			YAŞ	CİNSİYET Kız x Erkek
	Yüksek X Orta	Yüksek X Düşük	Orta X Düşük	12-15 x 16-19	
95. Garantisi olan ürünleri tercih ederim.	-2.027*	.055	2.145	1.001*	.888
96. Ürünler üzerindeki bilgi verici etiketleri dikkatlice okurum.	-2.260**	1.185	3.603*	.440	.425
97. Ürünü kullanırken kullanma talimatına uymaya özen gösteririm.	-1.141	.102	1.223	-.413	-.818
99. Bir ürünü satın alırken doğaya maliyeti az olanı tercih ederim.	-3.381*	-.283	3.001	1.178	-.335
TOPLAM	-3.106**	.421	3.637*	.790	.113

Gençlerin bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma ile ilgili değerlendirmeleri incelendiğinde, yüksek ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasında $P<0.01$, orta ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında ise $P<0.05$ düzeyinde fark olduğu, yüksek ve orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ortalama puanlarının düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. “Garantisi olan ürünleri tercih ederim” cümlesine orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençler, yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden, ($P<0.05$) 12-15 yaş kategorisindeki gençler ise 16-19 yaş

kategorisindekilerden ($P<0.05$) daha fazla katılmaktadırlar. “Ürünler üzerindeki bilgi verici etiketleri dikkatlice okurum” cümlesi söz konusu olduğunda ise yüksek ile orta ve orta ile düşük sosyo-ekonomik düzey arasında fark olduğu ($P<0.01$, $P<0.05$), orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin tutum puanlarının yüksek ve düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden daha yüksek bulunduğu saptanmıştır. “Bir ürünü satın alırken doğaya maliyeti az olanı tercih ederim” cümlesine orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençler, düşük sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerden daha fazla ($P<0.05$) katılmaktadırlar.

4. TÜKETİCİ DAVRANIŞ MODELİ

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular dikkate alınarak bir model oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu açıdan, gençlerin doğrudan basit, dolaylı basit, doğrudan karmaşık ve dolaylı karmaşık tüketici becerileri ile bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumları arasındaki farkın istatistik anlamda önemli olduğu ve olmadığı tüm cümleler gözönüne alınarak açıklayıcı değişkenlere göre değerlendirilmiş ve Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 7. Açıklayıcı Değişkenlere Göre Gençlerin Tüketici Becerileri Ve Bilinçli Tüketici Davranışlarına Sahip Olma Durumlarına İlişkin t testi Sonuçları

	SOSYO-EKONOMİK DÜZEY			YAŞ	CİNSİYET
	Yüksek X Orta	Yüksek X Düşük	Orta X Düşük	12-15 x 16-19	Kız x Erkek
Doğrudan basit beceriler	.907**	.586*	1.361	-1.763*	.547
Dolaylı basit beceriler	.004	1.834	1.873	-6.433*	-3.051
Doğrudan karmaşık beceriler	.341	.788	.453	2.567	-1.177
Dolaylı karmaşık beceriler	-.941	1.428	2.396	-1.908	.413
Bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma	-3.106	.421	3.637*	.790	.113

- $P<0.05$, ** $P<0.01$

Çizelge 7’den de anlaşılacağı gibi, gençlerin doğrudan basit tüketici becerilerine ilişkin genel tutum puanları açısından yüksek ve orta sosyo-ekonomik düzey arasında $P<0.01$, yüksek ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasında $P<0.05$, yaş kategorileri arasında ise $P<0.05$ düzeyinde fark olduğu belirlenmiştir. Yüksek sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ortalama puanlarının orta ve düşük sosyo-ekonomik düzeyden, 16-19 yaş kategorisindekilerin ortalama puanlarının ise 12-15 yaş kategorisinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Dolaylı basit tüketici becerileri dikkate alındığında ise, sadece yaş kategorileri arasında önemli ölçüde fark olduğu görülmekte

($P<0.05$) ve 16-19 yaş kategorisindeki gençlerin 12-15 yaş kategorisindekilere göre tutum puanları daha yüksek bulunmaktadır. Gençlerin doğrudan karmaşık ve dolaylı karmaşık tüketici becerilerine ilişkin toplam puanlarının ise açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak değişmediği saptanmıştır. Bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumuna gelince, yüksek ve orta sosyo-ekonomik düzey ile orta ve düşük sosyo-ekonomik düzey arasında fark bulunmuştur ($P<0.01$, $P<0.05$). Orta sosyo-ekonomik düzeydeki gençlerin ortalama puanları, yüksek ve düşük sosyo-ekonomik düzeydekilerinkinden daha yüksektir.

Gençlerin tüketici becerileri ve bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumları arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanarak Çizelge 8'de verilmiştir.

Çizelge 8. Genç Tüketicilerin Davranış Modellerine İlişkin Pearson Korelasyon Matrisi

	Doğrudan basit beceriler	Dolaylı basit beceriler	Doğrudan karmaşık beceriler	Dolaylı karmaşık beceriler	Bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma
Doğrudan basit beceriler	1.000				
Dolaylı basit beceriler	.190**	1.000			
Doğrudan karmaşık beceriler	.050	.038	1.000		
Dolaylı karmaşık beceriler	.075*	.140**	.151**	1.000	
Bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma	.025	.047	.053	.396**	1.000

* $P<0.05$, ** $P<0.01$

Araştırma kapsamına alınan genç tüketicilerin doğrudan basit becerileri ile dolaylı basit becerileri arasında $P<0.01$, doğrudan basit becerileri ile dolaylı karmaşık becerileri arasında $P<0.05$ düzeyinde ilişki bulunmuştur (Çizelge 8). Dolaylı basit beceriler ile dolaylı karmaşık beceriler arasındaki ilişki $P<0.01$ düzeyindedir. Doğrudan karmaşık beceriler ile dolaylı karmaşık beceriler arasındaki ilişkinin $P<0.01$ düzeyinde olduğu saptanmıştır. Gençlerin dolaylı karmaşık becerileri ile bilinçli tüketici davranışları arasında da $P<0.01$ düzeyinde önemli bir ilişki söz konusudur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Genç tüketicilerin davranış modellerini belirlemek amacı ile yapılan bu araştırmanın bulgularına göre, gençlerin reklamlara, markalara, mağazalara, fiyatlara ve satış personeline ilişkin tutumlarını kapsayan doğrudan basit becerilerinin sosyo-ekonomik düzey ($P<0.01$, $P<0.05$) ve yaş ($P<0.05$) değişkenlerine, temel ekonomik terimlere ilişkin bilgileri ile tüketici hak ve kolaylıklarına ilişkin bilgilerini kapsayan dolaylı basit tüketici becerilerinin yaşa ($P<0.05$), bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumunun ise sosyo-ekonomik düzeye bağlı olarak değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca gençlerin bilinçli tüketici davranışlarına sahip olma durumları ile tüketici becerileri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve sadece materyalizm, sosyal motivasyonlar ve ekonomik motivasyonları kapsayan dolaylı karmaşık tüketici becerileri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ($P<0.01$) belirlenmiştir.

Nüfus içindeki payları, satın alma güçleri, aileleri üzerindeki etkileri ve yetişkin oldukları dönemde tüketici davranış modellerini etkileyen tutumlarının bu dönemde belirginlik kazanması, gençlerin özel bir tüketici grup olarak önemlerini artırmaktadır. Bu nedenle, gençlerin tüketim davranışları pazarlamacılar, eğitimciler ve yöneticilerin ilgisini gün geçtikçe daha fazla çekmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, pazarlama stratejilerinin oluşturulması, eğitim programlarının hazırlanması ve genç tüketicilerin korunmasına yönelik yasal önlemler alınmasında yarar sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Assael, H. (1987), **Consumer Behavior and Marketing Action**. Third Ed. PWS-Kent Publishing Co., Boston.
- Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü (1997), **Türkiye İstatistik Yıllığı 1996**. Yayın No: 1985, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.
- Dursun, Y. (1993). **Gençlerin Tüketicilik Rolünü Kazanmaları**. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi (Basılmamış), s. 1-138.
- Loudon, D., Della Bitta A. J. (1988), **Consumer Behavior, Concepts and Applications**. Mc Graw-Hill International Editions, New York.
- Moschis, G. P., Moore, R. L., Lowndes, F. S. (1977), "Purchasing patterns of adolescent consumers". **Journal of Retailing**, 53,17-26, 92.

Moschis, G. P., Churchill, G. A. (1978), "Consumer Socialization: A theoretical and empirical analysis". **Journal of Marketing Research**, 15, 599-609.

Moschis, G. P., Churchill, G. A. (1979), "An analysis of the adolescent consumer". **Journal of Marketing**, 43, 40-48.

Moschis, G. P. (1987), **Consumer Socialization, A Life Cycle Perspective**. DC Heath and Company, Lexington.

Piaget, J. (1947), **The Psychology of Intelligence**, Harcourt, New York.

Yörükoğlu, A. (1996), **Gençlik Çağı, Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunları**. 9. Basım. Özgür Yayınları, İstanbul.

Tolan, B., İsen, G., Batmaz, V. (1991), **Sosyal Psikoloji**. Adım Yayıncılık, Ankara.

**İSTANBUL MENKUL KIYMETLER
BORSASI'NDA RİSK, GETİRİ VE PAZAR DENGESİ:
SERMAYE VARLIKLARINI FİYATLAMA
MODELİ'NİN TEST EDİLMESİ**

Mehmet Baha KARAN

*(Doç.Dr., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, 06532, ANKARA
e-mail: mbkaran@hacettepe.edu.tr)*

Ece Ceylan KARADAĞLI

(Araş.Gör., Çankaya Üniversitesi, Uluslararası Ticaret Bölümü, ANKARA)

Özet:

Bu çalışmada İstanbul Menkul Kıymetler Borsası(İMKB)'nda Sermaye Varlıkları Modeli(CAPM)'nin geçerli olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla zaman serisi analizi ile kesit modellerine dayanan Fama-MacBeth'in iki aşamalı yaklaşımı kullanılmıştır. Çalışma, 1991-1998 yıllarını kapsamıştır. Araştırma bulgularına göre İMKB'de portföylerin getirileri ile betaları arasında hiçbir ilişki bulunmadığı anlaşılmıştır. Ancak firma riski beklenildiği gibi önemsizdir. Çalışmanın sonucunda, CAPM'in Türkiye'de hisse senetleri piyasasında bir öngörü modeli olarak kullanılamayacağı ortaya konulmuştur.

Abstract:

**Risk, Return and Equilibrium in İstanbul Stock Exchange:
The Test of Capital Asset Pricing**

This study aims at investigating whether Capital Asset Pricing Model (CAPM) is applicable in the İstanbul Stock Exchange Market. The risk-return structure of Turkish stocks is analyzed by testing the CAPM with Fama-MacBeth's two-stage approach, a combination of both time series and cross section estimation. The time period covered is between 1991-

Anahtar Sözcükler: Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modeli, Fama-MacBeth, Beta, Pazar Etkinliği, Türkiye

Keywords: Capital Asset Pricing Model, Fama-MacBeth, Beta, Market efficiency, Turkey

1998. The findings suggested that there is no significant relationship between the return of portfolios and betas. Residual risk is also insignificant as we expected. In general, the results of the study indicate that CAPM cannot be used as a predictive model in Turkish Equity Markets.

GİRİŞ

Etkin piyasa varsayımına dayanan Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modeli (CAPM)'ne göre fiyatlar her zaman pazarla ilgili tüm bilgiyi yansıtmaktadır ve bir menkul kıymetin beklenen getirileri ile risk arasında doğrusal bir ilişki vardır. Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modeli, riski yeniden tanımlayarak sistematik riskin toplam riske göre daha doğru bir risk ölçütü olduğunu belirtmiştir. Bu modelle, menkul kıymetlerin getirileri ile pazar portföyünün getirileri arasındaki ilişkiyi açıklayan beta katsayısından yararlanarak sistematik risk ölçülmektedir. Yüksek beta, yüksek pazar riskine işaret etmektedir. Fama-MacBeth(1973) tarafından yapılan araştırma CAPM'i destekleyen en önemli çalışmalardan biridir. Bu çalışma ile, iki aşamalı bir yöntem kullanılarak CAPM denge modelinin ABD piyasalarına uygulanabilirliği test edilmiştir. Bu yaklaşım gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan piyasalara da uygulanmış ve bu piyasaların etkinliği değerlendirilmiştir (Bark,1991).

Bu çalışmanın amacı, gelişmekte olan bir borsa olan İstanbul Menkul Kıymetler Borsası(İMKB) şirketlerine Fama-MacBeth modelini uygulayarak, İMKB'nda CAPM modeline göre bir pazar dengesi olup olmadığını test etmektir. Böylece İMKB'nin piyasa etkinliği üzerinde bilgi verecek olan bu çalışma ile İMKB üzerinde CAPM varsayımlarına dayanılarak yapılacak bilimsel araştırmalara yol gösterilecek, ayrıca bu modele dayanarak oluşturulacak portföy yönetim stratejilerine daha tutarlı bir yaklaşım sağlanabilecektir.

İMKB, yaklaşık 300 şirketin bulunduğu, piyasa kapitalizasyonu 100 milyar dolar olan gelişmekte olan bir borsadır. Gelişmekte olan borsalar arasında önemli bir yere sahip olan İMKB'nin en önemli özelliklerinden biri, getiri oynaklığının çok fazla olmasıdır. Bu özelliği ile İMKB yüksek risk-getiri ilişkisine sahip bir borsa olduğu için, yatırımcılarının yaklaşık yarısı uluslararası yatırımcılardır. Bu yatırımcıların önemli bir bölümü yüksek risk alabilen portföy yatırımcılarından oluşmaktadır. Geriye kalan %50'lik yerel yatırımcılar ise genellikle kısa vadeli olarak borsaya girmekte ve aşırı spekülatif bir yaklaşımla yatırımlarını yönlendirmektedirler. Şüphesiz bu olgunun

arkasında, geçtiğimiz yirmibeş yıl içinde ortalama enflasyonun %70 civarında olması yatmaktadır.

SERMAYE VARLIKLARINI FİYATLAMA MODELİ (CAPM)'NİN TEST EDİLMESİ:

Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modeli, riskli menkul kıymetler için genel bir değerlendirme modelidir. CAPM'in uygulamasını test eden modellerin çoğu, Menkul Kıymet Piyasa Doğrusu formülü ve beta kavramını kullanmaktadır. Beta ise, CAPM çerçevesi içinde tek risk ölçütüdür. Yalnız basit bir risk ölçme aracı olmanın dışında, CAPM teorisinden elde edilen bir sonuçtur.

CAPM teorisini test eden iki klasik çalışmadan biri Black, Jensen, ve Scholes (1972) tarafından, diğeri ise Fama ve MacBeth (1974) tarafından yapılmıştır. Fama ve French(1992) ise, hipoteze yeni bir katkı getirmişlerdir. Tüm bu çalışmalarda betanın tarihi ortalama portföy getirilerini açıklayıp açıklamadığı araştırılmıştır. Ancak, Roll (1978), CAPM'ne yönelik ampirik testleri eleştirmiştir.

Black, Jensen, ve Scholes(1972), çalışmalarında pazar portföyü olarak New York Stock Exchange'de işlem gören tüm hisse senetlerinin eşit ağırlıklı portföyünü kullanmışlardır. On ayrı portföy için, 1926-1965 döneminde portföylerin ortalama aylık getirileri ile portföylerin betaları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda, betalar ile aylık getiriler arasında çok yakın ilişkiler tesbit etmişlerdir.

Fama ve MacBeth(1973) 1926-1965 dönemini kapsayan çalışmalarında, New York Stock Exchange'de işlem gören hisse senetlerini incelemişler, pazar portföyü olarak da New York Stock Exchange'de işlem gören tüm hisse senetlerinin eşit ağırlıklı portföyünü kullanmışlardır. Araştırmalarında CAPM teorisinin şu iki sonucu üzerinde yoğunlaşmışlardır:

- i) Bir portföyün beklenen getirileri ile betaları arasındaki ilişki doğrusaldır.
- ii) Beklenen getiri yalnız portföyün betasına bağlıdır. Portföyün çeşitlenebilen riskinin(residual variance) hiç bir etkisi yoktur.

Bu yaklaşım, betalar ve tarihi beklenen getiriler hesaplandıktan sonra, aşağıdaki genel regresyon modellerine dayanmaktadır.

$$r_p = \alpha_0 + \alpha_1 \beta_p + \alpha_2 \beta_p^2 + \varepsilon_p$$

$$r_p = \alpha_0 + \alpha_1 \beta_p + \alpha_2 \beta_p^2 + \alpha_3 S(e_p) + \varepsilon_p$$

$$r_p = \text{Portföy getirisi}$$

Burada,

β_p Portföyün betası,

$S(e_p)$ Hata teriminin standard sapması (residual variance)'dir.

P portföyü N tane hisse senedinden oluşmuştur. $S(e_p)$ p portföyündeki her bir hisse senedinin hata terimleri varyansının ortalamasıdır. Formüle edersek,

$$S(e_p) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N S(e_i)$$

Modelde β_p teriminin kullanılmasının amacı, betalar ile portföy getirileri arasındaki ilişkinin doğrusal olup olmadığını test etmektir. CAPM teorisinin temel formülü olan Menkul Kıymet Piyasa Doğrusu (Security Market Line (SML)) geçerli olduğu takdirde, α_0 risksiz faiz oranına, ve α_1 , pazarın artıktan getirisi oranına eşit olmalıdır. Buna karşılık, α_2 ve α_3 ise sıfıra eşit olmalıdır. Fama ve MacBeth tarafından elde edilen sonuçlar, bu hipotezleri desteklemiştir.

Daha sonra Fama ve French (1992) tarafından yapılan çalışmada, 1963-1990 dönemini kapsayan bir araştırma yapılarak NYSE, NASDAQ ve AMEX borsalarında işlem gören ve finans sektörü dışında yer alan firmalar dikkate alınarak, benzer beta ve büyüklükteki firmalardan portföyler oluşturulmuştur. Daha sonra bu portföy grupları firma büyüklüğüne göre karşılaştırılmıştır. Bu çalışmada, firma büyüklüğüne göre oluşturulan portföyler CAPM'i desteklerken, beta açısından anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Fama ve French hisse senetleri getirilerinin açıklanmasında, firma büyüklüğünün ve diğer muhasebe oranlarının betadan daha iyi bir göstere olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Roll (1978) ise CAPM teorisini test eden tüm çalışmalarını eleştirerek, CAPM'in ne uygulamada test edilebileceğini, ne de pratik olarak kullanılabilmesinin mümkün olduğunu öne sürmüştür. Gerçek hayatta tüm varlıkları içeren gerçek bir portföy olamayacağını söyleyerek, herhangi bir menkul kıymet ya da portföy ile pazar portföyü ilişkisinin her zaman şüpheli olacağını belirtmiştir.

VERİLER:

Bu çalışmada 1991-1998 yılları arasında işlem gören İMKB şirketleri incelenmiştir. Çalışmada şirketlerin aylık getirilerinden yararlanılmıştır. İlgili getiri bilgileri, uluslararası bir veri merkezi olan Datastream'den elde edilmiştir. Aylık getiriler temettü ve sermaye artırımları dikkate alınarak hesaplanmış olan hisse senetlerinin düzeltilmiş fiyatlarından şu şekilde elde edilmiştir;

$$R_{it} = [D_{it} + (P_{it} - P_{it-1})] / P_{it-1}$$

Burada,

R_{it} Hisse senedinin aylık getirisi,

D_{it} Temettü,

P_{it} Pazar fiyatı,

P_{it-1} Bir önceki dönemin pazar fiyatıdır.

Bu çalışmada 1994-1998 yıllarındaki İMKB şirketlerinin aylık betaları ve hata terimleri veri olarak kullanılmıştır. Bilindiği gibi, betalar sistematik riskin (pazar riski) bir ölçütü olurken, hata terimlerinin standard sapması da sistematik olmayan riski (firma riski) göstermektedir. Her bir ayın betası ve hata terimi, geçmiş 36 ayın betasından yararlanılarak hesaplanmıştır. Örneğin 1994 Ocak ayının betası 1991 Ocak-1993 Aralık getirilerinden, 1994 Şubat ayının betası 1991 Şubat-1994 Ocak getirilerinden yararlanılarak hesaplanmıştır. Daha sonra ise 1994 yılından başlayarak 1998 sonuna kadar (5 yıl) her yıl itibarıyla İMKB şirketleri, yılbaşı verilerinden yararlanılarak firma büyüklüklerine göre 20 ayrı portföye ayrılmıştır. Firma büyüklüğü, bir önceki yıl bilanço verilerine göre hesaplanan hisse senedi sayısı (Özsermaye/hisse senedi nominal değeri) ile yıl başı hisse senedi fiyatlarının çarpılması sonucu elde edilmiş ve enflasyon etkisinden arındırılmak için dolar değerine çevrilmiştir. 1994 yılındaki şirketlerin büyüklüğü, 1993 bilançosu Özsermaye kalemi hisse senedi nominal değerine bölünmüş ve daha sonra 1994 Ocak ayı başındaki hisse senedi fiyatı ile çarpılmıştır. Portföy 1 en büyük şirketlerden oluşurken, Portföy 20 en küçük şirketlerden oluşmuştur. Her bir portföye eşit sayıda hisse senedi konulmaya çalışılmıştır. Ortalama olarak her bir portföyde 5 adet hisse senedi vardır.

Piyasa endeksi olarak İMKB 100 endeksinden yararlanılmıştır.

YÖNTEM VE HİPOTEZ:

Bu çalışmada Fama-MacBeth modeli uygulanmıştır. Bu model iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada zaman serisi regresyon modeli, ikinci aşamada ise zamansal kesit modeli kullanılmıştır.

Bir zaman serisi regresyon modeli kurulan birinci aşamada, aylık dönemler itibari ile hisse senetlerinin betaları ile hata terimleri elde edilmiştir.

Kurulan model(Model 1)şöyledir;

$$R_{it} = \alpha_i + \beta_i R_{mt} + e_{it} \quad (\text{Model 1})$$

Burada,

R_{it} Hisse senedi i 'nin aylık getirisi,

R_{mt} İMKB endeksinin aylık getirisi,

α_i regresyon sabiti Alfa,

β_i Hisse senedinin Betası,

e_{it} Modelin hata terimidir.

Bu modelde elde edilen beta ve hata teriminin standart sapmasından yararlanarak, her bir portföyün betası ve hata teriminin standart sapması hesaplanmıştır. Hesaplamaları şöyledir;

$$\beta_p = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N b_i$$

$$S(e_p) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N S(e_i)$$

Böylece 1994-1998 yılları için her yıla ait firma büyüklüğüne göre hesaplanan yirmi portföy olmak üzere beş yıl boyunca, 100 portföyün betası ve hata terimlerinin standart sapması hesaplanmıştır.

Fama-MacBeth modelinin ikinci aşamasında, firma büyüklüklerine göre hesaplanan yirmi portföy için her yıl boyunca aşağıdaki zamansal kesit regresyon modeli (Model 2) ayrı ayrı kurulmuştur. Bağımlı değişken ortalama portföy getirisidir. Bu modeldeki bağımsız değişken ise, portföyün bir dönem

önceki betasıdır. Böylece Model 2, portföyün aylık getirileri ile bir önceki dönemdeki pazar riskleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır.

$$R_{pt} = b_{0t} + b_{1t}\beta_{pt-1} + u_{pt} \quad (\text{Model 2})$$

Burada,

- R_{pt} Portföy p'nin t ayındaki getirisi,
 β_{pt-1} Portföy p'deki hisse senetlerinin tahmin edilen beta değerlerinin t ayı başındaki ortalaması ve
 u_{pt} Hata terimidir.

Bu modeli destekleyecek ve CAPM hipotezlerini test edecek iki ayrı model kurulmuş ve bağımsız değişkenlerin açıklayıcı güçleri ayrı ayrı araştırılmıştır. Bu bakımdan, Model 3, portföylerin dönem başındaki sistematik ve firma riskleri ile portföy getirileri arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Modele, ikinci bağımsız değişken olarak, portföyün bir dönem önceki hata teriminin standart sapması(firma riski) ilave edilmiştir. Model 4'e ise, diğer bir değişken olarak betanın karesi alınmıştır. Bunun nedeni, hisse senedi getirileri ile sistematik risk arasında beklenen doğrusal ilişkiyi de test etmektir. Model denklemleri şunlardır:

$$R_{pt} = b_{0t} + b_{1t}\beta_{pt-1} + b_{3t}S(e_{p-1}) + u_{pt} \quad (\text{Model 3})$$

$$R_{pt} = b_{0t} + b_{1t}\beta_{pt-1} + b_{2t}\beta_{pt-1}^2 + b_{3t}S(e_{p-1}) + u_{pt} \quad (\text{Model 4})$$

Burada,

- β_{pt-1}^2 Portföy p deki hisse senetlerinin tahmin edilen beta değerlerinin karelerinin t ayı başındaki ortalaması ve
 $S(e_{p-1})$ Portföy p deki hisse senetlerinin tahmin edilen sistematik risk değerlerinin t ayı başındaki ortalamasıdır.

Tüm dönem ve 1994-1998 yılları boyunca her yıl için, modeller ayrı ayrı uygulanmıştır.

Yukarıdaki modeller, her bir yıl itibariyle ayrı ayrı hesaplanırken, her bir modelde her bir yıl için doğal olarak farklı beta katsayıları(b_i) elde edilir.

Sonuçta, Fama-MacBeth modelinin ortalama tahmini katsayıları da şöyle elde edilecektir;

$$\bar{b}_j = \frac{\sum_{t=1}^N b_{jt}}{N} \quad (j=0,1,2,3)$$

Burada,

N , Test dönemindeki ay sayısıdır.

Hipotez $\bar{b}_j=0$ için t istatistiği de aşağıdaki formül ile hesaplanacaktır:

$$t(\bar{b}_j) = \frac{\bar{b}_j}{s(b_j) / \sqrt{N}}$$

Bu çalışmada CAPM ile ilgili olarak aşağıdaki hipotezler test edilmektedir;

H1: Beta, hisse senetlerinin getirilerini açıklamada kullanılan yegane faktördür. Sistemik olmayan risk, hisse senetlerinin getirilerini etkilemez ($E(b_{3t})=0$).

H2: Beklenen getiri ile risk arasındaki ilişki doğrusaldır. Menkul kıymet piyasası doğrusu tamamiyle doğrusaldır ($E(b_{2t})=0$).

H3: Beklenen getiri ile risk arasında aynı yönde bir ilişki vardır ($E(b_{1t})>0$).

BULGULAR:

Araştırmanın yapıldığı 1994-1998 yılları arasında firma büyüklüklerine göre 1'den 20'ye sıraladığımız portföylerin ortalama toplam riskleri, sistemik riskleri (beta) ile ortalama getirileri arasındaki ilişkilerin CAPM teorisine göre doğrusal ve aynı yönde olması beklenmektedir. Bu durumun İMKB'de geçerli olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca, firma büyüklüğü ile ortalama getiriler arasındaki ilişki de değerlendirilmiştir. ABD'de yapılan benzer çalışmalarda, beta ile ortalama getiriler arasında CAPM modeline uygun olarak aynı yönde bir ilişki elde edilirken, bazı gelişmekte olan borsalara yönelik olarak yapılan çalışmalarda ters yönde ilişkiler elde edilmiştir (Bark 1991). Ülkemizde de, Tablo (1)'de görülebileceği gibi, büyükten küçüğe dizilen portföylerin firma

büyüklikleri, toplam riskleri, betaları ve ortalama getirileri arasında anlamlı bir ilişki kurulamamaktadır.

Tablo 1: 1994-1998 Döneminde Pazar Modelinin Açıklayıcı Gücü

Portföy No	R ²	Beta	Ortalama Getiri	Toplam Risk (σ(Getiri))
1	0,010	1,082	0,077	0,189
2	0,003	1,041	0,050	0,174
3	0,026	0,931	0,061	0,160
4	0,063	0,941	0,053	0,162
5	0,003	0,939	0,065	0,180
6	-0,017	0,995	0,061	0,173
7	0,009	0,965	0,064	0,182
8	0,010	0,852	0,094	0,391
9	0,025	1,041	0,055	0,204
10	0,004	1,033	0,068	0,186
11	0,034	1,119	0,045	0,193
12	0,016	0,818	0,046	0,181
13	0,017	1,040	0,059	0,189
14	0,046	1,032	0,075	0,187
15	0,025	1,135	0,075	0,215
16	0,007	0,945	0,075	0,193
17	0,013	1,151	0,063	0,218
18	0,000	0,977	0,080	0,217
19	0,016	0,929	0,077	0,208
20	0,045	0,974	0,081	0,179

Not: Bir numaralı portföy en büyük şirketlerden oluşurken, yirmi numaralı portföy en küçük şirketlerden oluşmuştur.

Bu unsurlar arasındaki ilişkiyi daha iyi görebilmek amacı ile bir korelasyon matrisi kurulmuştur. Tablo(2)'de verilen korelasyon sonuçlarına göre en yüksek ilişki, toplam risk ile ortalama getiri arasında olup, bu ilişki beklentilerimize uygundur. Ancak ortalama getiri ile beta arasında elde edilen negatif korelasyon CAPM beklentilerine uygun değildir. Bu sonuçlar, genel olarak İMKB için beta teriminin anlamlı bir risk ölçütü olarak kullanılmayacağı yönünde bize bazı ipuçları vermiştir.

Tablo 2: Portföy Getirileri ile Riskleri Arasındaki Korelasyon

	Portföy Büyüklüğü	Beta	Ortalama Getiri	Toplam Risk
Portföy Büyüklüğü	1			
Beta	0,081912779	1		
Ortalama Getiri	0,356158632	-0,14249	1	
Toplam Risk	0,134398755	-0,21322	0,588103863	1

Fama-MacBeth modelinin ilk aşamasında zaman serisi regresyon modeli ile ve aylık dönemler itibarıyla hisse senetlerinin betaları ile hata terimleri elde edildikten sonra, ikinci aşamasında, firma büyüklüklerine göre hesaplanan yirmi portföy için ayrı ayrı ve her yıl boyunca aşağıdaki kesit regresyon modelleri hesaplanarak yukarıda ifade edilen model (2), model(3) ve model (4) değerlendirilmiştir.

Tablo 3: $R_{pt} = b_{0t} + b_{1t}\beta_{pt-1} + u_{pt}$ Modelinin Sonuçları

Dönem	N	b_0	b_1	R^2
Tüm Dönem (1994-1998)	60	0,0628 (2,2704)**	0,0036 (0,1955)	0,0650
1994	12	0,0677 (0,7361)	0,0081 (0,1530)	0,0371
1995	12	0,0402 (0,8932)	0,0435 (1,4076)	0,0566
1996	12	0,1414 (2,1880)**	-0,0299 (-1,0930)	0,0601
1997	12	0,0405 (0,9509)	0,0305 (0,6704)	0,0718
1998	12	0,0240 (0,4229)	-0,0349 (-0,7358)	0,0994

* %10 düzeyinde anlamlı

** %05 düzeyinde anlamlı

Tablo (3)'de görebileceğimiz gibi, gerek 60 aylık dönemi kapsayan 1994-1998 yılları için, gerekse, her bir yıl için, model (2)'nin katsayıları anlamsızdır. Bu sonuç bize, portföylerin betaları ile portföylerin getirileri arasında hiç bir ilişki olmadığını göstermektedir. Modelin açıklayıcı gücü de oldukça düşüktür. CAPM teorisi, bu sonuçlara göre İMKB için geçerli değildir.

Tablo (4)'de ise portföy getirileri ile beta ve firma risklerinin arasındaki ilişkiyi araştıran, model (3) ile ilgili sonuçlar görülmektedir. Bu modelin açıklayıcı gücü (%13,38) önceki modelden fazla olmakla beraber, gerek tüm dönem için, gerekse ayrı ayrı her bir yıl için, elde edilen katsayılar anlamsızdır. Sonuçta, b_3 katsayısının anlamsız olması beklentimize uygun olup, CAPM modeline göre, firma riski ile portföy getirilerinin hiç bir ilişkisinin bulunmaması hipotezimizi onaylamaktadır. Ancak, beta teriminin anlamsız çıkması beklentilerimize uygun değildir. Model, genel olarak İMKB'de CAPM teorisinin geçerli olduğu hipotezini red etmektedir.

Tablo 4: $R_{pt} = b_{0t} + b_{1t}\beta_{pt-1} + b_{3t} S(e_{p-1}) + u_{pt}$ Modelinin Sonuçları

Dönem	N	b_0	b_1	b_3	R^2
Tüm Dönem (1998-1998)	60	0,0755 (2,2428)**	-0,0045 (-0,2359)	-0,0259 (-0,2779)	0,1338
1994	12	0,0087 (0,0860)	0,0149 (0,2957)	0,2257 (0,5451)	0,1278
1995	12	0,1037 (1,6027)	0,0159 (0,5723)	-0,1517 (-2,0273)*	0,1165
1996	12	0,1558 (2,0162)*	-0,0336 (-0,9920)	-0,0383 (-0,4830)	0,1654
1997	12	0,0471 (0,8061)	0,0259 (0,4958)	-0,0049 (-0,0938)	0,1010
1998	12	0,0623 (0,8568)	-0,0457 (-0,9761)	-0,1568 (-0,9839)	0,1584

* %10 düzeyinde anlamlı

** %05 düzeyinde anlamlı

Tablo (5)'de model (4)'ün sonuçları görülmektedir. Buna göre, 60 aylık tüm dönem itibariyle, bir önceki yılın betası ile portföy getirileri arasında %10 düzeyinde anlamlı bir ilişki varken, hata teriminin standart sapması ile ilişkisi anlamsızdır. Bu ilişkiler hipotezimize uygundur. Ancak b_2 katsayısının %10 düzeyinde anlamlı olması, beklenen getiri ile betalar arasında doğrusal olmayan bir ilişkinin varolabileceğini göstermektedir. Bu sonuç beklentilerimizle tutarlı değildir. Fama-MacBeth modeline göre, portföy betaları ile getirileri arasında doğrusal bir ilişki bulunması gerekmektedir. Aslında doğrusal olmayan bir ilişkinin varlığı Tinic ve West (1986)'in ABD borsalarına yönelik çalışmalarında, 1935-1982 yılları itibariyle görülmüştür. Ancak model, bir bütün olarak İMKB'de CAPM hipotezinin geçerliğini kabul etmemektedir.

1994-1998 döneminde her bir yıl ayrı ayrı değerlendirildiğinde, bu tabloya benzerlik gösteren anlamlı ilişkiler yalnız 1995 yılında görülmektedir.

Tablo 5: $R_{pt} = b_{0t} + b_{1t}\beta_{pt-1} + b_{2t}\beta_{pt-1}^2 + b_{3t}S(e_{p-1}) + u_{pt}$ Modelinin Sonuçları

Dönem	N	b_0	b_1	b_2	b_3	R^2
Tüm Dönem (1998-1998)	60	-0,1680 (-1,4121)	0,4788 (1,9516)*	-0,2363 (-1,9660*)	-0,0161 (-0,1707)	0,1833
1994	12	-0,7475 (-1,6706)	1,5712 (1,6360)	-0,7592 (-1,6863)	0,12463 (0,2811)	0,1545
1995	12	-0,3550 (-1,5431)	0,8775 (1,8626)*	-0,4355 (-1,8679)*	0,0328 (0,3244)	0,2224
1996	12	0,2023 (1,7873)	-0,1085 (-0,9127)	0,0299 (0,5641)	-0,0510 (-0,6199)	0,1888
1997	12	-0,1221 (-0,5863)	0,3691 (0,8685)	-0,1718 (-0,7704)	-0,0021 (-0,039)	0,1372
1998	12	0,1819 (1,5929)	-0,3150 (-1,2582)	0,1549 (0,9136)	-0,1853 (-1,3119)	0,2135

* %10 düzeyinde anlamlı

** %05 düzeyinde anlamlı

Gelişmekte olan borsaların yeterince etkin olmaması, CAPM modelinin bu borsalarda geçerli olmamasına yol açmaktadır. Benzer borsalarda olduğu gibi, İMKB’de Fama-MacBeth modelinin, dolayısı ile CAPM teorisinin geçerli olmaması durumu, büyük ölçüde bu borsada firma sayısının az olması ve pazarın derinliğinin ve genişliğinin olması gereken durumun oldukça altında bulunmasından kaynaklanmaktadır. Etkin bir pazar olmayan İMKB’nin sığ işlem hacmi, zaman zaman aşırı spekülasyona hatta manipülasyona neden olabilmektedir. Spekülatif beklentiler ve piyasa söylentileri yatırımcıları yönlendirmekte ve hisse senedi değerine ya da gerçek pazar analizlerine dayanan çalışmalar fazla rağbet bulmamaktadır. Ayrıca araştırmanın yapıldığı 1991-1998 döneminde hazinenin aşırı borçlanarak, hazine bonolarının faiz oranını reel olarak %20-30'lara yükseltmesi, pazarın etkin olarak çalışmasını da etkilemiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada İstanbul Menkul Kıymetler Borsası yönünden Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modeli’nin geçerli olup olmadığı test edilmiştir. Bu

amaçla Fama-MacBeth modelinden yararlanılmıştır. Çalışmada, 1991-1998 yıllarında Fama-MacBeth modeline göre oluşturulan portföylerin risk-getiri ilişkileri incelenmiş ve onların CAPM denge modeline uygun olup olmadıkları test edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda şirketlerin betaları ile İMKB şirketlerinin getirileri arasında doğrusal bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç bize, İMKB verileri ile CAPM modelinden yararlanarak yapılacak çalışmaların anlamlı bir sonuç vermeyeceğini göstermektedir.

İMKB'nin, diğer gelişmekte olan borsalarda olduğu gibi yatırımcıların pazar bilgilerini etkin olarak kullanamaması, işlem hacminin düşük olması, gerek şirket sayısının gerekse yatırımcı sayısının az olması gibi bir dizi nedenden dolayı etkin olmadığı ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak CAPM'in, Türkiye'de hisse senetleri piyasasında bir öngörü modeli olarak kullanılmayacağı bu çalışma ile ortaya konulmuştur.

KAYNAKÇA

- Bark, H.K.(1991), Risk Return and Equilibrium in the Emerging Markets: Evidence from the Korean Stock Market”, **Journal of Economics and Business**, 43, p 353-362.
- Black, F., Jensen, M., and Scholes, M.(1972), “The Capital Asset Pricing Model: Some Empirical Tests” **Studies in the Theory of Capital Markets**, New York, Praeger.
- Fama, E.F., and MacBeth, J.D.(1973), “Risk Return and Equilibrium: Empirical Test” **Journal of Political Economy**, 71, p 607-636.
- Fama,E.F. and French, K.R.,(1992),”The Cross Section of Expected Returns”, **Journal of Finance**, 47, p 427-465.
- İstanbul Menkul Kıymetler Borsası: Şirketler Yıllığı (Çeşitli yıllara özgü yayın serisi).
- Roll, R.,(1978),”A Critique of the Asset Pricing Theory’s Test“, **Journal of Financial Economics**, 12, p 3-12.
- Tinic,S.M. and West,R.R.,(1986), “Risk Return and Equilibrium: A Revisit”, **Journal of Political Economy**, 94,p 126-147.

İŞ YÜKLEME PROBLEMLERİNİN ÇÖZÜMÜNDE TOPLAM HAZIRLIK SÜRELERİNİ EN AZA İNDİRGEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Nihat AYDENİZ

(Doç. Dr., Dicle Üniversitesi, Diyarbakır Meslek Yüksekokulu, DİYARBAKIR)

Özet:

Üretim hazırlık sürelerinin düşürülmesi, üretim sisteminin etkili olarak işletilmesi için önemli bir koşuldur. Bu bakış açısından, bu çalışmada bir sezgisel model seçilerek, sıra bağımlı hazırlık işlerini belirlemek için bir makine fabrikasında yerleşik torna tezgahına uygulanmıştır. Yükleme yaklaşımında başvurulan açıklamada, sıra bağımlılığını azaltma vasıtası ile her bir parça sırasında toplam hazırlık sürelerinin azaltılması değerlendirilmiştir. Bu yaklaşımda hazırlık işleri benzerliklerine dayalı olarak parçalar, parça aileleri (hücreler) içinde bir araya toplanmış ve bu ailelerin (hücrelerin) makinelerin kısıtlılığına bağlı olarak makinelere yüklenmeleri önerilmiş ve makinelerdeki iş yükü dengelenmiştir. Ayrıca önemle belirlenen ve elimine edilen gereksiz hazırlık işleri vurgulanmıştır.

Abstract:

A Research To Reduce Total Set-Up Times And To Solve The Loading Problem In Manufacturing

One of the most important conditions for operating the production system effectively is to reduce the set-up times. In this paper, a selected mathematical model is applied to the lathes located in a machine factory in order to determine sequence-dependent set-up times. A loading approach has been improved to reduce total set-up times in any part of the sequence by means of reducing the sequence dependence. In this approach part families (cells) based on the similarity of set-up tasks were formed, in

Anahtar Sözcükler: İş yükleme problemi, toplam hazırlık süreleri, hazırlık süresi azaltımı.

Keywords: Loading problem, total set-up times, reduction of set-up times.

order to be loaded to the machinery. In this connection, the importance of determining and eliminating the unnecessary set-up tasks has been emphasized.

1.GİRİŞ

Günümüzde modern işletmecilik stratejileri ile yoğun rekabet koşullarında üretimde bulunan endüstri işletmeleri, üretimlerinde ve ürünlerini pazarlamaları bakımından, kısa teslim sürelerinde fiyat ve kalite yönünden rekabet gücü yüksek ürünleri piyasaya sunmak durumundadırlar.

Üretimdeki tedarik süreleri düşürülmek suretiyle teslim sürelerinin kısaltılmasını başarabilen işletmeler, rakiplerine göre bir avantaj elde etmeyi de başarabilmektedirler. İşletmelerde ürün çeşitleri ile ilgili bilinçler arttığında; hem maliyetleri minimize etme ve hem de talep azalırsa, elde fazla stok bulundurarak hızlı teslim sorunlarını gidermek zorlaşacaktır. Bu nedenle tedarik sürelerinin kısaltılması ile ilgili çalışmaların üzerinde durulması daha uygun olacaktır.

Bu açıdan temin zamanlarını azaltabilmek için başarılması gereken ilk adım, her türlü hazırlık sürelerini minimize etmektir. İşletmelerde hazırlık sürelerinin azaltılması, özellikle iş yükleme sorunlarına bir çözüm bulmak için de oldukça önemli olmaktadır. Hazırlık sürelerinin kısaltılması ile işletmelerde küçük parti üretimlerinin gerçekleştirilmesi olanaklı olabilecektir. Buna bağlı olarak küçük parti üretimleri, işlem süreci içerisindeki dönüşüm stoklarının da azaltılmasını sağlayarak, ürünlerin temin sürelerinin kısaltılmasına yardımcı olur.

İşletmelerde küçük parti üretimlerinin önemli avantajlarından birisi de, çok çeşitli ürünlerin aynı periyotta üretilmelerine olanak tanınmasıdır. Böyle bir durumda, birçok ürünün aynı zaman sürecinde işlenmek üzere bir makine önünde toplanması kaçınılmaz olacaktır. O zaman da makine önünde toplanan ürünlerin sıralanması sorunuyla karşılaşılacaktır. Ürünlerin sıralanmasındaki esas amaç ise, toplam hazırlık sürelerini minimize etmek olmalıdır.

2. ENDÜSTRİ İŞLETMELERİNDE ÜRÜN SIRALAMA VE İŞ YÜKLEME PROBLEMLERİ

Endüstri işletmelerinde sorun oluşturan ürün sıralamanın esas amacı, ürün sıralamasına bağlı olarak ortaya çıkan toplam hazırlık sürelerinin

kısaltılmasıdır. Bu sorunu çözmek için bir çok yaklaşım geliştirilmiştir. Geliştirilen bu yaklaşımların içinde optimum çözüm veren yaklaşımlar, dinamik programlama, tamsayı programlama, dal ve sınır teknikleridir (White, Wilson, 1987, 191-202).

Ürün (iş) sıralama ve makinelerdeki ürün hazırlık sürelerinin minimize edilmesi ile ilgili sorun, ürün öncelik kısıtlarını da ele alacak şekilde tasarılanarak, dal sınır tekniği yardımıyla çözülebilmektedir (Kusiak, Finke, 1987, 1-12). Bu tip işletmelerin endüstriyel sorunlarında optimum çözüme yakın sonuçlar veren sezgisel yöntemler de kullanılmaktadır (Baker, 1984, 38). Sezgisel yöntem yaklaşımları, diğer yaklaşımların hesaplama karmaşıklığının sakıncalarını ortadan kaldırabilmek amacıyla da, bu tür işlem sıralama ve yükleme problemlerinde yeğlenmektedir (Charles, Lambert, 1992, 15).

Endüstri işletmelerinde ürün sıralama problemlerinde sıralama eylemi belirli bir ürün ile başlayıp bir başka ürün ile tamamlanıyorsa, dönüşüm süreci aynı ürünle tamamlanacak demektir (Aydeniz, 1998, 48). Böylece ikinci üretim çevriminde başlangıç, ilk çevrimdeki ürünle başlamak durumunda kalmayacaktır. Böyle bir sıralama problemiyle karşılaşılması sıkça olası olduğundan, bu çeşit ürün sıralama işlemi, çevrim dışı grup çizelgeleme olarak adlandırılmaktadır (Foo, Wager, 1993, 67). Eğer işletmedeki ürün sıralama problemi, böyle bir çevrim dışı grup çizelgeleme problemi ise, bunun optimum çözümü bir dinamik programlama yaklaşımı ile gerçekleştirilebilir (Durmuşoğlu, 1990, 5).

İş yükleme problemi, ürünlerin işlenmek üzere mevcut makinelere atanmasıyla ilgili bir makine yükleme problemidir. Burada makinelerin kapasiteleri, atanacak ürünler için önemli bir sınırlayıcı şart oluşturmaktadır (Tekin, 1996, 273). “n” sayıda ürünün her biri “m” sayıda makinede değişik maliyetlerle işlenebiliyorsa ve tek bir ürünün tek bir makineye atanması söz konusu oluyorsa, böyle bir iş yükleme problemi temel bir atama sorunu olmaktadır. Fakat bir iş bir makineye atandığında, makinenin belirli olan sınırlı işleyebilme süresinde, bir işten fazlasının işlenmesi gerçekleştirilebiliyorsa, o zaman genelleştirilmiş bir atama problemi ile karşı karşıya kalınmış demektir. Böyle bir problemin ise dal sınır tekniği ile optimum çözüme ulaştırılabilmesi olasıdır (Ross, Soland, 1985, 94).

Genelleştirilmiş atama probleminin değişik bir şekli, yükleme problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yükleme probleminde, üretim maliyeti ölçütünün yanısıra, iş yükü dengesi, geciken iş sayısı gibi ölçütlerin de çözüm için ele alınmaları gerekebilir. Özellikle atölye tipi işletmelerde siparişe dayalı

üretim gerçekleştirildiğinden, bu çeşit işletmelerde makineler arasındaki iş yükü dengesinin sağlanması, atölye iş girdisinin kontrolü, iş gecikmeleri, ortalama akış süreleri ve makinelerin kullanımı gibi ölçütler üzerinde durulması önemli olmaktadır (Isoda, Awane, 1994, 597).

Ayrıca Grup Teknolojisi (Ham, Hitomi, 1988) ve Esnek Üretim Sistemleri (Aydeniz, 1998, 43-53; Stecke, Solberg, 1991, 482) ile ilgili olarak ta yükleme problemlerinin çözümü için birçok araştırmalar yapılmıştır (Durmuşoğlu, Hekimbaşı, 1987, 53). İş yükleme problemleri üzerine yapılan benzeri çalışmalarda ise, genellikle hazırlık süreleri ölçütü temel alınmıştır (Shanker, Srinivasulu, 1989, 1025).

3.UYGULAMA ÇALIŞMASI

3.1. Amaç

Diyarbakır Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan bir makine fabrikasında (TEMSAN) işlem hazırlık sürelerinin minimize edilmesi ve iş yükleme ile ilgili sorunlara çözüm bulmak amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen veriler değerlendirilmiş ve işletmede mevcut hazırlık sürelerini en aza indirmek için grup teknolojisi yöntemlerinden faydalanılmıştır. Uygulamada, işlerin alternatif makinelere yüklenmesi ve işlem sıralaması çalışmaları için iş yükü dengelerinin kısmen de olsa gözönünde bulundurulması amaçlanarak optimum çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

3.2. Makine Hazırlık Süreleri Matrisinin Oluşturulması

Oluşturulacak hazırlık süreleri matrisi için “k” makineye gelen “i” işin işlenmesinden sonra “j” işin aynı makinedeki hazırlık süreleri, Skij notasyonu ile ifade edilecektir. Böylece bir makine için Skij değerleri, makine hazırlık süresi matrisini oluşturacaktır. Uygulanacak model, sadece iş parçası sırasına bağımlı olan hazırlık işlerinin sürelerini dikkate alacak ve bu işlerle ilgili süreleri hesaplayacaktır. Çalışmada bir elektromekanik sanayi işletmesi olan TEMSAN’daki işler ve bu işlerin bir torna tezgahında işlenmesi ele alınmıştır.

Yapılanlar, aşağıda, aşamalar halinde anlatılmaktadır.

1. Aşama:

İlk aşamada, öncelikle torna tezgahına gelen iş parçalarının tasarım özellikleri belirlenmiştir. Bu özelliklerin belirlenmesinde, iş parçaları arasındaki bazı ortak özelliklerin, hazırlık işlerini azaltacak nitelikte olmalarına dikkat edilmiştir. Çalışmamızda torna tezgahına gelen iş parçalarının Tablo 1’de gösterilen şu tasarım özellikleri seçilmiştir.

Tablo 1. Makineye Gelen İş Parçalarının Tasarım Özellikleri

ParçaNo	Parça	İş Parçasının Tasarım Özellikleri				
		1	2	3	4	5
1	K3-42-029	3”	143	YHT 0,0007	Mil	Dolu
2	K3-26-001	3 ½”	140	YHT 0,0007	Çatal	Dolu
3	K2-42-035	2”	139	YHT 0,0007	Mil	Dolu
4	K2-26-001	4”	87	YHT 0,0007	Çatal	Boş
5	K2-57-003	2 ¾”	138	YHT 0,0007	Mil	Dolu
6	K1-42-023	2”	151	YHT 0,0007	Mil	Dolu
7	K2-26-010	2 ¾”	90	YHT 0,0007	Çatal	Boş
8	K3-42-010	3 ½”	135	YHT 0,0007	Çatal	Dolu
9	K4-42-005	3 ½”	175	YHT 0,0007	Mil	Dolu
10	K3-26-001	3”	105	YHT 0,0007	Çatal	Dolu
11	K4-57-002	3 ½”	152	YHT 0,0007	Mil	Dolu
12	K4-26-009	3 ½”	140	YHT 0,0007	Çatal	Dolu

Tablo 1’de iş parçalarının tasarım özellikleri;

1. İş parçasının boru çapı,
2. İş parçasının uzunluğu,
3. Yüzey hassasiyeti ve toleransı (YHT),
4. İş parçasının cinsi,
5. İş parçasının iç şekli olarak gösterilmiştir.

Üçüncü özellik olan YHT her parça için 0,0007 olarak görülmektedir. Bu ise her parçanın aynı yüzey hassasiyeti ve tolerans aralığında işlenmesi gerektiğini göstermektedir.

2. Aşama:

Bu aşamada makineye gelen iş parçalarının makinede işlenmesi aşamasına gelinceye kadar yapılacak olan işler, bir liste halinde

belirlenmektedir. Çalışmamızda torna tezgahına gelen iş parçaları için yapılması gerekli olan 35 adet hazırlık işi belirlenerek Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Hazırlık İşleri

İş Sıra No	Hazırlık İşleri
1	Takımhaneden gerekli araç-gereç ve takımların alınması,
2,3,4,5,6	Sırasıyla 2”, 2 ¾”, 3”, 3 ½” ve 4”lık işlerle ilgili parçanın mildeki puntodan sökülmesi,
7,8,9,10,11	Sökülen parçanın sırasıyla aynı çaptaki işlere ait millerdeki puntoya montajı,
12,13	Aynanın sökülüp, bağlanması,
14,15	Sivri uçlu karşı puntonun sökülmesi ve bağlanması,
16,17,18,19,20,21, 22,23,24, 25	Sırasıyla 2”, 2 ¾”, 3”, 3 ½” ve 4”lık işlere küt uçlu karşı puntonun sökülmesi ve takılması,
26	İki punto arası uzaklığın işe göre ayarlanarak, baskı basınç ayarının yapılması ve işin bağlanması,
27	Mevcut şablonun sökülerek, işe göre bağlanması ve ayarlanması,
28	Makineyi el konumunda çalıştırarak bir adet tüp çatal yapılması,
29	Makinenin el konumunda çalıştırılarak bir adet ara yatak mili yapılması,
30	Yapılan parçanın ölçü kontrolü ve ilerleme değerinin seçimi,
31	Tüp çatalın bağlanıp, devir sayısı ve ilerleme değerinin iş boyunca belirlenmesi,
32	Ara yatak milinin bağlanıp, devir sayısı ve ilerleme değerinin belirlenmesi,
33	Ayar için bağlanmış işin sökülerek yeni bir tüp çatalın bağlanıp işlenmesi,
34	Ayar için bağlanmış işin sökülerek yeni bir ara yatak milinin bağlanıp işlenmesi,
35	Yapılan işin muayenesi ve sökülün parçalarla, araç-gereç ve takımların takımhaneye teslimi.

Tablo 2’de görülen 1,27,28,29,30,33,34 ve 35 numaralı hazırlık işleri, iş parçası sırasına bağımlı olmayan işleri oluşturmaktadır. Bu işler, parçanın tasarım özelliği ne olursa olsun elimine edilemeyecek olan işlerdir.

3. Aşama:

Bu aşamada makine hazırlık işleri ile iş parçası tasarım özellikleri matrisinin hazırlanması gerekmektedir. “k” makinedeki “x” hazırlık işi, “y” tasarım özelliğindeki benzerlik nedeniyle elimine edilebilirse q_{kxy} olarak belirtilen değişken 1 değerini, elimine edilemez ise 0 değerini alacaktır.

Çalışmamızda makine hazırlık işleri ile iş parçası tasarım özellikleri matrisi Tablo 3'teki gibi elde edilmiştir.

Tablo 3. Hazırlık İşleri Parçası Tasarım Özellikleri Matrisi

Sıra No	İş No	Tasarım Özellikleri				
		1	2	3	4	5
1,2,3,4,5	2,3,4,5,6	1	0	0	0	0
6,7,8,9,10	7,8,9,10,11	1	0	0	0	0
11	12	0	0	0	1	0
12	13	0	0	0	1	0
13	14	0	0	0	1	0
14	15	0	0	0	1	0
15,16,17,18,19	16,17,18,19,20	1	0	0	0	1
20,21,22,23,24	21,22,23,24,25	1	0	0	0	1
25	26	0	0	1	0	1
26	31	0	1	0	0	1
27	32	1	1	1	1	0

Tablo 3'teki matriste 12 ve 13 sırası altında aynanın sökülmesi ve bağlanması hazırlık işleri ile 14 ve 15 numarası verilmiş olan sivri uçlu karşı puntunun sökülmesi ve bağlanması işlerine 4sayılı tasarım özelliği arasında 1 değeri verilmiştir. Bu 1 değeri, 4 sayılı tasarım özelliği olan iş parçası cinsi, mil ve çatal parçaları ile sivri uçlu karşı puntolarda 12, 13 ve 14, 15 numaralı hazırlık işlerinin kendi aralarındaki makine hazırlıklarında elimine edilebileceğini göstermektedir.

Tablo 3'te görülen 27 adet sıra numarasına sahip iş parçası için belirlenen standard süreler ise sırası ile 6, 6, 6,6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 12, 12, 11, 11, 11, 11, 11, 11, 2, 2, 2, 2, 2, 15, 2, 10 dakika olmaktadır.

4. Aşama :

Bu aşamada her iş parçası için, iş parçası sırasına bağımlı, yapılmayan hazırlık işlerinin ayrı ayrı belirlenerek elimine edilmesi gerekmektedir. Ele alınan örnekteki 12 iş parçası için yapılmayan hazırlık işleri, belirlenerek Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Her İş Parçası İçin Yapılmayan Hazırlık İşleri

Parça No	Her İş Parçası İçin Yapılmayan Hazırlık İşleri											
	İŞ NUMARALARI											
1	4	7	8	10	13	14	21	22	23	24	25	31
2	7	8	9	10	11	12	21	22	23	24	25	32
3	3	7	9	10	13	14	21	22	23	24	25	31
4	7	8	9	10	11	12	21	22	23	24	25	32
5	3	7	9	10	11	17	21	22	23	24	25	31
6	3	7	10	11	13	14	21	22	23	24	25	31
7	7	8	9	11	14	15	21	22	23	24	25	32
8	7	8	9	11	14	15	21	22	23	24	25	31
9	4	7	8	9	11	14	20	21	22	23	24	32
10	7	8	9	11	12	14	20	21	22	23	24	32
11	5	7	8	9	11	14	17	21	22	23	24	32
12	7	8	9	10	11	14	17	21	22	23	24	32

Tablo 4'te görülen hazırlık işleri, işlerin yapılmasındaki benzerliklerinden faydalanılarak, yapılması gerekmeyip elimine edilebilecek olan işlerdir. Burada "i" iş parçası makinede işlendikten sonra "j" iş parçası için yapılan makine hazırlıklarında "x" hazırlık işinin durumu ise, parametre e_{ijx} olarak ifade edilebilir. Eğer "x" işi, "i" iş parçasından "j" iş parçasına değiştirme sırasında gerçekleştirilebiliyorsa, 1 değerini alacaktır. Ancak "x" işi, "j" iş parçası için yapılmıyorsa, ya da "i" iş parçası ile "j" iş parçasının benzerliği d_{ijx} olarak ifade edilip bu parametre sıfıra (0) eşit oluyorsa, bu durumda "x" işi elimine edilebilir ve sıfır (0) değerini alacaktır.

5. Aşama :

Makine hazırlık süresi matrisi olan Sk_{ij} 'nin bulunması için, her iş için belirlenen sürelerle e_{ijx} 'lerin kümesini oluşturan işler matrisinin çarpımı gerçekleştirilebilir. Sk_{ij} değerlerinin son şeklini alması için ise, iş parçası sırasına bağımlı olmayan hazırlık işleri (elimine edilemeyecek hazırlık işleri)

ile ilgili sürelerin de matrise eklenmeleri gerekecektir. Elimine edilemeyecek hazırlık işlerinde, çatal tipi iş parçaları için 35 dakika ve mil parçaları için ise 37 dakika, matrise eklenecek toplam süreler olarak belirlenmiştir. Ancak matristeki satır ve sütunları eşit olan yerler için bu değerler eklenmeyecektir. Çünkü bu gözler, makine hazırlığı gerektirmeyen ve bir önceki iş parçasına göre aynı tipte bir başka iş parçasının makineden geçtiğini temsil etmektedir.

Çalışmamızda toplanan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiş ve BASIC dili ile programlanmış olup, program sonucunda yapılan uygulama çalışmasında elde edilmiş olan Skij makine hazırlık süresi matrisi Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Makine Hazırlık Süresi Matrisi

i	j	Toplam Makine Hazırlık Süreleri											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0		159,0	149,0	149,0	149,0	159,0	159,0	149,0	159,0	159,0	159,0	159,0	151,0
1		0,0	148,0	147,0	148,0	67,0	143,0	148,0	143,0	143,0	143,0	143,0	150,0
2		158,0	0,0	135,0	37,0	157,0	157,0	135,0	157,0	82,0	157,0	157,0	135,0
3		157,0	135,0	0,0	133,0	158,0	158,0	47,0	157,0	158,0	158,0	157,0	121,0
4		157,0	37,0	135,0	0,0	158,0	158,0	133,0	157,0	72,0	157,0	157,0	135,0
5		67,0	147,0	148,0	147,0	0,0	142,0	148,0	142,0	142,0	142,0	142,0	148,0
6		142,0	147,0	148,0	147,0	142,0	0,0	148,0	57,0	142,0	57,0	57,0	123,0
7		158,0	135,0	47,0	135,0	157,0	157,0	0,0	158,0	158,0	158,0	158,0	121,0
8		142,0	147,0	148,0	147,0	142,0	67,0	148,0	0,0	142,0	67,0	67,0	123,0
9		142,0	62,0	148,0	62,0	142,0	142,0	148,0	142,0	0,0	142,0	142,0	148,0
10		142,0	147,0	148,0	147,0	142,0	57,0	148,0	57,0	142,0	0,0	57,0	123,0
11		142,0	147,0	148,0	147,0	142,0	57,0	148,0	57,0	142,0	57,0	0,0	123,0
12		158,0	133,0	121,0	133,0	158,0	133,0	121,0	133,0	158,0	133,0	133,0	0,0

Tablo 5'te gösterilen değerlerin anlamı şudur: örneğin Sk01 'de gösterilen 159,0 değeri, makinenin çıplak konumunda 1 numaralı iş parçası için hazırlanmasında gerekli olan toplam süreyi dakika olarak vermektedir.

3.3. İş Sıralamasının Oluşturulması ve Makine Hazırlık Sürelerinin Azaltılması

Makine hazırlık sürelerinin azaltılarak tasarruf edilmesi, iş sıralamasının oluşturulmasında önemli olmaktadır. Skoj ile Skij arasındaki fark, “k” makinesinde, “i”den hemen sonra “j” işinin işleme alınması sonucunda oluşacak olan değer olup, bu değer makine hazırlık sürelerini azaltarak tasarruf edilecek olan değerdir. Tasarruf edilecek değeri Škij notasyonu ile ifade edecek olursak, Škij = Skoj – Skij şeklinde formüle edilebilir. Ancak Škij değerinin 0(sıfır)’a eşit ya da 0(sıfır)’dan büyük olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Skij elemanları arasındaki tasarruf değerinin düşük olması durumunda, sıralama probleminin çözümünde sezgisel yöntemlerin kullanımı daha uygun olacaktır. Diğer taraftan özellikle grup teknolojisine dayalı üretim sistemlerinde, oluşturulmuş olan gruplar ya da hücreler içerisinde üretilecek parçalar arasında benzerlik olması durumunda, Skij değerleri arasındaki farklılığın (tasarruf edilecek sürelerin) fazla olmaması beklenen bir özelliktir (King, 1980, 220). Bu özellikten dolayı gruplanmış olan parçalar (parça aileleri ya da hücreler) için iş sıralama problemlerinin çözümünde sezgisel yöntemlerin kullanımı yeğlenebilir (King, Nakornchai, 1982, 125). Ayrıca Škij’deki farklılığın (tasarruf edilen sürelerin) Skij ile karşılaştırıldığında daha az olduğu görülebilir. Bu durumda ise Škij ‘yi esas alacak olan sezgisel yöntemlerle çözüme gidilmesi daha uygun olacaktır. Bu nedenle çalışmamızda, uygulamaların etkinliğini arttırabilmek için aşağıda belirtilen iki sezgisel yöntem seçilerek sıralama probleminin çözümüne gidilmesi yeğlenmiştir.

- a) Gelecek En İyi Kuralı Yöntemi
- b) Maksimum Skij’li Gelecek En İyi Kuralı Yöntemi.

Gelecek en iyi kuralı yönteminde; işlem sıralaması tamamlanana kadar makinenin çıplak (sıfır) konumundan başlanarak, çizelgelenmemiş olan en küçük Skij’li bir “j” parçasının gelecek en iyi pozisyon için seçilmesi işlemi gerçekleştirilmektedir. Ancak birden fazla en küçük değer olduğu takdirde, bunların içinden en küçük sütun sayısına karşılık gelen değer seçilerek işlem gerçekleştirilecektir.

Maksimum Škij’li gelecek en iyi kuralı yöntemine göre; sıra tamamlanana kadar makinenin çıplak (sıfır) konumundan başlanarak, çizelgelenmemiş olan en büyük Škij’li bir “j” parçasının gelecek en iyi pozisyon için seçilmesi işlemi gerçekleştirilmektedir. Ancak birden fazla

maksimum değer olduğu takdirde, bunların içinden en büyük sütun sayısına karşılık gelen değer seçilerek işlem gerçekleştirilecektir. Fakat bu yöntemde sıraya alınacak ilk iş parçası için, iş parçası çeşidi olan 12 adet farklı tipte parça seçilir. Parça seçiminden sonra yöntem 12 defa uygulanarak, 12 farklı sıra elde edilir. Bu farklı sıralardan hangisi minimum toplam hazırlık zamanını verirse, o sıra en iyi sıra olarak seçilir. Bu yöntemin çalışmamızda uygulanabilmesi için gerekli makine hazırlık sürelerinin azaltılması ile ilgili tasarruf edilecek süre matrisi, Tablo 5'teki makine hazırlık süresi matrisinden faydalanılarak elde edilmiş ve Tablo 6'ta gösterilmiştir.

Tablo 6. Makine Hazırlık Sürelerini Azaltma (Tasarruf) Matrisi

J I	Makine Hazırlık Sürelerinin Azaltılması (Tasarrufu)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1	0,0	1,0	2,0	1,0	92,0	16,0	1,0	16,0	16,0	16,0	16,0	1,0
2	1,0	0,0	14,0	112,0	2,0	2,0	14,0	2,0	77,0	2,0	2,0	16,0
3	2,0	14,0	0,0	16,0	1,0	1,0	102,0	2,0	1,0	1,0	2,0	20,0
4	2,0	112,0	14,0	0,0	1,0	1,0	16,0	2,0	87,0	2,0	2,0	16,0
5	92,0	2,0	1,0	2,0	0,0	17,0	1,0	17,0	17,0	17,0	17,0	3,0
6	17,0	2,0	1,0	2,0	17,0	0,0	1,0	2,0	17,0	102,0	102,0	28,0
7	1,0	14,0	102,0	14,0	2,0	2,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	30,0
8	57,0	2,0	1,0	2,0	17,0	92,0	1,0	0,0	17,0	92,0	92,0	28,0
9	17,0	87,0	1,0	87,0	17,0	17,0	1,0	17,0	0,0	17,0	17,0	3,0
10	17,0	2,0	1,0	2,0	17,0	102,0	1,0	102,0	17,0	0,0	102,0	28,0
11	17,0	2,0	1,0	2,0	17,0	102,0	1,0	102,0	17,0	102,0	0,0	28,0
12	1,0	16,0	28,0	16,0	1,0	26,0	28,0	26,0	1,0	26,0	26,0	0,0

Tablo 6, Tablo 5'te makinenin çıplak (sıfır) konumunda iş parçası için gerekli olan Skoj değerlerinden Skij değerlerinin çıkartılması ile elde edilmiştir. Örneğin Tablo 5'teki "j2" değeri olan 149.0'dan "i1" in kesiştiği noktadaki 148 değeri çıkartılarak tasarruf edilen süre 1.0 olarak gösterilmiştir. Çalışmamıza konu olan her iki sezgisel yöntemin uygulanması sonucu elde edilen iş sıraları ile, toplam hazırlık zamanları ve toplam hazırlık zamanını azaltacak olan tasarruf değerleri ise Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Sezgisel Yöntemlere Göre Belirlenen İşlem Sıralaması Ve Hazırlık Süreleri

Sezgisel Yöntem	İşlem Sıralaması	Toplam Hazırlık Süresi	Toplam Hazırlık Süresi Tasarrufu
a	0-3-7-1-5-12-2-4-9-6-10-11-8	1248	878
b	0-8-10-11-6-4-9-2-12-5-1-7-3	1230	996

Tablo 7’de görülen toplam hazırlık süresi tasarruf değeri, makinenin sadece çıplak konumda iken, her iş parçası için gerekli hazırlık süreleri toplamı ile elde edilen iş sırasına ait hazırlık süreleri toplamı arasındaki farktır. Bu fark, iş etkinlik ölçüsü olarak ta iş sıralamasının etkinliğini ortaya koymaktadır.

3. 4. Hazırlık İşleri Benzerliğine Göre İş Parçalarının Gruplandırılması

İş parçalarına ait hazırlık işlerinin birbirleri ile benzer niteliklerinin olduğu belirlenen çalışmamızın bu kısmında; iş parçalarının hazırlık işlerinin benzerliklerinden faydalanmak üzere bir gruplama yapılması amacı ile çözüme bir temel oluşturmak için, iş parçası - hazırlık işleri matrisi veri olarak ele alınacaktır. İş parçası – Hazırlık işleri ile ilgili matris düzenlenerek, Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8’de görülen matristeki 1 değeri, iş parçasının ilgili makinede hazırlık işine gereksinim gösterdiğini, 0 değeri de hazırlık işine gereksinim göstermediğini belirtmektedir. Matristeki 0 değerleri Tablo 4’teki verilere göre düzenlenmiştir. Matriste karışık olarak görülen ‘0,1’ değerleri için, iş parçalarının makinelerde gerekli hazırlık işleri benzerliklerine göre gruplandırılmasının uygun olacağı düşünülerek, grup teknolojisine göre bir düzenleme yapılmasına gerek duyulmuştur. Grup teknolojisine göre yapılan gruplandırma sonucu elde edilen yeni matris ise Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 8. İş Parçası – Hazırlık İşleri Matrisi

İş Parçası No	Hazırlık İşleri No																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1		
2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	
3	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	
5	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
6	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1

Tablo 9’da hazırlık işleri gruplandırması ile ilgili matriste görüldüğü gibi 1, 2, 6, 16, 18, 19, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 34 ve 35 numaralı hazırlık işleri, her iş parçası için gerekli olup, vazgeçilemeyecek olan hazırlık işleridir. Bunun yanı sıra matriste görülen 7, 23 ve 24 numaralı hazırlık işleri de hiçbir iş parçası için gerekli olmayıp, elimine edilebilecek hazırlık işleridir. Bunların dışında kalan hazırlık işleri ise, farklı iş parçası grupları için yapılmakta olan işleri göstermektedir. Buna göre matris incelendiğinde, 3 farklı gruplandırılmış parça ailesinin (hücrelerin) elde edildiği görülmektedir. Bu parça aileleri (hücreler) ile ilgili hazırlık işleri ise Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 9. Hazırlık İşlerinin Gruplandırılması

İş Parçası No	Hazırlık İşleri No																																				
	1	2	6	16	18	19	26	27	28	29	30	33	34	35	3	4	5	31	32	13	14	15	17	20	8	9	11	12	10	21	22	25	7	23	24		
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Tablo 10. Gruplandırılmış Parça Aileleri (Hücreler) İle İlgili Hazırlık İşleri

Grup No	Parça Ailesi (Hücre)	Yapılan Hazırlık İşleri No	Yapılmayan Hazırlık İşleri No
I	12,4,2,1,3,5	3,4,5,31,32,13,14,15,17,20,8,9,11,12	10,21,22,25
II	11,6	3,4,5,31,32,13,17,20,12,10	14,15,8,9,11,21,22,25
III	7,8,10,9	3,4,5,31,13,15,17,20,12,10,25	32,14,8,9,11,21,22
Yapılması Zorunlu Hazırlık İşleri (Her Parça İçin)		1,2,6,16,18,19,26,27,28,29,30,33,34,35	
Hiçbir Parça İçin Yapılmayan Hazırlık İşleri		7,23,24	

Tablo 10'daki gruplandırılmış parça aileleri (hücreler) ile ilgili hazırlık işleri, yapılan ve yapılmayan hazırlık işleri olarak ayrı ayrı ele alınarak, Tablo 9'daki matriste yer alan bilgilere göre düzenlenmiştir. Tablo 9'daki matrsten parça aileleri (hücreler) elde edilirken Tablo 10'da görülen I. gruptaki hücreler için 10, 21, 22 ve 25 numaralı hazırlık işlerinin, II. gruptaki hücreler için 14, 15, 8, 9, 11, 21, 22 ve 25 numaralı hazırlık işlerinin, III. gruptaki hücreler için ise 32, 14, 8, 9, 11, 21 ve 22 numaralı hazırlık işlerinin hiç yapılmadığı gözlemlenmiştir. Tablo 10'da ayrıca yapılması zorunlu hazırlık işleri her bir parça için belirtilirken, hiçbir parça için yapılmayan hazırlık işleri de ayrıca gösterilmiştir.

Gruplandırılmış parça ailelerine (hücelere) ait Tablo 10'da gösterilen bilgilere göre, iş parçalarının sıralanmasında daha önce belirtilmiş olan sezgisel yöntemler uygulanarak, sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Parça Ailelerine (Hücelere) Ait İş Parçalarının Sezgisel Yöntemlere Göre Sıralanması

Hücre Grup No	Sezgisel Yöntem	İş Sıralaması	Toplam Hazırlık Süresi	Toplam Hazırlık Süresi Tasarrufu
I	A	0-3-1-5-12-2-4	821	340
	B	0-4-2-12-5-1-3	803	354
II	A	0-6-11	198	137
	B	0-11-6	198	137
III	A	0-7-9-10-8	396	286
	B	0-8-10-9-7	396	286

Tablo 11'e göre her bir parça ailesi (hücreler) için uygulanan sezgisel yöntemler sonucu oluşan toplam hazırlık süreleri, Tablo 7'deki gruplandırılmamış sıralamadaki toplam hazırlık sürelerine göre her bir grup için daha düşük sonuçlar sağlanmıştır. Ancak gruplandırma yapılmadan önceki toplam hazırlık süreleri, gruplandırma yapılmasından sonra her üç grubun toplam hazırlık süreleri toplamından daha düşüktür. Çünkü gruplandırmada her bir grup için makine '0' ilk konumundan ayrı ayrı birer kez hazırlanmakta, buna karşılık gruplandırılmamış durumda ise, ilk konumdan itibaren sadece bir kez hazırlık gerçekleştirilmektedir.

3.5. İş Sıralarının Gruplandırmadan Önce ve Sonraki Durumlarının Değerlendirilmesi

Tablo 7'de elde edilen iyi bir iş sıralamasına uygun olarak yapılması gerekli üretim, eğer iyi bir iş sıralaması uygulanmaz ve bilinçli bir yönlendirme de olmazsa, çok yüksek hazırlık süreleri ile karşı karşıya kalacaktır. Bu durumda üretim sistemlerinde iş emirlerinin, Yeniden Sipariş Noktası ya da Malzeme Gereksinim Planlaması'nın esas alınmasıyla atölyelere verilmesi durumu gözönüne alınırsa, ürün parçalarının aynı zamanlarda üretilmemelerine neden olabilecektir. Bunun sonucu olarak da iyi iş sıraları uygulanamayacaktır. Ancak belirli bazı hazırlık işlerinin hiç yapılmaması ile iş sırası bağımlılığının azaltılmasını sağlayacak şekilde gruplandırma yapılarak, iş parçalarının farklı makinelere yüklenmeleri yöntemi yeğlenebilir. Çünkü gruplanmış iş parçalarının, Tablo 10'da belirtildiği gibi, grup içerisindeki sıraları ne olursa olsun, belirli hazırlık işleri kesinlikle yapılmayacaktır. Böyle bir uygulama ile daha az toplam hazırlık süreleri ile üretim gerçekleştirilebilecektir. Böylece herhangi bir iş sıralaması için daha kısa toplam hazırlık sürelerinin gerçekleştirilmesi mümkün olabilecektir. Sonuç olarak, üretim sisteminde üç adet torna makinesi bulunuyorsa, iş parçalarının Tablo 10'da belirlenmiş olan parça aileleri (hücreler) halinde, farklı torna makinelerine yüklenmeleri önerilebilir.

4. SONUÇ

Modern endüstri işletmelerinde üretim sistemlerinin hedeflerine ulaşmasında en önemli koşul, toplam hazırlık sürelerinin minimize edilmesidir. Bu amaçla toplam hazırlık sürelerini azaltmaya yönelik olarak, iş sıralama ve yükleme ile ilgili olmak üzere makine sanayiinde faaliyette bulunan bir fabrikada uygulama yapılarak, bu tür sorunların çözümlenmesine yönelik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Uygulamada elde edilen verilerle oluşturulan hazırlık süresi matrisinden en iyi işlem sıralamasını bulan iki sezgisel yöntem

çalışmada uygulanmış ve iş parçalarının hazırlık işi benzerliğine göre parça aileleri (hücreler) şeklinde gruplandırılarak makinelere yüklenmeleri üzerinde durulmuştur. Bu yaklaşımın uygulanması ile toplam hazırlık süreleri üzerinde iş sıralamasının etkisi azaltılmış ve herhangi bir iş sıralaması ile toplam hazırlık sürelerini düşürmeye yardımcı olunmuştur.

Çalışmada bazı hazırlık işlerinin ortadan kaldırılabileceği görülmüştür. Bu tip hazırlık işlerinin, gereksiz hazırlık işleri olarak nitelendirilip belirlendikten sonra, ortadan kaldırılması ile makine hazırlık sürelerinin minimize edilmesi mümkün olmuştur. İlk inceleme sonucu 1 ve 35 numaralı hazırlık işlerinin gereksiz hazırlık işleri olduğu kanaatine varılarak ortadan kaldırılması önerilebilir. Çünkü bu hazırlık işleri, takımhaneden gerekli araç-gereç ve apareylerin alınması ve tekrar yerine bırakılması ile ilgilidir. Bu işler, takımların ve apareylerin makinelerin çok yakınında küçük bir dolapta bulundurulurken, zaman kaybını önleyerek kullanabileceğinden, ortadan kaldırılabilecektir. Böylece belirli hazırlık işleri elimine edilmiş olacaktır.

Çalışmada bazı hazırlık işlerinin iyi bir iş sıralamasıyla hiç yapılmayacağı görülmüştür. Gruplandırma ile de, iş parçalarının hazırlık işi benzerliğine göre parça ailelerine (hücreler) ayrılarak, hücreler halinde makinelere yüklenmelerinin sağlanması durumunda, bazı hazırlık işlerinin hangi iş sırasında olursa olsun hiç yapılmaması nedeniyle, toplam hazırlık sürelerinin iş sırası bağımlılığı azaltılmıştır. Böylece toplam hazırlık sürelerinden önemli ölçüde tasarruf sağlanmıştır.

KAYNAKLAR

- Aydeniz, N.(1998), Esnek Üretim Sistemlerinde Üretim Hattının Dengelenmesinde İşlem Sıralama Problemlerinin, Kıt Kaynakların Verimli Kullanımı Açısından İncelenmesi, **Banka ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, 35, 12.
- Baker, K, R.(1984), Introduction to Sequencing and Scheduling, John Wiley and Sons, Inc, Newyork.
- Charles-Owaba, D. E; Lambert, B. K. (1992), Sequence Dependent Machine Set-up Times and Similarity of Parts: A Mathematical Model, IIE Transactions, 20, 1.
- Durmuşoğlu, M. (1990), Toplam Hazırlık Sürelerini Düşürme ve Yükleme Sorununun Çözümüne Yönelik Bir Yaklaşım, **Endüstri Mühendisliği Dergisi**, 2, 9.
- Durmuşoğlu, M. B; Hekimbaşı, H. (1987), Esnek İmalat Sistemlerinde Yükleme Problemi, Yöneylem Araştırması XI. **Ulusal Kongre Bildiri Kitabı**, II,XII.

- Foo, F.C., Wager, J.G. (1993), Set-up Times in Cyclic and Acyclic Group Technology Scheduling Systems, **International Journal of Production Research**, 31.1.
- Ham, I., Hitomi, K. (1988), Group Technology, Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Isoda, K., Awane, H. (1994), Input Scheduling and Load Balance Control For A Job Shop, **International Journal of Production Research**, 32.4.
- King, J.R. (1980), Machine-Component Grouping in Production Flow Analysis, An Approach Using a Rank Order Clustering Algorithm, **International Journal of Production Research**, 18,2.
- King, J.R., Nakornchai, V. (1982), Machine Component Group Formation in Group Technology: Review And Extension, **International Journal of Production Research**, 20.2.
- Kusiak, A., Finke, G. (1987), Modeling and Solving The Flexible Forging Module Scheduling Problem, *Engineering Optimization*, 12.
- Ross, G.T., Soland, R.M (1985), Branch and Bound Algorithm for the Generalized Assignment Problem, *Mathematical Programming*.
- Shanker, K., Srinivasulu, A. (1989), Some Solution Methodologies For Loading Problems in a Flexible Manufacturing System, **International Journal of Production Research**, 27,6.
- Stecke, K.E., Solberg, J.J. (1991), Loading And Control Policies For a Flexible Manufacturing System, **International Journal of Production Research**, 29,5.
- Tekin, M. (1996), **Üretim Yönetimi**, Cilt:1, Arı Ofset Matbaacılık, Konya.
- White, C.H., Wilson. (1987), Sequence Dependent Set-up Times And Job Sequencing, **International Journal of Production Research**, 25, 2.

ETKİN DEVLET VE TÜRKİYE

Mehmet Cahit GÜRAN

*(Dr., Hacettepe Üniversitesi, Maliye Bölümü, 06532, ANKARA,
e-mail: guran@hacettepe.edu.tr)*

Özet:

Bu çalışmada etkin devlet yaklaşımı ve Türkiye’de etkin devlete ulaşabilmek için yapılması gerekenler incelenmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de devletin asli fonksiyonlarına odaklanması ve yönetimde katılımcı, rekabetçi, şeffaf, ademi merkezîyetçi, etkin kurallar ve kısıtlamalara sahip bir yapının oluşturulması kaçınılmaz görülmektedir.

Abstract:

Efficient State and Turkey

In this study, the concept of efficient state is examined, and how an efficient state in Turkey can be achieved is discussed. In this context, it is concluded that, in Turkey, state should focus on its fundamental functions and create an environment open to participation, competitive, transparent and decentralized public administration which has effective rules and constraints.

1. GİRİŞ

Devlet organizasyonlarının ülke ekonomilerinde yarattığı sonuçlara bakıldığında, bir çok ülkede devletin etkin üretim düzeylerinin sağlanmasında başarısız olduğu, refah ve büyümeyi destekleyemediği, hatta temel fonksiyonlarını dahi yerine getirmekte başarısız olduğu görülmektedir. Ulaşılan bu sonuç, **başarısız devlet** (failed/flawed state) diye nitelenen yeni bir devlet tanımının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Musgrave 1996: 257; Schiovo-Campo 1996: 13). Başarısız devlet nitelenmesinin altında, devletin çeşitli alanlardaki etkisizlikleri ile ilgili değerlendirmeler yatmaktadır. Hemen

Anahtar Sözcükler: Başarısız devlet, etkin devlet, Türkiye.

Keywords: Flawed state, efficient state, Turkey.

belirtelim ki, buradaki ve literatürde bir bilimsel terim olarak kullanılmaya başlanan “etkinsizlik” sözcüğü, etkinliğin karşıt olanı olarak tanımlanmaktadır; bunu etkinsizlikle karıştırmamak gerekir.

Devletin yürüttüğü faaliyetlerdeki etkinsizliğin; **kaynak dağıtımında etkinsizlik, üretimde etkinsizlik, makroekonomik etkinsizlik ve özel sektörde yürütülmesi gereken faaliyetlerin kamu sektörü tarafından yürütülmesi halinde ortaya çıkan etkinsizlik** olmak üzere dört kaynağı vardır. Kaynak dağıtımındaki etkinsizlik, devletin toplumsal refahı azamileştirmek amacı ile kaynakları tahsis ettiği programların, toplumun sosyal refah fonksiyonundaki tercihleri karşılamaması halinde ortaya çıkmaktadır. Üretimde etkinsizlik ise, devlet tarafından üstlenilen faaliyetlerde proje değerlendirmelerinin yeterli düzeyde yapılmaması, araştırma ve geliştirmeye yeterli önemin verilmemesi, organizasyon sorunlarının varlığı ve aşırı istihdamın yol açtığı yüksek üretim maliyetleri ile özdeşleştirilmektedir. Makroekonomik etkinsizlik ise, devletin yürüttüğü faaliyetlerin büyüme, ödemeler dengesi, enflasyon ve işsizlik üzerinde yarattığı olumsuz etkileri ifade etmektedir. Devletin etkinsizliği ile ilgili bir diğer alan da, özel sektörde yürütülmesi gereken faaliyetlerin kamu sektörü tarafından yürütülmesi halinde ortaya çıkan etkinsizliktir. Devletin piyasaya müdahale nedenlerini oluşturan piyasa aksaklıkları alanını aşan, başka bir deyişle devletin piyasaya müdahalesiyle ilgili olarak iktisadi temeli olmayan devlet faaliyetleri, verimsiz olarak adlandırılmaktadır. Bu tür devlet faaliyetleri kaynak dağıtımında istenmeyen sonuçlar yaratarak etkinsizliklere neden olmaktadır. Bu nedenle devletin piyasa aksaklıkları dışında piyasaya müdahale ettiği alanlarda, özel sektörün faaliyetinin de en az kamu sektörünün faaliyeti kadar etkin olduğu söylenebilir (Hemming, Hewitt ve Mackenzie 1991: 26-29).

Yeni dünya düzeni olarak tanımlanan ve globalizasyon süreci ile gelişen dünyada, ekonomik sınırlar kalkmakta ve rekabet, ülke sınırlarını aşarak dünya ölçeğinde yapılı hale gelmektedir (World Bank 2000: 4). Globalizasyon ve ülkeler arasında yaşanan vergi rekabeti¹ yatırımların ve üretimin nerede yapılacağını, dolayısıyla hangi ülkedeki refahın yükseleceğini belirleyecektir (Tanzi 1997:23-24). Bu noktada, yeni dünya düzeni içinde ülkelerin sahip oldukları devletin niteliği de önem kazanmaktadır. İçinde bulunduğumuz yüzyıl içinde refah artışı ve çarpıcı gelişmenin, bu mantığı taşıyan etkin devletlere sahip ülkelerde olması beklenmelidir.

Yukarıda vurguladığımız nedenlerle, özellikle son yirmi yıldır devletlerin etkinleştirilmesi ve devletin başarısız kurumlarının reorganize edilmesine yönelik çabalar yaygınlık kazanmaktadır. Devletin etkinleştirilmesine yönelik

olarak, çok çeşitli fikirlerin ve buna bağlı olarak politikaların geliştirildiğini görmekteyiz. Bu çerçevede devlet faaliyetlerini etkinleştirilmesi bakımından **devletin, faaliyet alanını ve büyüklüğünü sınırlandırarak etkinleştirilmesi ve devletin yürüttüğü faaliyetlerde etkinlik, etkililik ve verimlilik temeline dayalı, mevcut kapasitenin iyi kullanılarak devletin etkinliğinin artırılması** şeklinde iki farklı strateji belirlemek mümkündür (World Bank 1997:3).

2. DEVLETİN KÜÇÜLTÜLEREK ETKİNLEŞTİRİLMESİ

2.1. Giriş

Devletlerin toprakları üzerinde yaşayan vatandaşlarına bir çok konuda hizmet verme arzusu ve ekonomik olayları yönlendirme iddiası, hedeflerin çoğalmasına, yürütülen faaliyetlerin yayılmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda bir çok devlet, yürüttüğü faaliyetlerle ilgili kontrolü kaybetmiş, denetimde ve performans değerlendirmelerinde yetersizliklerin doğması söz konusu olmuştur. Böyle bir yapı içerisinde devletin temel faaliyetleri ile toplumsal ve ekonomik olarak ikincil faaliyetleri arasındaki öncelik sıralaması da kaybolmakta ve devletin yürüttüğü faaliyetlerde etkinsizlikler doğmaktadır. Bunun sonucunda ülkemizde yaşandığı gibi, bir tarafta sokak çocukları için etkin bir koruma ve yetiştirme hizmeti verilemezken, diğer tarafta sivil ve askeri sosyal tesisler bünyesindeki hizmetler olanca hızıyla sürdürülebilmektedir. Dolayısıyla devletin yürüttüğü ve yürütmesi gereken faaliyetlerle ilgili olarak bir öncelik sıralaması çerçevesinde yoğunlaşması, yürütülen faaliyetlerde etkinliğe ulaşılmasını sağlayabilmektedir. Bu anlamda, “devleti küçültmek, küçük düşürmemek için gereklidir” (Cingi 1993: 3-4). Aksi halde bu günlerde yaşadığımız gibi, devletin, yürüttüğü çoğu faaliyette küçük düştüğünü görmemiz kaçınılmazdır.

Bir piyasa ekonomisinde devletin yaygın şekilde kabul gören temel görevlerini; kanun hakimiyetinin (hukuk devletinin) sağlanması, istikrarlı ve piyasa sinyallerini çarpıtmayan bir makroekonomik ortamın sağlanması, temel alt yapı yatırımlarının ve toplumsal hizmetlerin sağlanması, toplumdaki zayıf ve korunmaya muhtaç bireylerin ve çevrenin korunması şeklinde sayabiliriz (World Bank 1997: 25-27).

Devletin temel faaliyet alanını bu şekilde belirlediğimizde, bu belirlemeye uygun olarak, kamu kesimi tarafından yürütülen faaliyetlerin ekonomik etkinliği ve refahı artıracak şekilde yeniden yapılandırılması süreci başlatılabilir. Bu süreçte özelleştirme, düzenleme (regulation) ve yasal-kurumsal serbestleştirme (deregulation) politikaları önem kazanmaktadır.

2.2. Devletin Küçültülmesi Sürecinde Özelleştirme Uygulamaları

Özelleştirme sürecinde amaç, piyasa kurallarına göre işlemesi mümkün olan alanlarda, devlet mülkiyetindeki ekonomik birimlerin mülkiyetinin özel sektöre devredilerek, rekabet kurallarının dışına çıkmayan, piyasa kurallarına göre çalışan birimlere dönüştürülmesidir. Özelleştirme süreci ile iki temel kazanç elde edilmeye çalışılmaktadır: Bunlardan birincisi; devletin temel fonksiyonlarında yoğunlaşması ve devlet bünyesindeki etkisiz birimlerin ayıklanmasıdır. İkincisi ise; bu kurumların devlet bünyesindeyken siyasal müdahalelere maruz kalmaları, farklı müşevviklere sahip olmaları, çoğunlukla rekabetçi olmayan bir yapı içinde çalışmalarını gibi çeşitli nedenlerle etkin şekilde çalıştırılmaması ve dolayısıyla bu ekonomik birimlerin özel sektöre devri ile, onların piyasa kuralları içinde etkin şekilde çalışabileceği düşüncesidir. Kısaca bu iki kazancı; kaynak dağılımında etkinlik ve üretimde etkinlik şeklinde nitelendirmek mümkündür (Hemming ve Miranda 1991: 139-140). Kamu sektörünün işleyişi ile ilgili olarak elde edilen bu kazançlara ilave olarak, özelleştirme sürecinin sektörel bazda da önemli ve olumlu etkileri söz konusudur. Bunları; sektördeki etkinliğin yükselmesi, sektöre kaynak girişinin hızlanması, çalışma şartlarının iyileşmesi ve bireylerin refahının yükselmesi şeklinde sıralamak mümkündür (Cifuentes 1993: 59-61). Ancak burada vurgulanması gereken önemli bir nokta da, bu kurumları özelleştirirken, özelleştirme sürecinin nasıl işletildiğidir. Eğer özelleştirme süreci sadece bir mülkiyet devri olarak ya da kamu sektörüne bir finansman kaynağı olarak görülürse, özelleştirmeden beklenen tüm kazançların elde edilmesi mümkün olmayacaktır. Özelleştirme süreci sonunda, ülke ekonomisi açısından etkin sonuçların elde edilmesinin tek şartı, rekabetçi yapıların oluşmasının sağlanmasıdır. Aksi takdirde özelleştirme süreci, sadece bir mülkiyet devrinden ibaret kalacaktır (Hemming ve Miranda 1991: 141).

Özelleştirme sürecinde faaliyetin niteliğine bağlı olarak, mülkiyet devri, işletme hakkı (franchising) verme ve taşeron ihale (contracting out) yöntemlerinden herhangi bir tanesinin belirlenmesi mümkündür. Bu yöntemlerden mülkiyet devri, piyasa kurallarına göre çalıştırılması mümkün olan kamu işletmelerine yöneliktir. İşletme hakkı verme ise, genellikle doğal tekel niteliğindeki alanlarda uygulanan bir yöntemdir. Üçüncü bir yöntem olan taşeron devretme yöntemi ise, genellikle kamu sektörü tarafından yürütülmesi gereken temizlik, çöp toplama hizmetleri gibi hizmetlerin, taşeron firmalar aracılığı ile yerine getirilmesini içermektedir. Bu özelleştirme yöntemlerine ilişkin olarak birçok ülkenin başarılı uygulamaları vardır (Hemming ve Miranda 1991: 141-145).

2.3. Devletin Küçültülmesi Sürecinde Ekonomik Düzenlemeler

Devletin küçültülme sürecinde bir diğer konu da, doğal tekel niteliğine sahip sektörlerle ilgili olan düzenleme (regulation) politikalarıdır. Devletin ekonomik hayata müdahale gerekçelerini oluşturan piyasa başarısızlıklarından birisi, ölçeğe göre artan getirili sektörlerin varlığıdır. Ölçeğe göre artan getiri durumu; çok yüksek sabit yatırım gerektiren alanlarda, bu yüksek sabit maliyetin yarattığı üretim ölçeği arttıkça marjinal maliyetin düşmesi ve bu nedenle üretim arttıkça getirinin artması durumunu ifade eder. Bu tür bir piyasada, kaçınılmaz olarak üretimin tamamının sadece bir firma tarafından üretilmesi beklenir. Dolayısıyla ölçeğe göre artan getirinin bulunduğu piyasalarda yaşanan rekabet sonucunda sadece bir tek firma kaldığı için, bu tür piyasalara doğal tekel piyasaları denilmektedir (Stiglitz 1988: 72). Başka bir deyişle, piyasada nihai olarak tek bir firma kalmaktadır. Bu tür piyasalarda tekeli bir yapının oluşması iki açıdan etkinsiz sonuçlara yol açmaktadır: Bunlardan birincisi, tekelinin kar maksimizasyonu amacı ile üretimi kısıması nedeniyle ortaya çıkan statik etkinlik kaybıdır. İkincisi ise, piyasada tekel gücünü elde etmiş olan tekelinin, rekabetin yarattığı yenilik yaratma ve ürün geliştirme konusunda bir dürtüye sahip olmamasının yol açtığı dinamik etkinlik kaybıdır (Rosen 1995: 51-53; Lipsey ve Courant 1996: 365-373; Barr 1993: 81-85; Wolf 1988: 23-24). Başka bir ifade ile, bu tip sektörlerde birden çok firmanın faaliyet göstermesi ekonomik olarak etkin olmadığı için ve yaşanan rekabet sonucunda nihai olarak tekel konumunda tek bir firma kalacağı için, bu tür piyasalara devletin iki şekilde müdahalesi söz konusu olabilmektedir. Birinci müdahale şeklinde, endüstri özel sektör elinde faaliyetini sürdürecektir ve devlet, götürü bir sübvansiyon ile endüstride faaliyet gösteren firmaya destek verecektir. İkinci müdahale şeklinde ise, devlet bu endüstriyi millileştirerek üretimi üstlenecek ve benzer bir şekilde üretimi sübvansiyonla destekleyecektir. Sonuç olarak devlet bu türdeki bir piyasa başarısızlığına, sübvansiyonla ya da kamu üretimi yoluyla veyahut da her ikisiyle birlikte müdahale ederek etkinlik düzeyini yükseltmeye çalışacaktır (Barr 1993: 82-83). Ancak özellikle son 20-30 yıldır yaşanan teknolojik gelişmeler ve doğal tekeller konusundaki ekonomik çalışmalar, bu alandaki kamu üretim tekelinin tek alternatif olmadığını, farklı ve daha etkin politikaların da izlenebileceğini ortaya koymaktadır (Veljanovski 1989:79-188).

Yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda, geçmişte doğal tekel konumunda olan telekomünikasyon hizmetleri, radyo ve televizyon yayıncılığı gibi hizmetlerin büyük bir bölümünün doğal tekel niteliğinin ortadan kalkması sözkonusu olmuştur. Teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte doğal tekel niteliğindeki sektörlerle ilişkin olarak yapılan ekonomik çalışmalarda da, üretim

sürecinin her aşamasının doğal tekel niteliği göstermeyebileceği ve doğal tekel niteliği göstermeyen işlevlerin özelleştirilebileceği tesbit edilmiştir. Örneğin, elektrik hizmetlerinin üretim, iletim, dağıtım ve satış olmak üzere dört aşamasının olduğu ve bunlardan üretim ve satışın doğal tekel niteliğinin bulunmadığı, sadece iletim ve dağıtım aşamalarının doğal tekel niteliğine sahip oldukları görülmüştür. Doğal tekel niteliğine sahip her sektör için bu tarz bir ayrıştırmayı yapmak mümkündür (Primeaux 1989: 129-134).

Bu alanla ilgili literatürdeki bir başka gelişme, Baumol, Panzar ve Willig (1982) tarafından geliştirilen **yarışmalı piyasalar teorisi** (contestable market theory) dir. Yarışmalı piyasalar teorisi; artan getirili bir piyasada tekel koşulları dahi bulunsa, piyasaya giriş-çıkış engelleri konulmamışsa, potansiyel rakiplerin tekeliyi etkin piyasa üretim ve fiyatına yakın bir şekilde çalışmaya zorlayacağı fikrine dayanır (Wolf 1988: 24; Cullis ve Jones 1998: 11-12). Böyle bir piyasanın oluşturulması ile hem statik hem de dinamik etkinlik sağlanacaktır. Tekelci, potansiyel rakiplerine piyasayı kaptırmamak için, hem etkin piyasa fiyatı düzeyine yakın bir fiyattan mallarını satacak, hem de ürün ve teknoloji geliştirme konusunda hassas davranacaktır. Buradaki giriş ve çıkış engellerinin olmamasından kasıt, sadece piyasaya potansiyel girişlerin tamamıyla serbest olması değildir. Aynı zamanda piyasadaki çıkışın da cezalandırılmaması gerektiğini ifade eder. Örneğin piyasadaki çıkacak bir firma açısından **batık maliyetlerin (sunk cost)** olmaması gerekir² (Cullis ve Jones 1998: 11). Büyük ölçekte batık maliyetlerin bulunması, doğal tekel durumunun doğması için temel nedenlerden biridir. Bu batık maliyetlerin olmaması için ve dolayısıyla ölçekten kazançların olduğu bir piyasayı yarışmalı piyasa haline getirebilmek için, devletin bu batık maliyetlerle ilgili sermayeyi üstlenmesi gerekir. Aksi takdirde, piyasaya girmek isteyen firmalar açısından bu batık maliyetler caydırıcı olacaktır (Cullis ve Jones 1998: 104). Bunun en güzel örneği demiryolu hatları ve tren istasyonlarıdır. Devletin demiryolları ve istasyonlarının sabit maliyetlerini üstlenmesi halinde bu altyapıdan yararlanarak piyasaya girmeye aday olan bir çok işletmecinin taşımacılık hizmeti vermesi ve taşımacılık hizmeti yürüten şirketlere potansiyel rakip olması, böylelikle rekabetçi sonuçlar elde edilebilmesi mümkün olabilmektedir.³

Yukarıda bahsettiğimiz bu gelişmelere bağlı olarak doğal tekellerin devlet bünyesinde bulundurulması zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Devlet pür doğal tekel niteliği gösteren alanlarda dahi, yarışmalı piyasa koşullarını sağladıktan sonra, bu alandaki faaliyeti özel sektöre imtiyaz hakkı (franchising) vererek devredebilmektedir. Bu noktada, devletin sektörel düzenlemeleri önem kazanmaktadır. Devlet oluşturmuş olduğu düzenleme kurulları aracılığıyla, bu alanlarda özel sektörün faaliyetlerini denetlemekte ve hem ekonomik etkinlik

açısından, hem de toplumsal fayda ve maliyetler açısından düzenlemeler getirebilmektedir .

Sonuç olarak, geçmişte hep ekonomik bir zorunluluk olarak görülen ve başka alternatif olmadığı için etkisiz sonuçlar yaratsa dahi çok fazla eleştirilmeyen doğal tekel niteliğindeki elektrik, su, telekomünikasyon, demiryolu taşımacılığı, hava alanı işletmeciliği gibi kamu hizmetleri, artık eleştirilmekte ve etkin sonuçların elde edilmesi için, bir yandan özelleştirilerek ve bir yandan da imtiyaz sözleşmeleri ile devredilerek devlet bünyesinden çıkarılmaya çalışılmaktadır. Ancak hiç şüphesiz, düzenleme sürecinin de bünyesinde taşıdığı yetersizlikler ve olumsuzluklar vardır. Genel olarak bunlar; düzenlenen piyasadaki hizmetin niteliklerinin ya da teknolojisinin dondurulmuş olması, düzenleme kurumlarının yaratmış olduğu idari maliyetler ve düzenleme kurumlarının özel sektörün insiyatifiyle hareket etmesi şeklinde tanımlanan, **elegeçirme kuramına (capture theory)** özgü sonuçların doğması şeklinde sıralanabilir.

2.4. Devletin Küçültülmesi Sürecinde Yasal-Kurumsal Serbestleşme

Devletin küçültülme sürecinin bir boyutu da, geçmişte devletin tüketiciyi koruma, rekabeti sağlama gibi nedenlerle idari ve mali düzenlemeler yapmış olduğu alanlardaki düzenleme yetkisinden vazgeçmesini içeren yasal-kurumsal serbestleşme (deregulation); devletin piyasaya giriş, fiyat, miktar ve kalite düzenlemelerine gittiği alanlarda, bu uygulamalardan vazgeçmesi ve o alandaki faaliyetini tamamıyla piyasa sisteminin çalışma kurallarına bırakmasıdır.

Devletin düzenlemelerden vazgeçerek serbestleşmeye gitmesinin çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler, bir önceki başlıkta bahsettiğimiz nedenlerle paraleldir. Teknolojik gelişmeler, iktisat literatüründe yaşanan gelişmeler ve liberalizasyon-globalizasyon sürecinin bir sonucu olarak, devletin geçmişte düzenlemelere gittiği bir çok alanda, rekabet koşullarının gerçekleştirilmesi amacıyla yasal-kurumsal serbestleşmeye gittiği görülmektedir. Böylece geçmişte rekabete kapalı, teknolojik olarak durağan olan üretim alanlarında rekabetçi bir ekonomik yapının kurulması ve bunun getireceği teknolojik gelişmenin sağlanması, ürün çeşitliliğinde ve hizmet kalitesinde artış ile birlikte fiyatlarda ucuzlamanın gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Yasal-kurumsal serbestleştirme politikalarının, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de başarılı örnekleri vardır. Bu alanda Türkiye’de yaşanan en çarpıcı örnekler, cep telefonu hizmetleri, toplu taşıma hizmetleri ve radyo-televizyon yayıncılığı alanında yaşanan gelişmelerdir.

3. DEVLETİN KAPASİTESİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

3.1. Genel Bakış

Devletin sahip olduğu mevcut kapasitenin güçlendirilmesi, devletin etkinliğinin ve etkililiğinin arttırılmasında izlenebilecek yöntemlerden bir diğeridir. Devlet yönetiminin sahip olduğu kapasitenin etkinleştirilmesinde, yönetim anlayışının ve yönetimin taşıdığı niteliklerin çok büyük önemi vardır. OECD tarafından yapılan tanımlamaya göre iyi yönetimin unsurları olarak; teknik ve idari rekabet, organizasyon kapasitesi (becerisi), güvenilirlik, öngörülebilirlik ve kanun hakimiyeti, sorumluluk taşıma, katılımcılık, şeffaflık ve açık bilgi sistemi sayılmıştır (<http://www.oecd.org/puma/gvrnance/emef/governance.htm>).

Devlet bünyesinde faaliyet gösteren kurumlar, gerek özerk bir çalışma alanının olmaması, gerek çalışanlara gerekli ve yeterli motivasyonun sağlanamaması ve gerekse rekabetten uzak bir çalışma düzeninin olması nedeniyle, ulaşabilecekleri en yüksek çalışma performansına ulaşamamaktadırlar. Dolayısıyla, devlet bünyesindeki kurumların daha etkin şekilde çalıştırılabilmesi için şu üç temel mekanizma öngörülmektedir (World Bank 1997: 77-78):

- 1) Toplumsal hayatta olduğu kadar, devlet içerisinde de kurallar ve kısıtlamaların güçlendirilmesi,
- 2) Devlet kurumları içinde daha fazla rekabetçi bir yapının oluşturulması,
- 3) Devlet içinde ve dışında, seçmenler ve küresel ortakların katılımının sağlanması.

3.2. Kurallar ve Kısıtlamaların Güçlendirilmesi

Devletin yasama, yürütme ve yargı erkleri arasındaki yetkilerin tam olarak bölünmesi ve bu erkler arasında geçişin olabildiğince kısıtlanması, keyfi devlet davranışlarını engelleyerek, ayrı ayrı işlevleri olan güçlerin birbirini denetlemesine ve geri bildirim mekanizmasının işlemesine imkan verecektir. Yasama ve yürütme erklerinin kullanımında hesap verme yükümlülüğünün getirilmesi ve bunun tamamıyla yargısal denetime tabi olması, devlet faaliyetlerinde etkinliği arttıracaktır. Ancak bu noktada, yargının bağımsız olması, başka bir deyişle idari ve siyasi kararlardan etkilenmemesi ve etkili şekilde işletilmesi gerekmektedir (World Bank 1997: 99-100). Bunların dışında devletin keyfi uygulamalarına karşı, uluslararası düzeyde destek sağlanması da

etkili olabilecektir. Bu çerçevede Avrupa Birliği (EU), Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) gibi ticaret birlikleri ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO) gibi ticaret organizasyonları, ticaret üzerindeki keyfi devlet uygulamalarının önüne geçebilmektedir. Bunların dışında Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (WB) gibi uluslararası organizasyonlar, şartlı olarak ülkelerin politika oluşumlarına müdahil olarak, devletin keyfi politikaları üzerinde caydırıcı yönde etki edebilmektedir (World Bank 1997: 101).

Devlet faaliyetlerinde yürütme erkinin kullanılması sırasında, idareye geniş takdir yetkisi verilmesi, keyfi ve yolsuzluklara açık bir yapı oluşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle devletin etkinleştirilmesi sürecinde, idareye geniş takdir yetkisi veren uygulamaların kaldırılması ve yolsuzluk olasılıklarının azaltılması gerekmektedir. Bu amaçla devletin ekonomiye müdahale düzeyini azaltmaya ve dolayısıyla yolsuzlukların oluştuğu bataklıkları kurutmaya yönelik olarak, dış ticaret kontrollerini azaltan, piyasaya giriş engellerini kaldıran ve rekabetçi sonuçlar yaratan özelleştirme politikaları, yolsuzlukla mücadelede başarılı olacaktır. Devletin işleyişinde hiçbir kural ve kısıtlamanın işlemlerine imkan vermeyen yolsuzlukla mücadelede, bunun dışında yapılacak şeyler de vardır. Bunlardan birincisi, devletin personel yapısıyla ilgilidir. Devlet memurlarına siyasi baskıların azaltılması, ücret sisteminin adil ve yaşam standartlarına uygun olması, devlet personeli tarafından yürütülen işlerde yolsuzluk uygulamalarının azaltılmasını ve kurallara uygun davranışı teşvik etmektedir. İkinci olarak devlet faaliyetlerinde alabildiğine şeffaflığın sağlanarak kamuoyunun denetimine açılması ve yolsuzluğa karışmış kamu personellerinin etkili şekilde mahkemelerde cezalandırılması, yolsuzluk yapmanın riskini artıracak, yolsuzluk talebini azaltacaktır (World Bank 1997: 105-107).

3.3. Devlet Kurumlarında Rekabetin Sağlanması

Devletin tüm kurumlarında rekabetin sağlanabilmesi için, devlet personelinin çalışma ve yaptığı işte kaliteyi arama arzusunun daima canlı tutulması gerekmektedir. Bunun için çalışanları motive edecek bir atama, terfi ve ücret politikasına ihtiyaç vardır. Kayırmaya dayalı atama ve terfi sisteminin olduğu ve yetersiz ücretlerin uygulandığı bir yapıda hiçbir personelin daha çok ve iyi çalışmak gibi bir arzusu olmayacaktır. Dolayısıyla personelin işe alınışı ve yükseltilmesi sırasında tamamıyla liyakat esaslarına uyulması, personelin kendi arasında rekabet etmesine ve bu yolla hizmet kalitesinin yükselmesine imkan verecektir. Ayrıca personelin yeterli ve cazip ücretler alması da, işe alınış, terfi ve işte kalma arzusu açısından niteliklerin yükselmesini sağlayacaktır. Ancak birçok ülkede kamu personeli sayısının, düşük kalitedeki işgücünü de

kapsayacak şekilde, adeta bir işsizlik sigortası aracı gibi kullanılarak şişirilmesi sonucunda, kamu personelinin ücretleri aşınmaya uğramıştır. Ayrıca kamu personelinin atanmasında ve terfi ettirilmesinde liyakata dayalı bir sistem yerine kayırma esasına dayalı bir sistemin kökleşmesi, bürokrasinin kalitesini ve kabiliyetlerini düşürmektedir (World Bank 1997: 92-95).

Devlet kurumlarında rekabetin sağlanabileceği alanlardan birisi de, geçmişte genellikle devlet tekeli konumunda bulunan kamu malları ve hizmetlerinin sağlanmasıyla ilgilidir. Bu hizmetlerin yerine getirilmesinde devlet tekelinin varlığı, yapılan işin etkinliğinin ve performansının artırılmasına yönelik taleplerin önüne geçmektedir. Bu alanlarda etkinliğin artırılmasının tek yolu, bu alanların rekabete açılmasıdır. Daha önceki başlıklarda değindiğimiz gibi, teknolojik gelişmeye bağlı olarak telekomünikasyon, elektrik ve diğer kamu hizmetlerinde özel sektörün katılımı ile rekabetin sağlanabilmesi, bu alanlardaki taleplerin genişlemesine ve bu hizmetlerin sağlanmasındaki etkinliğin yükselmesine imkan verecektir. Ayrıca gerek kamu kurumlarının günlük hizmetlerinin sağlanması gerekse rutin bazı kamu hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili olarak, taşeronla verme (contracting out) yönteminin kullanılması, hizmette kalite, fiyat avantajı ve tasarruf sağlayabilmektedir. Bu yöntemin uygulanması ile ilgili olarak birçok ülkenin başarılı deneyimleri olduğu gibi (World Bank 1997: 87-89), ülkemizde de kamu kurumlarının temizlik, ulaşım ve yemek hizmetlerinin ihale edilmesi, ya da belediyelerin çöp toplama ve temizlik hizmetlerini ihale etmesi gibi bazı başarılı örnekler gösterilebilir. Bunların dışında Telekom, TEDAŞ ve vergi daireleri gibi kurumların tahsilatlarını bankalar aracılığı ile gerçekleştirmesi uygulamaları da, başarılı hizmet ihalesi örnekleridir. Bu alandaki seçenekler ve bunlardan elde edilecek kazançlar, çok geniş imkanlar sunmaktadır.

3.4. Devletin Halka Yakınlaştırılması

Devletin yürütmüş olduğu çeşitli hizmetler ve izlediği politikalar ile ilgili olarak toplumdaki her kesimin katılımının sağlanması ve bir uzlaşma içerisinde faaliyetlere yön verilmesi başarıya ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Bu katılımın ve uzlaşmanın olmadığı ortamlarda, genellikle hükümetler çıkar gruplarının ağına düşmekte ve toplumun aleyhine olan politikalar uygulamaya sokulabilmektedir⁴. Devletin doğru politikalar belirleyebilmesi ve bunları geniş bir toplumsal destekle uygulayabilmesi için, toplumdaki her kesime yakın olması gerekmektedir.

Devletin halka yakınlaştırılması ve yönetimde, halkın katılımı sayesinde daha yüksek başarı düzeylerine ulaşma amacı çerçevesinde son zamanlarda

sıkça gündeme gelen bir kavram da, yönetim (governance) kavramıdır. Bu kavram, yönetim kavramının içerdiği tek taraflı eylem tarzı yerine yöneten ve yönetilenler arasında yaşanacak etkileşimin sonucunda oluşacak eylem tarzını ifade etmektedir. Yönetişim, yöneten ve yönetilenlerin birlikte yönlendirme sürecidir. Bu yönetim anlayışı çerçevesinde yönetimde ortaklık, demokratiklik, açıklık, hesap verme yükümlülüğü, çoğulculuk ve yerelleşme kavramları ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda devlet yönetiminde sorumluluğun, devletten sivil topluma doğru kayması söz konusu olmaktadır. Yönetişim kavramı, aslında günümüze değin kullanılmakta olan ademi merkezîyetçilik, katılımcı demokrasi ve şeffaf yönetim kavramlarının hepsini birden içermektedir (<http://www.yeniturkiye-dergisi.com.tr/issue.exe?8>).

Devletin halkın katılımını sağlayabilmesi için ilk olarak, toplumdaki çeşitli gruplara örgütlenme ve kendilerini temsil edebilme şansını vermesi gerekmektedir. Bu örgütlerin, politikaların oluşturulduğu kurullarda gerçek anlamda temsil edilmesi ile, hem devletin şeffaflığı sağlanacak, hem vatandaşların devlete karşı itibarı artacak, hem de politikaların tam bilgiye yakın bir donanımla belirlenmesi mümkün olacaktır (World Bank 1997: 116-118). Yakın bir geçmişte ülkemizde birkaç bankanın yönetiminin Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na devri ile başlayan ve yaklaşık 10 milyar dolar gibi bir meblağı Hazine'nin yükümlülüğü haline getiren siyasi kararın, toplumda yarattığı infial ve devlete olan güvende yarattığı tahribat hala hafızalarımızda tazeliğini korumaktadır. Bu konuda halkın geniş katılımını dikkate alarak verilecek bir kararın neticesinin, bu şekilde olacağını hiç kimsenin düşünmesi mümkün değildir.

Devletin halka yaklaşmasının bir yolu da, devletin daha çok yerelleşmesidir (localization). Devletin birçok hizmeti ile ilgili olarak merkezîyetçilikten kurtulup ademi merkezîyetçi bir zihniyetle örgütlenmesi, politik istikrar, kamu hizmetlerinin performansı, eşitsizlik ve makroekonomik istikrar açısından olumlu şekilde etkili olabilmektedir (World Bank 2000: 107). Hizmetlerde performans yükselmesinin üç nedeni vardır. Bunlardan birincisi, bazı hizmetlerin yerel birimler tarafından organize edilmesi sayesinde, o bölgenin özellikleri ve hizmetin gerekleri konusunda daha doğru kararların verilebilmesidir. Ayrıca değişen şartlara uyumun daha kolay ve daha az maliyetle gerçekleşmesi de, hizmetteki etkinliği yükseltmektedir. İkinci olarak, kamu hizmetleri performansının değerlendirilmesinde fiziksel olarak yakın konumda olan vatandaşların hizmetleri değerlendirmesi, hem daha kolay ve ucuz, hem de daha başarılı olmaktadır. Son olarak, ülke düzeyinde yerel birimler arasında yaşanacak rekabet yoluyla da yürütülen hizmetlerde performans yükselmesi mümkün olabilmektedir (World Bank 2000: 108-109).

Ülkemizde, büyük şehirlere doğru yaşanan hızlı göç olgusunun altında yatan neden de bu mantıkla ilişkilendirilebilir. Ülkemizde, batıdaki büyük şehirler doğudaki küçük şehirlere ve daha küçük yerleşim birimlerine göre daha fazla kamu hizmeti almaktadır. Ayrıca büyük şehirlerde yaşamının getirdiği ilave bir maliyet (vergi) de sözkonusu değildir. Çünkü devlet, vergi vermek istemeyen bireylerden ne batıdaki büyük şehirlerde ne de doğudaki şehirlerde vergi alabilmektedir. Bu nedenle ülkemizdeki “ayak oylaması,”⁵ büyük şehirlerin kazandığını göstermektedir.

4. TÜRKİYE’DE DEVLETİN ETKİNLEŞTİRİLMESİ İÇİN ÖNERİLER

4.1. Temel Hedefler ve Öneriler

Gelişmiş, gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerin hepsinde gündemdeki ekonomik konuların hiç şüphesiz bir kısmı devletin ekonomik hayattaki rolü, etkisi ve devletin ekonomik hayat üzerindeki olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi için yapılması gerekenler ile ilgilidir. Hemen her ülkede devletin ekonomik faaliyetler üzerinde yarattığı olumsuzluklardan hoşnutsuzluk ve bunlarla ilgili arayışlar vardır. Bu hoşnutsuzluk arayışı Türkiye, Brezilya, Endonezya gibi gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar, İngiltere, Almanya, ABD gibi gelişmiş ülkelerde de sözkonusudur.

Devletin yeniden yapılandırılması arayışları ya da devletin faaliyet alanı ile ilgili optimum bir sınır belirleme çabaları çok eskilere gitmektedir. Uzun bir geçmişi olan bu çabaların günümüzde de devam ettiğini görmekteyiz. Bu anlamda devletin optimal büyüklüğünün ve optimal kurumsal yapısının ne olması gerektiğine yönelik bir çok ampirik çalışma yapılmış ve yapılmaktadır. Burada özellikle üzerinde durulması gereken husus, devletin GSMH’den kullandığı kaynağın büyüklüğü kadar, devlet organizasyonu çerçevesinde oluşturulan kurumsal yapının da ekonomik faaliyetler üzerinde etkiler yarattığının görülmesidir. Devlet, oyunun kurallarını koyan ve ekonominin gelişimini aktif ya da pasif olarak belirleyen bir kurum olarak çok önemli bir rol üstlenmektedir. Dolayısıyla ekonominin gelişimini belirlemede olan devlet organizasyonunun ve devletin ekonomiye müdahale politikalarının etkinlik düzeyi, ulaşılabilecek sonuçların da başarılı ya da başarısız olmasına yol açacaktır. Bu nedenle, etkin devlet kavramı ve devletin etkinleştirilmesine yönelik arayışlar ve politika önerileri önem kazanmaktadır. Bu bağlamda devletin kapasitesine uygun bir faaliyet alanının belirlenmesi ve mevcut kapasitenin kullanımında iyileştirilmelerin sağlanması, temel hedefler olarak gündeme gelmektedir.

4.2. Türkiye’de Devletin Kapasitesine Uygun bir Faaliyet Alanının Belirlenmesi

İktisadi olarak minimal devlet, sınırlı devlet, sosyal refah devleti ve sosyalist devlet gibi farklı kapsamlarda devlet tanımı yapmak mümkündür. Bu devlet tiplerinden hangisinin ideal devlet tipi olduğu iktisatçılar arasında tartışılan bir konudur (Güran 2000:50-58, 150-151). Ancak etkin devlet kavramı çerçevesinde düşünüldüğünde, bu devlet tiplerinden hangisinin ideal olduğundan daha çok, ele alınan ülkenin gelişmişlik düzeyi ve devlet organizasyonunun kapasitesi önem kazanmaktadır.

Türkiye gelişmekte olan bir ülke olup, bir çok ekonomik ve toplumsal alanda az gelişmişlik göstergesi olarak kabul edilebilecek özellikleri bünyesinde barındırmaktadır. Hiç şüphesiz, kendisi az gelişmiş bir ülke olan Türkiye’nin devlet organizasyonu da çok zayıf bir kapasiteye sahiptir ve kendi toplumuna maliyetler yükler şekilde işlemektedir. Dolayısıyla Türkiye’de devletin faaliyet alanı, gelişmiş ülkelerin yüksek kapasiteli devletlerinin faaliyet alanından daha dar tutulmalıdır. Aksi takdirde, geçmişte ve günümüzde çok aşına olduğumuz şekilde, devletin yürütmüş olduğu faaliyetlerde öncelikleri kaybetmesi (ya da çıkar grupları tarafından kaybettirilmesi) ve başarısız olması kaçınılmazdır. Türkiye’de devletin yürüttüğü faaliyetlerde yaşanan en önemli sorunlardan birisi budur.

Türkiye’de devlet, yürütmüş olduğu en temel kamu hizmetlerinde dahi etkin sonuçlar üretememektedir. Bu noktada, temel kamu hizmetlerine ilişkin alanlarda Türkiye ile (en azından bundan 20 yıl öncesine kadar) hemen hemen aynı konumlarda olan bazı gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkelerin bir karşılaştırmasını yapmak faydalı olacaktır. Tablo-1’de bu karşılaştırma yapılmaktadır.

Tablo-1’in incelenmesinden de görüleceği gibi, Türkiye alt yapı hizmetlerinde gelişmiş ülkelerin çok çok gerisinde yer almaktadır.

Bunun dışında, Türkiye’nin eğitim ve sağlık hizmetleri alanlarına da oldukça yetersiz kaynak ayırdığı görülmektedir. Türkiye 1995 yılında sağlığa GSYİH’nın %2,37’sini, eğitime %2,2’sini ayırırken, gelişmiş ülkelerde bu rakamlar %6,8 ile %5 arasında değişmektedir. Örneğin, eğitim hizmetlerinde Almanya GSMH’sinin %4,8’ini, Fransa %6,1’ini, Amerika Birleşik Devletleri %5,4’ünü, Yunanistan %2,9’unu, İspanya, %4,9’unu harcamaktadır. Bu oran Avrupa Birliği ortalaması olarak %5,3 dür. Üstelik bu ülkelerde 0-14 yaş nüfusun toplam nüfusa oranı sırasıyla %16, %19, %22, %17 ve %16 dır.

Türkiye’de ise bu oran %31 dir. Dolayısıyla Türkiye, eğitilmesi gereken nüfusunun büyüklüğü diğer ülkelerle kıyaslandığında daha yüksek olmasına rağmen, eğitime nisbi olarak daha az kaynak ayırmaktadır. Sağlık alanı ile ilgili göstergeler de Türkiye’nin sağlığa yeterli kaynak ayırmadığını göstermektedir.

Tablo-1: Türkiye’de ve Diğer Bazı Ülkelerde Kamu Hizmetlerine İlişkin Büyüklükler (1995)

Ülkeler	Altyapı Hizmetleri					
	Elektrik ¹	Telefon ²	Asfalt Yol ³	Sağlık ⁴	Eğitim ⁵	Savunma ⁶
ABD	11576	626	60,7	6,48	5,4 (22)	3,8
Almanya	5527	513	99	8,13	4,8 (16)	-
Arjantin	1519	159	29,1	-	3,3 (29)	1,7
Brezilya	1609	85,1	9,2	-	5,5 (32)	1,7
Endonezya	263	16,8	47,5	-	1,4 (33)	1,8
Fransa	5892	558	100	7,97	6,1 (19)	3,1
G. Afrika	3906	94,2	42,7	-	6,8 (39)	2,2
G. Kore	3606	412	76	1,88	3,7 (23)	3,4
İngiltere	5081	502	100	5,86	2,8 (19)	3
İspanya	3594	99	385	5,77	4,9 (16)	1,6
Japonya	6937	487	73,6	5,58	-	1
Pakistan	322	16,3	57	0,84		6,1
Portekiz	2857	367	86	4,98	5,5 (18)	2,6
Türkiye	1057	212	23	2,37	2,2 (31)	4
Yunanistan	3259	494	91,7	4,38	2,9 (17)	5,5

¹⁾ Kişi başına yıllık kilovat saat elektrik tüketimi,

²⁾ 1000 kişiye düşen telefon hattı sayısı,

³⁾ Asfalt yolların toplam yollara yüzde olarak oranı,

⁴⁾ Sağlık harcamalarının GSYİH’ya oranı,

⁵⁾ Eğitim Harcamalarının GSMH’ya oranı, (0-14 yaş nüfusun toplam nüfusa oranı)

⁶⁾ Savunma harcamalarının GSMH’ya oranı.

Kaynak: World Bank, World Development Indicators 1999 CD ROM’undan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Öte yandan Türkiye, savunma harcamaları alanına gelişmiş ülkeler düzeyinde, hatta bir çok gelişmiş ülkeden daha fazla kaynak aktarmaktadır. Türkiye, bu alanda ele alınan ülkelerden Pakistan ve Yunanistan’dan sonra üçüncü sırada yer almaktadır. Üstelik bir çok ülkede profesyonel askerlik uygulanırken, Türkiye’de silah altındaki askerlere reel olarak hemen hemen hiç bir ücret ödenmemesi, savunma hizmeti için ayrılan kaynağın gerçekte daha da yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Türkiye’de yürütülen kamu hizmetlerinin etkin olarak sunulmadığına ilişkin başka alanlardan da veriler verilebilir. Örneğin adalet hizmetleri alanından bir kaç gösterge, konunun vahametini göstermesi açısından etkili olacaktır (<http://www.adli-sicil.gov.tr/istatist.htm>; http://www.turkhukuksitesi.com/ilginç_istatistikler.shtml):

- Türkiye’de ortalama yargılama süresi⁶; genel olarak hukuk mahkemelerinde 175 gün, ceza mahkemelerinde 219 gündür.
- Hukuk davalarında bir davanın ortalama süresi 45-90 saniyedir.
- 1999 Ağustos öncesi itibariyle 1 yıllık hapis cezasının parasal karşılığı 3,650,000.-TL dir ve paraya çevrilen hapis cezalarının oranı, 1 yılın altındaki hapis cezalarının %95’i dir.

Toplumsal alanda bireylerin adalet sistemine güveni kalmamıştır. Adeta mevcut adalet sistemi ile suç işleyen yanına kar kaldığına ilişkin bir kanaat oluşmuştur. Toplumda resmi adalet sistemine duyulan güvensizlik, gerçek adaleti sağlamak için bireysel ve örgütsel hareketlere yol açmaktadır. Çek senet mafyaları, adliye binalarında ve dışında yaşanan tartışmalar ve kavgalar, resmi adalet sistemine isyanın en belirgin örnekleridir. Resmi rakamlara göre yaklaşık 700 bin askeri silah altında bulunduran Türkiye, toplumsal hayatın temel unsuru olan adalet kavramını ciddi şekilde aşındıran af uygulaması ile 70 bin mahkuma, çağdaş infaz koşullarında cezalarını tamamlamamıştır. Türkiye, bu tercihleri ile toplumsal açıdan önceliklerinin gelişmiş batı toplumlarından farklı olduğunu ilan etmiştir. Hiç şüphesiz bütün bu sonuçları yaratan durum, yine devletin adalet hizmetleri için bütçesinden ayırdığı kaynakla doğru orantılıdır. 2000 yılı bütçesinden devletin Adalet Bakanlığı, Anayasa Mahkemesi, Danıştay ve Yargıtay için verdiği ödenek, toplam Konsolide Bütçe ödeneklerinin yaklaşık %1’idir. Aynı yıl Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı için Konsolide Bütçe’den ayrılan pay, yaklaşık %11’dir. Bu rakamlar Türkiye’nin önceliklerinin farklı olduğu tesbitimizi teyit etmektedir. Ayrıca altyapı, eğitim, sağlık ve adalet hizmetlerine yeterli kaynağı ayıramayan Türkiye’de, gelişmiş ülkelerden bir kaç kat daha fazla sayıda lojman, makam aracı ve sosyal tesis bulunduğu da şahit olmaktayız. Bunlara destekleme alımları, sübvansiyonlu tarım kredileri, KİT transferleri, sosyal güvenlik kurumlarına yapılan ödemeler gibi başka alanlara ayrılan kaynakları da ekleyebiliriz. Dolayısıyla Türkiye’de devletin yürüttüğü faaliyetlerde amaçlar hiyerarşisi kaybolmuştur. Devlet, önceliklerini ve temel fonksiyonlarını kaybetmiştir.

Bunlar dışında devletin temel finansman kaynağı olan vergilerin yönetim ve denetimi alanında da çok büyük yetersizliklerin olduğu aşikardır. Yıllardır

Türkiye’de vergi tahsilatını artırmak için “reform“ adı altında yeni kanunlar çıkarılmaktadır. Ancak bu kanunlar ile getirilen uygulamaların hiçbiri vergi reformu niteliğini hak etmemektedir. Çünkü Türkiye’de getirilen bir değişikliğin vergi reformu niteliğini kazanabilmesi için, çağdaş vergi yönetim ve denetiminin unsurları olan şu özellikleri mutlaka taşıması gerekmektedir:

1. Üniter bir gelir vergisi sistemine geçilmesi,
2. Tüm vergi konusu olayları ve kişileri gerçekten vergi konusu yapacak bir yapılandırmaya gidilmesi,
3. Vergi denetiminin etkinlik ve caydırıcılığının artırılması,
4. Toplumdaki vergi adaleti bilincini yerleştirecek bir uygulamanın temin edilmesi.

Ancak bu niteliklere sahip bir uygulamanın gerçekleştirilmesinin ön koşulu, devletin, vatandaşlarının sağlıklı bir envanterine sahip olması ve buna bağlı olarak da gelir ve harcama akımlarını izleyebilmesidir.

Sonuç olarak; Türkiye’de devletin kapasitesi sınırlıdır. Ancak devlet aracılığı ile yapılmak istenen işlerin hacmi çok büyüktür. Devletin, kapasitesi ile ilgili sınırlılığa bağlı olarak, üstlenmiş olduğu işleri etkin şekilde yapamaması gayet doğaldır. Türkiye’de devlet, vatandaşlarının envanterine sahip değildir, kamu hesaplarını sağlıklı şekilde izleyememektedir, kayıtdışı özel faaliyetler olduğu gibi kayıtdışı bir devlet de vardır. Devlet vergi toplayamamakta, yönetim ve denetim görevini sağlıklı şekilde yürütememekte, sağlık, eğitim ve adalet hizmetleri alanında yapması gereken görevleri etkin şekilde yapamamakta ve istikrarlı bir makroekonomik yapı sağlayamamaktadır. Ancak diğer taraftan devlet, bir çok başka alanda da kendine vazifeler bulmaktadır. Bu tesbitten hareketle Türkiye’de devletin etkinliğini arttırmak için, sahip olunan düşük kapasiteye uygun bir şekilde daha sınırlı bir alanın tanımlanması gerekmektedir. Bu çerçevede devlet, genel idarede, istikrarlı bir makroekonomik dengenin sağlanmasında, adalet, güvenlik, diplomasi, alt yapı, toplumdaki korunmaya muhtaç olanlar ile çevrenin korunmasında, sağlık ve eğitim alanlarında en etkin işleyişi sağlamak üzere yeni bir idari ve mali yapılanmaya gitmelidir. Bu alanlardaki etkin bir yönetim; toplumsal huzuru, refahı ve piyasaların etkin işleyişini mümkün kılacaktır. Aksi taktirde rekabetin çok büyük önem kazandığı uluslararası arenada, etkin işlemeyen bir devlet ve bunun uzantısı olan etkin işlemeyen piyasalarla Türkiye’nin hep az gelişmiş bir ülke olarak kalması kaçınılmazdır.

4.3. Türkiye’de Devletin Kapasitesinin İyileştirilmesi

Türkiye’de devlet tarafından yürütülen faaliyetlerde etkin sonuçların üretilmesinin bir boyutu da yönetim anlayışı ile ilgilidir. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi iyi bir yönetimin unsurları; teknik ve idari rekabet, organizasyon becerisi, güvenilirlik, öngörülebilirlik ve kanun hakimiyeti, sorumluluk taşıma, katılımcılık, şeffaflık ve açık bilgi sistemidir (<http://www.oecd.org/puma/governance/emef/governance.htm>). Bu unsurların yerine getirilebilmesi için; devlet organizasyonu içinde kurallar ve kısıtlamaların güçlendirilmesi, kurumlar arasında rekabetçi bir yapının oluşturulması ve katılımcılığın sağlanması temel mekanizmalar olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu mekanizmalar çerçevesinde Türkiye’de devletin faaliyetlerinin iyileştirilmesi için uygulanması gereken temel önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Devlet faaliyetlerinde idareye geniş takdir yetkisi veren düzenlemelerden vazgeçilmelidir. Bunun yerine, kurumların yetki ve sorumluluklarını iyi şekilde belirleyen ve idarenin keyfi uygulamalara yönelmesini önleyecek düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca idareye hesap verme sorumluluğunun getirilmesi gerekmektedir.

2. Devlet faaliyetlerinde yolsuzlukları engellemek için, devletin ekonomik rant üzerindeki kontrol alanını daraltan, piyasada rekabeti tesis eden, siyasetin bürokrasi üzerindeki baskısını azaltan, faaliyetlerde şeffaflık ve katılımı hedefleyen, personel yapısında ödül ve ceza sistemini iyi işleten bir anlayışla yönetim yapısının oluşturulması gerekmektedir.

3. Kamu personelinin atama ve terfiinde, liyakat ve performans temelli bir anlayışın egemen kılınması gerekmektedir. Bu süreç, işe girişte ve işbaşında rekabet unsurunu harekete geçirecek ve etkinliğin artmasına hizmet edecektir.

4. Devlet tarafından yürütülen faaliyetlerden rekabetçi çözümlerle gerçekleştirilmesi mümkün olanların, piyasa tarafından gerçekleştirilmesine imkan sağlanmalıdır.

5. Ademimerkeziyetçi bir anlayışla yöneten ve yönetilen arasındaki bilgi akışının ve denetimin daha kolay ve sağlıklı gerçekleşebileceği bir yönetim anlayışının belirlenmesi gerekmektedir. Bu sayede yönetime katılımın sağlanması ve farklı yerel birimler arasında rekabet şartlarının oluşturulması da mümkün olabilecektir.

5. SONUÇ

Piyasa ve devlet birbirlerinin rakibi değil, tamamlayıcılarıdır. Başka bir deyişle iktisadi oyun, bir takım oyunudur. Takım oyuncularından birisinin etkin çalışmaması ekibin uyumunu bozacak ve yenilgi kaçınılmaz olacaktır. Üstelik bu oyunda devlet, oyunun stratejisini de belirleyen lider konumundadır. O halde stratejiyi belirleyecek lider konumundaki oyuncunun görevini en etkin şekilde yapması, ekibin başarısı için ön koşuldur.

Etkin devlet kavramı, özellikle az gelişmiş ülkelerin devlet faaliyetlerinde etkinliğin yükseltilmesi için çok önemli stratejiler ortaya koymaktadır. Bu çerçevede devletin, kapasitesine uygun bir faaliyet alanı temelinde kendisini yeniden tanımlaması ve kapasitenin iyileştirilmesi önem kazanmaktadır.

Türkiye’de devletin düşük kapasitesine bağlı olarak, kendisini genel idare, adalet, diplomasi, altyapı, eğitim ve sağlık alanları çerçevesinde sınırlandırması ve bu alanlardaki faaliyetlerinde başarılı sonuçlar elde etmek üzere odaklanması, etkin devlete ulaşmak için önemli adım olacaktır. Bunun yanında devletin kapasitesinin iyileştirilmesi için de şeffaf, katılımcı, rekabetçi, iyi tanımlanmış kurallar ve kısıtlamalar ile ademi merkezîyetçi bir anlayışla yönetim anlayışının şekillendirilmesi gerekmektedir. Bunların yapılması ülke içindeki toplumsal refahın ve huzurun artması için değil, aynı zamanda uluslararası düzeyde rekabet edebilen bir ülkenin varolabilmesi için de kaçınılmaz gözükmektedir.

KAYNAKÇA

- BARR, Nicholas 1993 **The Economics of the Welfare State**. Stanford: Stanford University Press.
- BAUMOL, W., J. PANZAR ve R. WILLIG 1982 **Contestable Markets and Theory of Industry Structure**. New York.
- BENNET, James 1998 “Yeni Bilgi Teknolojisi ve Refah” **Liberal Düşünce**. 3, 9:90-94.
- BRAEUTIGAM, Ronald R. 1989 “Optimal Policies for Natural Monopolies.” R.SCHMALENSSEE ve R. WILLIG (Ed.), **Handbook of Industrial Organization**. Amsterdam: Elsevier Science Publishers.
- CIFUENTES, Mercedes 1993 “Health Care” içinde: C.LARROULET (Ed.), **The Chilean Experience: Private Solutions to Public Problems**. 53-95.

- CİNGİ, Selçuk 1993 “Devleti Küçültmek ya da Küçük Düşürmek.” **Ekonomide Ankara Dergisi**. 54: 3-4.
- CULLIS, J.G. ve P.R. JONES 1998 **Public Finance and Public Choice Analytical Perspective**. London: Mc. Graw Hill Book Company.
- GÜRAN, Mehmet Cahit 2000 **Kamusal Müdahaleler ve Ekonomik Performans**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE, (Yayınlanmamış Doktora Tezi)
- HEMMING R., HEWITT, MACKENZIE 1991 “Kamu Harcamalarının Verimliliği.” (Çev. Doğan Cansızlar) içinde: K. CUE ve R.HEMMING (Ed.), **Kamu Harcamaları Rehberi**. Ankara: Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, 26-32.
- HEMMING, R. ve K.MIRANDA 1991 “Özelleştirme.” (Çev. Doğan Cansızlar) içinde: K. CUE ve R.HEMMING (Ed.), **Kamu Harcamaları Rehberi**. Ankara: Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, 139-146.
- KRUGMAN, P.R. ve M.OBSTFELD 1997 **International Economics**. New York: Addison-Wesley Inc.
- LIPSEY, R. ve P.E.COURANT 1996 **Economics**. New York: Harper Collins Publisher.
- MUSGRAVE, Richard A. 1996 “The Role of the State in Historical Perspective.” **International Tax and Public Finance**. 3, 3: 247-258.
- PRIMEAUX, Walter J. 1989 “Electricity Supply: An End to Natural Monopoly.” C.VEJANOVSKI (Ed.), **Privatisation&Competition**. London: Institute of Economic Affairs.
- ROSEN, Harvey 1995 **Public Finance**. Boston: Mc Graw Hill.
- SCHIOVO-CAMPO, Salvatore 1996 “Reforming the Civil Service.” **Finance and Development**. 33, 3: 10-13.
- STIGLITZ, Joseph E. 1988 **Economics of the Public Sector**. New York: W.W. Norton Company.
- TANZI, Vito 1997 “The Changing Role of the State in the Economy: A Historical Perspective.” **IMF Staff Papers**. No: WP/114.
- VELJANOVSKI, Cento 1989 **Privatisation&Competition**. London: Institute of Economic Affairs.
- WOLF, Charles 1988 **Market and Governments**. Cambridge: The MIT Press.
- WORLD BANK 1997 **The State in a Changing World**. World Development Report

1997 New York: Oxford University Press.

2000 **Entiring the 21 st Century**. World Development Report 1999/2000
New York: Oxford University Press.

<http://www.yeniturkiye-dergisi.com.tr/issue.exe?8>

<http://www.oecd.org/puma/gvrnance/emef/governance.htm>

<http://www.adli-sicil.gov.tr/istatist.htm>

http://www.turkhukuksitesi.com/ilginç_istatistikler.shtml

NOTLAR:

¹ Vergi Rekabeti; ülkelerin vergi sistemlerini, sermayeyi ve yatırımları kendi ülkesine çekecek ve diğer ülkelerin vergi sistemiyle rekabet edecek düzeyde düşük vergi oranları ve vergisel avantajlar içerecek şekilde kurması anlamında kullanılmaktadır.

² Batık maliyetler (sunk costs); bir endüstrideki herhangi bir firmanın, endüstriden ayrılmak istediğinde, geri alamadığı için katlanmak zorunda olduğu maliyetlerden oluşmaktadır.

³ Doğal tekel piyasalarına ilişkin olarak alternatif rekabetçi piyasa çözümleri olan Chamberlaingil Tekelci Rekabet Teorisi, bir hizmetin alternatif ikame olanakları ile rekabetçi bir yapıya kavuşturulması esasına dayanır. Örneğin ulaşım alanında, demiryolu, karayolu ve havayolu hizmetlerinin deregüle edilerek birbirleri ile rekabet etmeleri sağlanabilir. Öte yandan, Demsetz Rekabet Teorisi (ki doğal tekeller alanında imtiyaz hakkı için yapılan ihalede rekabetçi bir yapı oluşturarak, tekel karının törpülenmesi ve yürütülecek hizmetin temel unsurlarının sözleşmeyle belirlenmesi esasına dayanır) için ise, Braeutigam (1989)'a bakınız.

⁴ Amerika Birleşik Devletleri'nde 1990 yılı için hesaplanan rakamlara göre, şeker sektörünü ve çalışanlarını desteklemeye yönelik bir ithalat kotasının yarattığı sonuçlar çok çarpıcıdır. Buna göre uygulanan şeker kotasının sağladığı yurdiçi üretim artışı %23, yurdiçi tüketim azalışı %9, yurdiçi fiyat artışı %66 dır. Şeker kotasının maliyet yarar analizi sonucundaki etkilerinin de ulusal refahı düşürdüğü görülmektedir. Şeker kotasından dolayı üretici fazlası 1 milyar 66 milyon dolar artmakta, tüketici fazlası ise 1 milyar 646 milyon dolar azalmaktadır. Dolayısıyla kotanın yaratmış olduğu refah kaybı, 580 milyon dolardır. Söz konusu bu refah kaybı; üretim ve tüketim çarpıklıkları ile kotaları kullanan yabancı ihracatçıların elde ettiği kota rantından oluşmaktadır (Krugman ve Obstfeld 1997: 201-202).

⁵ Teoride ayakla oylama (tiebout ya da voting with your feet) hipotezi olarak bilinen bu durum, çeşitli yerel yönetim birimleri arasında, vatandaşların sunulan hizmetlerden elde ettikleri faydalar ve yüklendikleri maliyetleri (vergiler gibi) karşılaştırarak, hayatlarını sürdürecekleri yeri belirlemeleri esasına dayanır. Böylece hizmet kalitesi yüksek ve etkin çalışan yerel birimler hem nüfus, hem de iktisadi olarak büyürken, diğerleri küçülmektedir (Cullis ve Jones 1998: 300-301).

⁶ Ortalama yargılama süresi; bir davanın mahkemeye intikal etmesi ile karar verilmesi arasında geçen süre olarak tanımlanmaktadır.

COMPULSORY ARBITRATION AND ILO PRINCIPLES CONCERNING LABOUR DISPUTES

Burhan ÖZDEMİR

*(Asst. Prof. at Hacettepe University, Department of Public Administration, ANKARA
TURKEY)*

Abstract:

Compulsory arbitration is one of the peaceful methods applied for the settlement of a collective labour dispute which arises between a trade union and an employer.

Compulsory arbitration is a process in which a third party takes place to function in lieu of the will of the parties to the dispute. However this is not generally approved by the unions, because compulsory arbitration usually appears when the right to strike is denied to workers within the branch of industry.

In this article we will examine the views and principles of ILO concerning compulsory arbitration.

Özet:

İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Tahkim Ve ILO İlkeleri

İşçilerle işverenler arasında çıkan toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu tahkime başvurulması, uygulanan barışçı yollardan biridir. Ancak tarafların iradesi yerine bir üçüncü unsurun geçtiği bu yol, grevin yasak olduğu durumlarda ortaya çıkması nedeniyle işçi kuruluşlarınca genellikle tasvip görmez.

Bu incelemede Uluslararası Çalışma Örgütü'nün zorunlu tahkim hakkındaki görüş ve ilkeleri saptanacak ve nedenleri yönünden açıklanmaya çalışılacaktır.

Keywords: Labour disputes; ILO; compulsory arbitration

Anahtar Sözcükler: İş uyuşmazlıkları; ILO; zorunlu tahkim

I. THE PRESENTATION OF THE SUBJECT

It is inevitable that a labour dispute arises between employers and employees whenever a conflict of interest occurs between the parties. Therefore a labour dispute concerning conditions of work is as old as employment relations.¹

Different instruments may be employed for the settlement of a collective labour dispute which is a certain kind of a labour dispute. These instruments may be classified into two main groups: First one is peaceful settlement of a labour dispute which include conciliation, mediation and arbitration. Second one is industrial action such as strikes and lockouts.²

Today it is necessary that both parties be granted with the rights to strike and to declare lockout respectively so that the expected results may be derived from the system of free collective bargaining. Without a right to strike and lockout, it is not easy to reach an amicable agreement due to absence of any instrument which would enforce the parties to do so. In the event that industrial actions are legally recognized, the parties should seriously consider the proposal made by the other party before rejecting it. The other alternative is to go on strike or declare lockout. In conclusion, today, right to strike and lockout is deemed to be an essential element of a free collective bargaining system. However, resorting to an industrial action is not actually the ultimate goal for the parties to the dispute, as it hurts workers due to lost wages and employers because of lost productions.

Therefore, strikes and lockouts are prohibited in certain countries, at least in some branches of industry. In the event that right to strike and to recourse to lockout is prohibited, compulsory arbitration appears as the only rational method of settlement for labour disputes.

Compulsory arbitration may be defined as "the submission of a dispute to arbitration without the agreement or consent of all parties involved in it, with a legally binding award."³

What is the view of ILO regarding compulsory arbitration?

As it is known, ILO (International Labour Organization) is a specialized agency of the United Nations which deals with social and labor matters.⁴ Here it is necessary to give some more information about ILO, its functions and activities so that the importance of this question will be more clearly understood.

According to the provisions of its Constitution, the ultimate goal of the ILO is to provide a "lasting peace through social justice."⁵ This aim is to be attained through improving the standards of living, particularly the working conditions in the world. In order to accomplish this aim, ILO has been furnished with two main functions: to establish international labor standards and to collect and distribute information on work conditions.⁶ These international standards are adopted by the International Labor Conference as conventions and recommendations. All member states should submit conventions and recommendations to their competent national authorities. When a convention is ratified, it becomes binding for the ratifying country. On the other hand, recommendations only provide guidance for national legislation and other labour matters, therefore they need not take place at any ratification procedure.

In this brief research we will try to find out what the view of ILO is and its approach to compulsory arbitration, and also what criteria are used, if any. In doing so, first we shall review the conventions and recommendations adopted by ILO. Since ILO has not adopted any convention or recommendation directly related with the compulsory arbitration, we will examine the views of ILO on the right to strike. It is because right to strike is inversely related with compulsory arbitration. Generally, compulsory arbitration is used to prevent the right to strike and is deemed as an alternative method to right to strike in settlement of labor disputes.⁷ Therefore, more often than not compulsory arbitration appears when the right to strike is denied.

II. RIGHT TO STRIKE AND ILO

A. ILO Documents In Which The Right To Strike Is Mentioned

Although none of the international labor convention or recommendation explicitly recognizes the right to strike,⁸ it is clearly recognized by some international conventions as a right,⁹ while the word "strike" only appears in some ILO documents.

The word "strike" appears only incidentally in paragraphs 4,6 and 7 of the Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation 1951 (No.92)¹⁰ for the first time in any ILO document. Later we see it again in the Abolition of Forced Labor Convention, 1967 (No. 105).¹¹

B. Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)¹²

The General Conference of the ILO held in 1948 in San Francisco adopted "Freedom of Association and Protection of Right to Organize Convention" (No. 87).

This is one of the most important conventions of the ILO since its scope consists of the right to organize and freedom of association. In fact, a special procedure is designed to examine the application of Convention No. 87 and other conventions and recommendations on freedom of association. Two committees of the ILO, the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and the Committee of Freedom of Association examine the application of Convention 87 regularly.¹³

The former has the task to prepare a report regarding the applications in different countries of conventions and recommendations on freedom of association to be submitted to the Conference Committee (Application Committee) every year. The latter examines the formal complaints submitted to the ILO regarding trade union rights.¹⁴

It is important to remember that this procedure covers all complaints against member states of the ILO, whether they had ratified the Conventions on freedom of association or not. The legal basis for this is quite clear. The principle of freedom of association is written into the Constitution of the ILO and is a part of it. Therefore, every member state that accepted the Constitution of the ILO, is bound to uphold the principle of freedom of association.¹⁵

Now, the importance of these two supervisory bodies will be explained, particularly the Committee on Freedom of Association regarding our subject about the right to strike and the ILO.

Although that Article 3 of the Convention No. 87 accepts and gives a right to workers' organizations "to organize their administration and activities and to formulate their programmes", the strike is not specified as a right in the said article. However, the Committee on Freedom of Association adopted a basic principle in its second meeting in 1952 concerning the right to strike. This principle may be expressed as "the right to strike is an intrinsic corollary of the right of association protected by convention No.87" and therefore the right to strike is one of the essential elements of trade unions through which workers and unions may exercise to provide and further their social and economic interests.¹⁶ The above mentioned two supervisory bodies have consistently

reaffirmed the principle of the right to strike, although some reasonable restrictions imposed by national laws were also accepted by these two bodies.

Decisions of Committee on Freedom of Association have been published systematically in a digest. Among those, important for us are as follows:

"In referring to its recommendation that restrictions on the right to strike would be acceptable if accompanied by conciliation and arbitration procedures, the Committee has made it clear, that the recommendation in question refers not to the absolute prohibition of the right to strike as such but to the restriction of that right in essential services or in the public service, in relation to which the Committee has stated that adequate guarantees should be provided to safeguard the workers' interests."¹⁷

"The Committee has taken the view that strikes of a purely political nature and strikes decided systematically long before the negotiations take place, do not fall within the scope of the principles of freedom of association."¹⁸

"While the Committee has always regarded the right to strike as constituting a fundamental right of workers and of their organizations, it has regarded it as such, only in so far it is utilised as a means of defending their economic interests."¹⁹

"The Committee has taken the view that the prohibition of strikes by reason of their non-occupational character or where they have been designed to coerce a government with respect to a political matter, or where the strike was directed against the government's policy and was not in furtherance of a trade dispute does not constitute an infringement of freedom of association."²⁰

"The Committee has agreed that the right to strike could be restricted or even prohibited in the civil service or in essential services, because a strike there could cause serious hardship to the national community. It has also considered that it appears impossible for large strikes to take place in undertakings constituting key sectors in the life of a country without such hardships arising."²¹

"The Committee has pointed out that it would not appear to be appropriate for all publicly owned undertakings to be treated on the same basis in respect of limitations of the right to strike, without distinguishing in the relevant legislation between those which are genuinely essential because their interruption may cause public hardship, and those which are not essential according to this criterion."²²

"The Committee considered that it was not established in a satisfactory way that the Mint, the government printing service and the state alcohol, salt and tobacco monopolies constituted genuinely essential services according to the criterion expressed above. Although it might be said that stoppages of work by the workers concerned could cause public inconvenience, it does not appear possible to consider that they could bring about serious public hardship."²³

"The Committee has acknowledged that the right to strike can be restricted or even prohibited in the civil service or in essential services, in so far as a strike there could cause serious hardship to the national community, and provided that the limitations are accompanied by certain compensatory guarantees."²⁴

"The reservation of budgetary powers to the legislative authority should not have the effect of preventing compliance with the terms of awards handed down by the compulsory arbitration tribunal. Any departure from this practice would detract from the effective application of the principle that, where strikes by workers in essential services are prohibited, such prohibition should be accompanied by the existence of conciliation procedures and of impartial arbitration machinery, the awards of which are binding on both parties"²⁵

"The principle regarding the prohibition of strikes in essential services might lose its meaning if a strike were declared illegal in one or more undertakings which were not performing an "essential service" in the strict sense of the term, i.e. services whose interruption would endanger the life, personal safety or health of the whole or part of the population."²⁶

"To determine situations in which a strike could be prohibited, the criteria which has to be established is the existence of a clear and imminent threat to the life, personal safety or health of the whole or part of the population."²⁷

The conclusion reached as a result of the review of either the synopsis of the above mentioned decisions or the other decisions is as follows: The strikes organised by the workers to defend their economic interests are within the scope of the freedom of association. However, restrictions on the right to strike, within certain measures, are considered to be acceptable. The systems, in which all of the disputes are referred to compulsory arbitration, in other words whenever strikes are totally prohibited or the compulsory arbitration is a general practice, are in violation of the above mentioned guarantees. In the alternative, the systems where compulsory arbitration encompassing restrictions and limitations, which are only imposed on the services related to the civil services or the essential services, (unless not to be construed in a very broad meaning), and the restrictions to be brought upon the areas considered to be the key

sectors (which are furthermore considered as an exceptional avenue to be pursued related to the areas enumerated above) are accepted not to be in contravention of the guarantees in question.²⁸ However, in all of these situations where the right to strike is prevented, appropriate guarantees must be maintained in order to secure the interests of the workers. Especially, an impartial and fast operating mediation and arbitration mechanism of due diligence must be established and the parties to the dispute especially on the workers side must take place in this mechanism in all stages and the decisions of these boards.

The "essential services" concept taking place in various decisions of the Committee on Freedom of Association should be pondered upon and its meaning should be further explored. This is an important issue, because restrictions imposed on the right to strike would be considered feasible/non feasible, or implemented in a large or narrow sense depending on the different meanings attributed to this concept.

There are two main systems which may be utilised to determine what the essential services are. These types of services are either enumerated one by one or a general definition would be provided and the characteristics of the job would be announced. Review of the regulations in various countries reveals that both systems are being utilised. Stating the types of services one by one is largely favoured in Asian, African, the Latin American Countries and in the Caribbeans.²⁹ However, U.S.A., the West European countries, and francophone African countries prefer to provide a general definition. For example, in the U.S.A. Taft-Hartley Act accepts implementation of a special procedure in the event that there is a "national emergency" situation in all of the actions taken for the resolution of labor disputes except for agriculture, railways and air transportation. This special procedure is to be implemented in cases where the dispute unfavorably impacts an industry or a substantial part of it, and if this situation constitutes a hazard for national health and security. In some other countries the general definition is based on concepts such as the social importance of the dispute, public benefit, general benefit.³⁰ In essence however, it is obvious that these criteria do not thoroughly clarify the essential services concept. In cases where the concept is determined through a general expression practical implementation becomes very important. A wide interpretation of the "essential services" will widen the scope of the restrictions to be placed on the right to strike.

In general when we take a look at the situations in the countries, it is to be observed that, in the beginning the determinations were only made in the direction of encompassing issues related to national health and security, protection of the worksites only, whereby later on and especially in the

developing countries issues harmful to the national economy is added as another ingredient.

As a consequence of our short explanation we could briefly state the following. Each country shapes the concept and gives it a meaning in accordance with its own conditions and due to this reason it is impossible to come up with a uniform definition. It should also be accepted that a flexibility should be recognized as regards this subject.³¹

When we take a look at the decisions of the Committee on Freedom of Association, it is to be observed that the Committee has provided a more restrictive definition as time goes by.³² As it is to be followed from the decisions summarised above, the Committee later on changed the previous definitions such as "cessation of services which would result in damages to the public" or "strikes regarding services which would inflict serious damages to the society in the country" into "services, cessation of which could endanger life, personal security or health of the whole or a part of the population."³³

The committee has made decisions for some branches of industry or services³⁴ which are constituting "essential services" while some others are not.³⁵

III. EVALUATION

If we are to make an evaluation regarding compulsory arbitration and the ILO principles, we could say the following:

The ILO principles are for free collective bargaining and peaceful resolutions of labour disputes to be based on voluntary rules. However, in the event this is not possible, it is accepted that the trade union which represents the labor party to the collective labor relations has the right to resorting to a strike. Strike, is one of the very fundamental rights of the workers which is safeguarded by Convention No. 87. Hence, it is under the guarantee of the said Convention. Compulsory arbitration can only be taken into consideration in a limited extent, only for the common good of the country, and can be applicable only for certain essential services and key industries. Arrangements regarding this issue will be made through legislations in concordance with the national conditions.

Beyond any doubt, a government may wish and expect from the parties to take the economic policies implemented in the country into consideration. However, as a rule, this should not be done as a direct intervention to the

collective negotiations, but, rather in an indirect manner as to entice the parties to adopt the desired results.

REFERENCES

- Gernigon, B.; Otero de Dios, A.; Guido, H. "ILO principles concerning the the right to strike" in *International Labour Review*, Vol.137 (1998), No.4, pp.441-481.
- Gladstone, A. *Voluntary Arbitration of Interest Disputes, A Practical Guide*, Geneva 1984.
- Gülmez, M. *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye*, Ankara 1998.
- Hodges-Aeberhard, J.; Otero de Dios, A. "Principles of the Committee on Freedom of Association concerning strikes" in *International Labour Review*, Vol. 126 (1987), No.5 (Sep. - Oct.). pp. 543-563.
- Işık, R. "Introduction" in *Türk-İş (Pub.) Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları*, Ankara 1970, pp. i-vii.
- ILO *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study*, Geneva 1980.
- ILO *Conventions and Recommendations 1919-1966*, Geneva 1966.
- ILO *Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Second edition, Geneva 1976.
- ILO *Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Third edition, Geneva 1985.
- ILO *Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Fourth (revised) edition, Geneva 1996.
- ILO *International Labour Standards*, Geneva 1978.
- Morse, D.A. *The Origin and Evaluation of the I.L.O. and its Role in the World Community*. Ithaca. New York 1969.
- Oğuzman, K. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme, TİSK (yay.), 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu, Ankara 1986.

Pankert, A. "Settlement of Labour disputes in essential services" in *International Labour Review*, Vol. 119 (1980), No.6 (Nov.-Dec.), pp. 723-738.

Süzek, S. *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara 1998.

Sweepston, L. "Human rights law and freedom of association: Development through ILO supervision", in *International Labour Review*, Vol. 137 (1998), No. 2, pp. 169-194.

Valticos, N. "The ILO: A retrospective and future view", in *International Labour Review*, Vol. 135 (1996), No. 3-4, pp. 473-480.

NOTES

¹ Gladstone, A. *Voluntary Arbitration of Interest Disputes, A Practical Guide*, Geneva 1984, p.1.

² See R. Işık, "Giriş" in, *Türk-İş (Pub.), Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları*, Ankara 1970.

³ ILO, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comparative Study*, Geneva 1980, p. 159 (hereinafter cited as ILO Conciliation and Arbitration).

⁴ ILO, *International Labour Standards*, Geneva 1978, pp. 6-7.

⁵ D.A. Morse, *The Origin and Evolution of the I.L.O. and Its Role in the World Community*. Ithaca, New York, 1969, p.9.

⁶ Morse, p.9.

⁷ See ILO, *Conciliation and Arbitration*, pp. 28-29, 160.

⁸ J.Hodges-Aeberhard and A.Odero de Dios, "Principles of the Committee on Freedom of Association concerning strikes", in *International Labour Review*, Vol. 126 (1987), No. 5 (Sep.-Oct.), p. 543; B.Gernigon; A. Odero de Dios and H. Guido, "ILO principles concerning the right to strike" in *International Labour Review*, Vol. 137 (1998). No.4, p.441; L. Sweepston, "Human rights law and freedom of association: Development through ILO supervision", in *International Labour Review*, Vol. 137 (1998), No.2, p.187.

⁹ The international documents which clearly recognize the right to strike are as follows: European Social Charter (1961); International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966); Inter-American Charter of Social Guaranties (1948). See Hodges- Aeberhard and Odero de Dios, p. 543; Sweepston, pp. 186-187.

¹⁰ For the text of this Recommendation, see ILO, *Conventions and Recommendations 1919-1966*, Geneva 1966, p. 804 (hereinafter cited as ILO, Conventions).

¹¹ For the text of Convention No. 105, see ILO, *Conventions*, pp. 891-893.

¹² For the text of Convention No. 87, see ILO, *Conventions*, pp. 663- 667. Turkey ratified Convention No. 87 through the Law No. 3847, dated 25.11.1992 (Off.Gaz.: No. 21432 extra issue, dated 22.12.1992) and Government's decree, No. 93/3967, dated 8.1.1993 (Off Gaz. No: 21507, dated 25.2.1993).

¹³ ILO, *Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Fourth (revised) Edition, Geneva 1996 (hereinafter cited as ILO, Digest IV),1.

¹⁴ For further information on ILO's supervisory system , see N.Valticos, "The ILO: A retrospective and a future view", in International Labour Review, Vol. 135 (1996), No.3-4, pp.473-480; S. Süzek, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998 pp. 103-105; M. Gülmez, Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, Ankara 1988 (International Rules of Trade Union Rights and Turkey), pp.377-422.

¹⁵ Hodges-Aeberhard and Odero de Dios, p. 546. For a contrary view, see K. Oğuzman, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme, TİSK (yay.), 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu, Ankara 1986, p.11-12.

¹⁶ See Hodges-Aeberhard and Odero de Dios, pp. 546-547; Swepston, p. 187.

¹⁷ ILO, Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Association Committee of the Governing Body of the ILO. Second Ed. Geneva 1976 (hereinafter cited as Digest II), p. 111, para.299.

¹⁸ Digest II, p. 112. para.300.

¹⁹ Digest II, p. 112. para.301.

²⁰ Digest II, p. 112. para.302.

²¹ Digest II, p. 116-117. para.314.

²² Digest II, p. 116-117. para.315.

²³ Digest II, p. 116-117. para.316.

²⁴ ILO, Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Third Edition, Geneva 1985 (hereinafter cited as Digest III) p.78, para.393.

²⁵ Digest III, p. 79. para.398.

²⁶ Digest III, p. 79. para.400

²⁷ Digest IV, p. 111. para.540.

²⁸ ILO. Conciliation and Arbitration, p.163.

²⁹ A.Pankert, "Settlement of labour disputes in essential services" in International Labour Review. Vol. 119 (1980) No.6 (Nov.-Dec.), p.727.

³⁰ Pankert, p. 729.

³¹ See Pankert, p. 730.

³² Hodges - Aeberhard and Odero de Dios. p.551; Gülmez, p. 237.

³³ Hodges - Aeberhard and Odero de Dios. p.551; Gülmez, p. 23.

³⁴ See Digest IV, p. 112, para. 544.

³⁵ See Digest IV, p. 112, para. 545.

OTORİTER VE DEMOKRATİK LİDERLİK TARZLARI AÇISINDAN ATATÜRK'ÜN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Semra ARIKAN

*(Yrd.Doç.Dr., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, 06532, ANKARA
e-mail: tan@hacettepe.edu.tr)*

Özet:

Bu çalışmanın temel amacı, lider ve liderlik kavramlarına ilişkin genel bir bilgi sunmak ve otoriter ve demokratik liderlik tarzlarının temel özelliklerinden yola çıkarak, Atatürk'ün liderliğini analiz etmektir. Sonuçta Atatürk'ün hem demokratik hem de otoriter lider özellikleri gösterdiği, ancak demokratik liderliğin önde gelen vasfı olduğu belirlenmiştir.

Abstract:

Evaluation of Atatürk' s Leadership Styles on The Base Of Autocratic And Democratic Leadership Behaviors

The main purpose of this study is to explain the concepts of leader and leadership and then analyze the leadership styles of Mustafa Kemal Atatürk. Conclusively, it was found out that Atatürk was a leader,who displayed both autocratic and democratic leadership behaviors whereby his democratic leadership attitudes were distinctively predominating.

Anahtar Sözcükler: Lider, liderlik, özellikler teorisi, davranışsal liderlik teorisi , otoriter liderlik tarzı, demokratik liderlik tarzı, Atatürk

Keywords: Leader, leadership, traits approach, behavioral leadership theories, autocratic leadership style, democratic leadership style, Atatürk

1. GİRİŞ

Günümüz toplumlarında sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik alanlarda sürekli değişimler olmaktadır. Açık birer sistem olarak kabul edilen işletmeler de çevreleri ile sürekli etkileşim halinde olduklarından, yaşanan değişimlerden büyük ölçüde etkilenmektedirler. Toplumlarda ve işletmelerde meydana gelen bu değişimler, liderlere duyulan ihtiyacı daha da arttırmaktadır. Sürekli bir değişme ve gelişme içinde olan toplumlar ve işletmeler için liderlik konusunun bu derece önem kazanması, araştırmacıların bilimsel yöntemlerle konuya yaklaşımlarını zorunlu hale getirmiştir.

Liderlik, 20. Yüzyıl'da üzerinde en fazla araştırma yapılan konulardan birisi olmuştur. Bu yüzyılda değişik alanlarda hem teorisyenler hem de uygulayıcılar liderliği çözümlmek için yoğun çabalar sarfetmişlerdir. Bu çabalar, liderlik yazınına yaklaşık 5000' den fazla çalışma ve 350' den fazla da tanım kazandırmıştır (Erçetin 2000: 3).

2. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMLARI

Lider, grubun veya örgütün amaçlarına ulaşmasında, gruptaki veya örgütteki diğer insanları etkileyen kişi olarak tanımlanabileceği gibi (George ve Jones 1999: 404), grup üyelerini saptanan amaçlar doğrultusunda başarılı kılmaya yönelen, onların çalışmalarını koordine ve kontrol eden, bu çabaları gerçekleştirmek için yeterli özellik ve yeteneklere sahip olan kişi olarak da tanımlanabilir (Nalbant, Özdil ve Ecevit 1997: 18).

Çok genel çizgileriyle liderlik, insanların planlarını ve alınan kararları eyleme dönüştürmelerini sağlayan bir sanat, bir insan becerisidir (Ergun 1981: 7).

Liderlik, belirli şartlar altında grubun amaçlarını gerçekleştirmek için başkalarının faaliyetlerini etkileme ve yönlendirme sürecidir (Deitzer, Shilliff ve Jucius 1989: 115).

Liderlik, hedeflenen amaçlara ulaşmak için örgütün diğer elemanlarını etkileme, motive etme ve yönlendirme yeteneğidir (Hellriegel ve Slocum 1992: 467).

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere liderlik bir süreci, lider ise bu süreçte insanları etkileyebilen ve yönetsel bir otoriteye sahibolan bir kişiyi ifade etmektedir (Robbins ve De Cenzo 1998: 389). Araştırmacılar, liderliği

tanımlayan özelliklerin çoğunda birbirinden farklı yaklaşımlar sergiledikleri halde, liderliğin şu iki boyutu üzerinde görüş birliğine varmışlardır:

- a. Liderlik, gruptaki ve ya örgütteki insanlar üzerinde bir etki yaratır.
- b. Liderlik, gruplara veya örgütlere, amaçlarına ulaşmaları konusunda yardım sağlamaya ilişkin bir süreçtir.

Bir örgütteki liderler, biçimsel olan ve biçimsel olmayan liderler olarak iki grupta düşünülebilir. Biçimsel liderler, örgütteki üyeleri etkileme konusunda, örgüt tarafından kendilerine verilen yetkiyi kullanan kişileri ifade ederken, biçimsel olmayan liderler, ellerinde biçimsel bir yetki olmadığı halde, insanları, sahip oldukları özel yetenek ve becerilerle büyük ölçüde etkileyebilen kişileri tanımlar (George ve Jones 1999: 404).

Liderler, ellerinde bulunan çeşitli **güç** kaynaklarını kullanarak örgütsel amaçları gerçekleştirme doğrultusunda astlarını, başka bir ifade ile izleyenlerini etkilerler. **Güç**, başkalarını etkileyebilme yeteneğidir. Başka bir deyişle, güç, bir kimsenin başkalarını, kendi istediği yönde davranışa sevk edebilme yeteneğidir. Dolayısıyla güç, ilişkisel bir kavramdır ve daima kişiler arasındaki ilişkileri ifade eder (Koçel 1998: 384).

Güç türleri konusunda çeşitli ayrımlar yapılabilir. Örneğin güç kavramını, **örgütsel güç** ve **kişisel güç** olarak ikiye ayırmak mümkündür. Bunlardan örgütsel güç, örgütün biçimsel yapısı içinde yer alan bir pozisyonun kişiye sağladığı gücü ifade eder. Kişisel güç ise, bireyin kendisinden kaynaklanan ve diğer kişileri etkileme ve onlara iş yaptırabilme yeteneği olarak açıklanabilir (Mullins 1999: 784).

Yukarıda da ifade edildiği üzere, güç kaynakları ile ilgili olarak çok sayıda sınıflama yapılmıştır. Bu sınıflamalar arasında belki de en çok bilinen ve kullanılanı, French ve Raven tarafından yapılan sınıflamadır. Yazarlara göre bir liderin astlarını etkilemekte kullandığı başlıca güç türleri, şu şekilde ifade edilebilir (Daft 1991. 373 ve Hitt, Middlemist, Mathis 1986:356) :

a) Biçimsel Güç: Bir liderin örgütteki biçimsel gücünden, yani sahip olduğu pozisyondan dolayı elde ettiği güç türüdür. Astlar biçimsel gücü meşru olarak kabul ettiklerinden, bu güç türünden etkilenirler.

b) Ödüllendirme Gücü: Lider elindeki çeşitli ödülleri kullanarak astlarını etkileyebilir. Bu ödüller, ücret artışı, terfi, tanınma, vb olarak örneklendirilebilir.

c) Cezalandırma Gücü: Ödüllendirme gücünün tam tersi olan bir güç türüdür. Liderler, eleştirme, ücret artışı uygulamama ve tenzili rütbe vb. şekilde örneklendirilebilecek olan uygulamalarla, cezalandırma gücünü kullanırlar.

d) Uzmanlık Gücü: Liderin göreve ilişkin belirli bir bilgi veya becerisinin olması sonucunda ortaya çıkan güç türüdür. Liderin görev konusunda gerçek bir uzman olması, astlarını etkileyebilmesini büyük ölçüde kolaylaştırır. Liderin koordinasyon becerisi, görev-tasarım becerisi vb. bu tür gücün örnekleri arasında sayılabilir.

e) Beğeniye Dayanan Güç: Liderin kişilik özellikleri ile ilgili bir güç türüdür. Astlar, saygı duyup beğendikleri liderlerin emirlerini daha kolay yerine getirecektir. Bu güç türünde biçimsel bir ünvan veya pozisyonundan çok, liderin kişilik özellikleri önem kazanmaktadır.

Liderler, bu güç türlerini kullanma yolu ile astlarını, örgütsel amaçları gerçekleştirme doğrultusunda etkiler ve yönlendirirler. İyi bir lider olmanın bazı kişilik özelliklerini gerektirdiği bilinen bir gerçektir. Gerçekten de, etkili bir lider olma, güç kullanımının yanısıra, "doğru bazı özellikler" e sahip olmayı da gerekli kılmaktadır. Bu özelliklerin belirlenmesi, **Özellikler Teorisi**'nin bir amacıdır (Dessler 1998: 335).

Özellikler Teorisi'ne göre bazı kişiler, doğuştan bazı özelliklere sahip olarak doğarlar ve bu özellikler, onların lider olarak ortaya çıkmalarına neden olur. Bu teorinin temel amacı, başarılı liderleri mümkün olduğunca açık bir biçimde tanımlamaktır. Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, başarılı liderlerde bulunması gereken özelliklerden önemli olan bazıları şu şekilde ifade edilebilir (Certo 1997: 351):

1. Yargılama ve sözlü iletişim yeteneğini kapsayan zeka,
2. Geçmiş başarılar,
3. Duygusal olgunluk ve tutarlılık,
4. Güvenilirlik, sebat ve sürekli başarı güdüsü,
5. Değişik gruplara katılma ve uyum sağlama becerisi,
6. Statü arzusu,

Stogdill tarafından ilki 1948 yılında yapılan araştırmanın bulgularına göre liderlerin sözkonusu özelliklerden bazılarını sahip olmalarına rağmen, bu özelliklerin tümünün bir insanın liderlik potansiyeline, liderlik yapabileceğine ilişkin kesin göstergeler olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 1974 yılında yapılan ikinci bir araştırma ile daha önce gruplandırılan özellikler sınanarak, başarılı liderlerde en sık gözlenen nitelikler, özellik ve beceri olmak üzere yeniden

gruplandırılmıştır. Bu gruplandırma aşağıda sunulmaktadır (Erçetin 2000: 28-29):

Tablo 1: Başarılı Liderlerde En Sık Gözlenen Nitelikler

ÖZELLİKLER	BECERİLER
<ul style="list-style-type: none"> • Durumlara uyum sağlayabilme • Sosyal çevreye duyarlılık • Hırs ve başarı gereksinimi • İddiacılık • Kararlılık • Bağımsızlık • Diğerlerini etkileme isteği • Israrcılık • Çalışkanlık • Kendine güven • Stresle başa çıkabilme • Sorumluluk üstlenmeye gönüllülük 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeka • Kavramsal düşünme • Yaratıcılık • İncelik ve diplomatlık • Etkileyici konuşma • Grubun göreviyle ilgili bilgi • Örgütlenme • İkna edebilme gücü • Sosyal beceriler

Yukarıda da ifade edildiği gibi, Özellikler Teorisi'ne katkıda bulunan pekçok yazar, bir liderde olması gereken özellikleri belirlemeye çalışmış, ancak çalışmaların çoğu sonuçsuz kalmıştır. Yapılan araştırmalarda bazen etkin liderlerin aynı özellikleri taşımadıkları belirlenmiş, bazen grup üyeleri arasında liderin özelliklerinden daha fazlasına sahibolanlar bulunduğu halde bunların lider olarak ortaya çıkmadıkları gözlenmiştir. Bu sonuçlar, liderlik sürecinin tam olarak anlaşılması için başka değişkenlere de bakılmasını zorunlu kılmıştır. Özellikler Teorisi'nin liderlik sürecini açıklamakta yetersiz kalması üzerine, araştırmacılar dikkatlerini liderliğe konu olan grupların yapısına ve işleyişine çevirmişlerdir. Liderin sahibolduğu özellikler yerine, izleyenlerin özelliklerine ve liderin nasıl davrandığına bakmaya çalışmışlardır (Koçel 1988: 399).

3. DAVRANIŞSAL LİDERLİK TEORİSİ

1940'ların sonlarına doğru bazı araştırmacılar liderliğe, gözlemlenebilen süreçler veya faaliyetler olarak bakmışlar ve özellikler yaklaşımından uzaklaşmaya başlamışlardır. Liderlikteki davranışsal yaklaşım, özellikler yaklaşımının çok verimli ve etkin olmaması nedeniyle geliştirilen bir diğer perspektiftir (Keçecioğlu 1998: 117).

Liderlik sürecini açıklamaya çalışan bu teorinin ana fikri, liderleri başarılı ve etkin kılan unsurun, liderin özelliklerinden çok, liderin liderlik yaparken gösterdiği davranışlar olduğudur. Liderin astları ile haberleşme şekli, yetki devredip devretmemesi, planlama ve kontrol şekli, amaçları belirleme şekli vs.

gibi davranışlar, liderin etkinliğini belirleyen önemli faktörler olarak ele alınmıştır (Koçel 1998: 400).

Davranışsal Liderlik Teorisi kapsamında çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu modellerin en önemlilerinden birisi **Ohio Eyalet Üniversitesi** çalışmalarıdır. Ohio Eyalet Üniversitesi İşletme Araştırmaları Bürosu, 1945 yılında, askeri ve sivil pekçok yönetici üzerinde lider davranışına ilişkin çalışmalar yapmaya başlamış ve bu çalışmalarda aşağıda tanımlanmış olan "anlayış" ve "yapıyı harekete geçirme" olarak adlandırılan iki boyut belirlenmiştir:

Anlayış (A) : Liderin astlara duyarlılık gösterme düzeyi ve karşılıklı güven oluşturma derecesidir. Anlayış boyutu yüksek olan liderler, arkadaşça bir yaklaşım içerisindedir. Açık iletişime ve astların refahına önem verirler.

Yapıyı harekete geçirme (YHG) : Liderin göreve dönüklük derecesi ve astlarının amaç başarımına yönelik faaliyetlerini yönlendirme düzeyidir. Bu tarzdaki liderler emir verirler, planlama için zaman harcarlar ve işe ilişkin faaliyetler için kesin programlar yaparlar.

Bu iki boyut birbirinden bağımsızdır. Örneğin, anlayış boyutu yüksek olan bir liderin yapıyı harekete geçirme boyutu düşük ve ya yüksek olabilir. Bu modele göre lider, aşağıda yer alan dört tür liderlik tarzından herhangi birini sergileyebilir:

1. Yüksek YHG- Düşük Anlayış
2. Yüksek YHG- Yüksek Anlayış
3. Düşük YHG- Düşük Anlayış
4. Düşük YHG- Yüksek Anlayış

Ohio Eyalet Üniversitesi çalışmaları, **Yüksek Yapıyı Harekete Geçirme-Yüksek Anlayış** tarzının, sözü edilen diğer liderlik tarzlarına göre daha iyi performans ve daha fazla tatmin sağladığını ifade ederken, bu konuda yapılan yeni bir çalışma, bu tarzın daima en iyi tarz olmadığını ortaya koymuştur (Daft 1991: 378).

Ohio Eyalet Üniversitesi çalışmalarına benzeyen diğer bir model, aşağı yukarı aynı döneme rastlayan Michigan Üniversitesi Çalışmaları'dır. Araştırmacılar, lider davranışlarının boyutlarından çok, liderin etkililiğine ilişkin objektif kriterler belirlemeye çalışarak Ohio' lulardan farklılaşmışlardır (Ergeneli 1992: 22).

Bu çalışmaların amacı da grup üyelerinin tatminine ve grubun verimliliğine katkıda bulunana faktörleri belirlemek olmuştur. Bu çalışmalarda verimlilik, iş tatmini, personel devir hızı, şikayetler, devamsızlık, maliyet ve motivasyon gibi kriterler kullanılmıştır. Çeşitli endüstri dallarında ve çeşitli kademelerde çalışan personel üzerinde yapılan bu çalışmalar sonunda, lider davranışlarının, Ohio Eyalet Üniversitesi çalışmalarında olduğu gibi iki faktör etrafında toplandığı görülmüştür.

Bu iki faktör **kişiyeye yönelik davranış** ve **işeye yönelik davranış** olarak ifade edilmiştir. Bu çalışmaya göre işeye yönelik lider, grup üyelerinin önceden belirlenen ilke ve yöntemlere göre çalışıp çalışmadıklarını yakından kontrol eden, büyük ölçüde cezalandırma ve mevkiye dayanan resmi otoritesini kullanan bir davranış gösterir. Buna karşılık kişiyeye yönelik lider, yetki devrini esas alan, grup üyelerinin tatminini artıracak çalışma koşullarının geliştirilmesine çalışan ve izleyicilerin kişisel gelişme ve ilerlemeleri ile yakından ilgilenen bir davranış gösterir. Bu çalışmaların ulaştığı genel sonuç, kişiyeye yönelik bir liderlik davranışının daha etkin olduğudur (Koçel 1998: 401-402).

Davranışsal liderlik kuramları içerisinde yer alan bir diğer model, Robert Blake ve Jane Mouton tarafından geliştirilen, Ohio ve Michigan Üniversitesi'nde yapılan araştırmaların sonuçlarına dayandırılarak ortaya konulan ve "**Yönetimsel Ölçek**" veya "**Yönetimsel Diyagram**" olarak adlandırılan bir modeldir. Bu modelde, liderin etkililiğini belirleyen iki temel boyut saptanmıştır. Bu iki boyut "**üretime ilgi**" ve "**insana ilgi**" boyutlarıdır. Bu iki boyut 1' den 9'a kadar uzanan bir ölçek üzerinde yer alır ve 1 en düşük ilgiyi, 9 ise en yüksek ilgiyi ifade eder. Yazarlara göre bu iki boyutun birleşimi sonucunda *Cıltz Liderlik*(1/1), *Şehir Klübü Liderliği* (1/9), *Görev Liderliği* (9/1), *Orta Yolcu Liderlik* (5/5) ve *Ekip Liderliği* (9/9) şeklinde ifade edilen beş tür liderlik tarzı ortaya çıkmaktadır. Bu tarzlarda hem üretime hem de insana en üst düzeyde önem veren (9/9) ekip liderliği, en etkili liderlik tarzı olarak ifade edilmiştir (Arıkan 1997:12-13).

Michigan Üniversitesi Sosyal Araştırma Merkezi'nden Rensis Likert, "Likert Kuramı" olarak bilinen bir diğer davranışsal modelde dört temel yönetim tarzından söz eder. Bunlardan, **sömürücü-otoriter yönetim**, bütün kararların yöneticiler tarafından verildiği, kimin, ne zaman ve nasıl bir iş yapacağını yöneticiler tarafından belirlendiği, başarısızlığın cezalandırıldığı ve yönetimin çalışanlara çok az güven duyduğu bir yönetim tarzını ifade eder. **Babacan otoriter yönetim** ise, kararların yine yöneticiler tarafından verildiği, ancak işi yapmak bakımından, astlara bir ölçüde özgürlük ve esneklik tanıdığı, otoriter amirin aynı zamanda babacan bir tavır sergilediği bir tarzdır. **Danışmalı yönetim**, yöneticilerin amaçları saptamadan ve karar vermeden önce astlarına

danıştıkları, işlerin nasıl başarılacağı konusunda bir karar vermekte astların oldukça fazla özgürlüğe sahip oldukları ve cezalardan çok ödüllendirmeye ağırlık verilen bir tarzı tanımlar. Bu kuramda son olarak tanımlanan yönetim tarzı olan **katımlı yönetim** ise, Likert tarafından önerilen ve sistemdeki tüm çalışanların amaçların belirlenmesi ve işe ilişkin kararların verilmesine tam olarak katıldıkları ve karar vermenin, örgütsel aileler yolu ile tüm örgütsel kademelere yayıldığı bir tarzı anlatır. Bu dört tipi ölçmek için kendine özgü anket geliştiren yazar, liderlerin işe ya da işçiye yönelik eğilimlerini değerlendirerek, en iyi iş başarısı gösteren liderlerin, astlarının sorunlarının insan yönlerine ağırlık veren ve yüksek iş başarımını amaç edinen, etkili gruplar kurabilen liderler olduğunu bulmuştur (Can 1999: 196).

Davranışsal Liderlik kuramlarının açıklanması bakımından önemli olan ve özellikle de bu çalışmanın temel konusunu oluşturan otoriter ve demokratik liderlik davranışlarının en iyi şekilde anlaşılmasını sağlayacak yaklaşımlardan bir diğeri de, DouglasMc Gregor tarafından ortaya konmuş olan X ve Y Kuramları'dır. McGregor'a göre bir lider X ve Y kuramlarından hangisinin varsayımlarını benimsemişse onun liderlik davranışları da bu varsayıma göre şekillenecektir. X ve Y Kuramları birbirlerinin tamamen aksi olan bir dizi varsayımdan oluşur. Bu varsayımları şu şekilde ifade etmek mümkündür (Drafke, Kossen 1998: 372- 373):

X Kuramı' na Göre:

1. İnsanların çoğu çalışmaktan hoşlanmazlar ve fırsat bulurlarsa çalışmaktan kaçınırlar.
2. İnsanlar çalışmaktan hoşlanmadıkları için zorlanmalı, yakından denetlenmeli ve örgütsel amaçları başarmalarını sağlamak için tehdit bile edilmelidirler.
3. İnsanların çoğu, özünde, tembeldir. Yeterince hırslı olmadıkları gibi sorumluluk almaktan kaçınırlar ve temel bir amaç olarak güvenlik ihtiyacını tercih ederler.
4. Sıradan bir işgören ben-merkezlidir ve örgütsel amaçlara fazla ilgi duymaz.

Y Kuramı' na Göre:

1. İnsanların çoğu için çalışmak, eğlenmek ve dinlenmek kadar doğaldır.
2. İnsanların örgütsel amaçları başarmalarını sağlamak için ceza ile tehdit edilmelerine gerek yoktur. İnsanlar, örgütsel amaçları gerçekleştirme doğrultusunda kendi kendilerini yönlendirebilirler.

3. Olumlu bir örgüt ikliminde ortalama bir insan, sorumluluk almayı öğrenir.
4. İşgörenlerin çoğu işlerinde yaratıcı olma yeteneğine sahiptirler.

McGregor' a göre klasik yöneticiler, insanı X kuramının ışığı altında görür ve onları güdülemek için planlama, örgütleme, korkutma ve kontrol gibi teknikleri geliştirir ve ekonomik araçlara ağırlık verirler. Yönetici insanları Y kuramı ışığı altında görüyorsa, emrinde çalışanların yeteneklerine büyük ölçüde güvenir. Onlara esnek iş saatleri uygulayarak, işlerinden tatmin olmalarını sağlayacak bir ortam yaratır ve astlarını karara katılma yönünde teşvik eder. Yani kısaca yönetici, astlarını klasikler gibi korkutma ve kontrol yöntemleriyle işe yönlendirmek yerine, onların yeteneklerini kullanabilecekleri bir iş ortamı yaratmaya çalışır (Can 1999: 175).

Daha açık bir ifadeyle, **X Teorisi** inancındaki yöneticiler daha çok **otoriter** ve müdahaleci bir davranış gösterirken, **Y Teorisinin** varsayımlarını benimseyenler daha çok **demokratik** ve katılımcı bir davranış gösterirler (Koçel 1998: 404).

Bu çalışmanın temel amacı Atatürk' ün liderlik davranışlarını, otoriter ve demokratik liderlik temelinde analiz etmek olduğuna göre, çalışmanın bundan sonraki bölümünde, X ve Y Teorileri aracılığı ile açıklanmaya başlanılan otoriter ve demokratik liderlik tarzlarını ve bu tarzları sergileyen liderlerin neler yaptıklarını ve nasıl davrandıklarını, daha ayrıntılı bir biçimde açıklamak yerinde olacaktır!

4. OTORİTER LİDERLİK

Liderlerin tarzlarını gruplandırmakta kullanılacak en temel yaklaşımlardan birisi, onları otoriter veya demokratik liderler olarak tanımlamaktır. Otoriter lideri tanımlamadan ve özelliklerini belirtmeden önce, bu anlamda lider davranışını etkileyen bir kişilik özelliğinden yani otoriterlikten (authoritarianism) söz etmek ve bu kavramı tanımlamak anlamlı olacaktır. En basit tanımıyla **otoriterlik**, organizasyon içinde statü farklılıklarının olması gerektiğine ve bu tür farklılıkların örgütün etkili bir şekilde çalışmasına katkıda bulunacağına ilişkin bir inançtır (Wallace ve Szilagyı 1982: 36). Kahn ve Katz ise **otoriteyi**, örgüt içinde bir makama bağlı güç olarak tanımlamaktadır (Katz ve Kahn 1977: 167).

Adorno ve Altemeyer, otoriter bir kişiliğin özelliklerini betimleyen çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmaların sonuçlarına göre otoriter kişiler, yüksek düzeyde yetki kullanma ihtiyacında olan, geleneksel davranış kalıplarına katı bir biçimde bağlılık gösteren ve geleneksel davranışa aykırı davranışları şiddetle

cezalandırma eğilimi gösteren bireylerdir(Taylor, Peplau ve Sears 1997: 183). Bu tür kişiler, otoriteye itaat eden, katı, güç kullanmaya eğilimli ve sübjektif duyguların kullanılmasına karşı olan bireylerdir (Schermerhon, Hunt ve Osborn 1995: 56).

Otoriter (otokratik-yetkeci) lider, yetkiyi merkezi hale getiren, biçimsel gücü, ödüllendirme gücünü ve cezalandırma gücünü kullanan liderdir (Daft 1991: 375). Otoriter liderleri "söyleyen" (tellers) liderler olarak ifade etmek mümkündür. Bu tür liderler, işgörenler tarafından yapılacak işi yapılandırır. Kararları genelde kendileri verir ve astlarını yakından kontrol ederler (Drafke ve Kossen 1998: 377).

Otoriter liderlerin çoğu, örgütsel amaçları başarma konusunda başarılıdır. Bununla birlikte, bu tür liderlerin başarılı olabilmeleri için iyi bir altyapılarının olması ve kendilerine emir verilmesini isteyen ve bekleyen işgörenlerinin olması gerekir. Genelde itaatkar olan, planlama ve karar verme süreçlerine katkıda bulunmayı tercih etmeyen astlar ve işgörenler için bu tür bir liderlik tarzı, büyük ölçüde ilgi görür.

Otoriter liderlik tarzı, liderin fazla seçeneğinin olmadığı durumlar için de son derece uygun bir tarzıdır. Örneğin acil bir durum veya kriz sırasında yöneticinin insanları toplayıp onlara fikir danışacak zamanı olmayacaktır. Böylesine bir durumda otoriter liderlik, uygun bir yönetsel davranış olacaktır (Drafke ve Kossen 1998: 377).

Güdüleme şekli olumlu olan otoriter bir lider, genellikle yardımsever(benevolent) otoriter adını alır. Bu tür bir lider, bazı durumlarda, verimlilik ve iş doyumunu sağlamayı başarabilir. İnsanların olgunlaşması, ana-baba, öğretmen ve hükümet bürokratları gibi çok sayıda yetkenin bulunduğu kültürel bir ortamda gerçekleştiğinden, bazı işgörenlerde otoriter önderlik bekleşi vardır; bu nedenle, otoriter bir liderle çalışmakta güvenlik ve doyum bulurlar. Liderler, otoriter oldukları zamanlar kendilerini daha rahat ve etkili hissedebilirler, çünkü bu, onlara bağımsız hareket edebilmeleri hususunda daha fazla güvenlik ve inanç sağlar (Davis 1988: 151).

Buraya kadar ifade edilmeye çalışılan otoriter liderlik özelliklerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Güney 1999: 128- 129):

1. Otoriter lider, grubun amaçlarını ve politikalarını bütünüyle kendisi belirler.
2. Otoriter lider, hangi işlerin yapılacağını ve bu işlerin nasıl yerine getirileceğini bizzat kendisi belirler.
3. Otoriter lider kendisini grup faaliyetlerinden ayrı tutar.

4. Otoriter lider, astları hakkında yaptığı olumlu veya olumsuz değerlendirmelerde kişisel bir tutum takınır.

5. Otoriter lider, yalnızca emir verir ve bu emirlerin grup üyelerince yerine getirilmesini ister. Emirlerine göre hareket edenleri ödüllendirir, etmeyenleri ise cezalandırır.

6. Otoriter liderin otoritesi, sahip olduğu güç ve kuvvete dayanır. Verdiği emirler için hiçbir neden göstermez ve kendisine getirilen önerileri de kabul etmez.

7. Otoriter lider, ödül dağıtımında tamamen şahsi davranır, sebep göstermeden grup üyelerini eleştirir. Bu tip lider, aktif grup katılımından uzak kalır.

Otoriter liderliğin başlıca yararı, lider için güçlü bir güdü ve ödül ve ayrıca hızlı karar vermeye olanak sağlamasıdır. Otoriter liderliğin temel sakıncası ise, özellikle aşırıya kaçtığı ve güdüleme tarzının olumsuz olduğu durumlarda insanların nefretine hedef olmasıdır. Psikolojik doyumsuzluk, düşük moral ve çatışma otoriter ortamlarda kolayca gelişir. Dürtü ve yaratıcılığa izin verilmediğinden "yarım tempo" çalışma eğilimi görülür (Davis 1988: 151-152).

Otoriter liderliğin katı biçiminde lider, sürekli olarak üretimi denetler, buyrukları verir ve bunların hemen kabulünü bekler. Katı bir disiplincidir. Merhametin insanları şımartacağına inanır, statü düşüncesindedir, çalışanların inisiyatifine güvenmez. Böyle bir liderin başında bulunduğu grupta sorumluluğu başkasına yüklemek, dedikodu, iftira yaygındır. Grup güvensiz, gerilimli, saldırgan bir eğilime sahiptir ve içine kapanıktır (Ergun 1981: 18-19).

Kısacası otoriter lider, X kuramına dönük bir liderdir. Astların yeteneklerine güvenmez. Uzun dönemde gerek moral, gerekse üretime ilişkin problem yaratma konusunda potansiyel sahibidir. Astların örgüte bağlanmalarını engeller. Otoriter bir örgütte, kişisel büyüme ve gelişmeyi sağlamak kolay değildir (Drafke ve Kossen 1998: 377).

Otoriter liderlik için, Blake ve Mouton'un Yönetmelik Diyagram Modeli'ndeki (9/1), yani **görev** liderliği örnek verilebilir. Ayrıca Likert'in Kuramı'ndaki Sistem 1, **sömürücü otoriter yönetimi**, Sistem 2 ise **babacan otoriter yönetimi** ifade eder.

5. DEMOKRATİK LİDERLİK

Demokratik bir lider, diğerlerine yetki devreden, katılımı teşvik eden ve astlarını etkilemek için uzmanlık gücü ile beğeniye dayanan gücü kullanan liderdir (Daft 1991: 375). Demokratik liderlik söz konusu olduğu zaman, bir

grupta birarada çalışan ve bir sorunu çözmeye uğraşan kimseler akla gelmelidir. Demokratik lider gruba hizmet eder, grubun normlarını ve değerlerini toplayıp özetler, grubun olası hareketlerinin yönünü anlayıp, gruptan önce o hareket eder (Ergun 1981: 19).

Demokratik bir lider problemi, astları ile bir grup halinde paylaşır. Lider ve astlar alternatifleri birlikte oluşturur ve değerlendirir ve sonuçta çözüm için görüşbirliğine varılır (Dessler 1998: 341).

Demokratik liderliğin özelliklerini, özet olarak ve maddeler halinde şöyle sıralamak mümkündür (Güney 1999: 121- 127):

1. Grup politikası, liderin grup üyelerini tartışmaya teşvik etmesi sonucunda belirlenir.
2. Demokratik lider, tartışma öncesi grup üyelerine konu hakkında genel bilgiler verir. Teknik bilgi için lider en az iki seçenek sunar ve seçim işini grup üyelerine bırakır.
3. Sorumluluğun dağıtımı ve işbölümünün oluşturulması gruba bırakılmıştır.
4. Demokratik lider, yargılama ve eleştirilerinde nesnel olmaya çalışır.
5. Demokratik lider, bütün konularda grup üyelerine güvenir.
6. Grup üyeleri her konuda kendilerini tamamen serbest hisseder.

Demokratik liderlik, olumlu bir örgüt ikliminin yaratılması ve astların karara katılmalarının sağlanması ile motive edilmelerinden dolayı olumlu bir liderlik tarzı olarak kabul görmektedir. Demokratik liderler, astlarına yetki verme yoluyla, onların ilgi ve şevklerini artırır ve böylelikle tecrübe kazanmalarını sağlar. Bu tür bir lider, bir anlamda astlarının eğitimine de katkı vermiş olur ve astlara yetki verip onları karar sürecine katarak, kendisine, temel konulara daha fazla zaman ayırma şansı verir.

Bununla birlikte astların yeterince kalifiye olmadığı örgütler için demokratik liderlik uygulamalarında bir sınırlılık yaşanır. Özellikle hızlı kararların verilmesi gereği ortaya çıktığında, demokratik liderlik uygulaması avantajlarını kaybedebilir. Örneğin batan bir gemide, kaptanın demokratik davranması zaman kaybı yaratacağından, uygun bir tarz olmayacaktır.

Demokratik liderlik uygulamaları, Y kuramının varsayımlarından kaynaklanır ve demokratik lider, astlara tatmin duyabilecekleri bir iş ortamı yaratacak uygulamalara ağırlık verir. Demokratik lider insanlara güvenir ve onları destekler.

Demokratik liderlik için, Blake ve Mouton'un Yönetmel Diyagram Modeli'ndeki (9/9), yani **ekip** liderliği örnek verilebilir (Wallace ve Szilagyi 1982: 158). Ayrıca Likert'in Kuramı'ndaki Sistem 4, yani **katılmalı yönetim**, demokratik liderlik türünün özelliklerini kapsamaktadır (Güney 1999: 127).

6. OTORİTER VE DEMOKRATİK LİDERLİK TARZLARI AÇISINDAN ATATÜRK'ÜN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Atatürk'ün en önemli liderlik özelliklerinden birisi, yönettiği insanlara önem vermesi ve onlarla ilişkilerini hep yumuşak, sıcak ve içten tutmuş olmasıdır. Atatürk, yönettiği bireyler arasındaki ilişkilerin uyumlu ve olumlu olmasını her zaman arzulamıştır. Yönettiği insanların kişiliğine önem vermesi, O'nun yüksek karakterli kişiliğinden kaynaklanmaktadır.

Atatürk'ün kalbinde, millet aşkı, arkadaş sevgisi, zor durumda olanlara acıma hissi, etrafındakilerin sıkıntılarını ve hastalıklarını kendi hastalığı ve kendi sıkıntıları gibi görme duygusu hiç eksik olmamıştır (Demirkan 1972: 100).

Atatürk'ün yönettiği insanların kişiliğine verdiği önemi daha iyi anlamak için şu olayı örnek verebiliriz: Kurtuluş Savaşının ilk yıllarında, Meclis'te yaptığı tartışmalarla Atatürk'ün canını çok sıkan bir mebus varmış ve bu zat Keçiören'de oturuyormuş. Atatürk, bir gün Keçiören'deki Tarım Okulu'nu ziyarete gitmiş. O'nu gören genç bir subay: "Paşam Meclis'te size zorluk çıkaran o adam Keçiören'de oturuyor. Çok defa geç vakit eve döner, izin verirsiniz temizleyiverelim" der. Atatürk, genç subaya yüksek ses tonuyla aynen şöyle seslenir (İğdemir 1982: 83) :

"Sakin ha! Böyle bir düşüncenin kafalarınızdan geçmesini bile istemem. Ben karşıtlarımı zorla değil, tartışarak, ikna ederek yola getirmek isterim".

Atatürk, yönettiği insanlara önem verdiğini her fırsatta dile getirirdi. Bu konuda şunları söylemiştir (Özbudun 1986: 53) :

"İnsanları mesut edeceğim diye onları birbirlerine boğazlatmak gayri insani ve son derece üzücü bir sistemdir. İnsanları mesut edecek yegane vasıta, onları birbirlerine yaklaştırarak, onlara birbirlerini sevdirecek, karşılıklı maddi ve manevi ihtiyaçlarını temine yarayan hareket ve enerjidir. Cihan sulhü içinde, beşeriyetin hakiki saadeti, ancak bu yüksek ideal yolcularının çoğalması ve muvaffak olmasıyla mümkün olacaktır".Aslında Atatürk'ün insanlarla ilgili düşünceleri evrenseldir. O, yalnız kendi toplumunun insanlarına değil,

dünyadaki tüm insanlara önem veren bir liderdir. Zaten O'nu tarihteki diğer liderlerden ayıran en önemli özelliklerden biri de budur.

Türk Tarih Kurumu fahri üyesi J. G. Blanca Villalta, Atatürk için bu konuda şunları söylemiştir: Atatürk'ün insanlarla olan ilişkisinde daima bir yücelik ve aynı zamanda bir sadelik vardır. O'nun yüreği, derin bir insani hisle doludur. Mustafa Kemal'in sadece kendi kişisel başarısı ve iktidarı için çalıştığını söyleyenlere hemen şunu hatırlatmak gerekir! Mustafa Kemal, demokrat bir liderdir (Villata 1982: 88-90). Atatürk'e göre, millet mutlu ve huzurlu ise, onu yöneten lider de huzurlu ve mutludur. O halde temel amaç, milletin mutluluğunu sağlamaktır. Gerçekten de Atatürk büyük bir demokrat liderdi. Çünkü hiçbir zaman kendisi için değil, daima milleti için çalışmıştır.

Atatürk'ün başarılarının temelinde, yönettiği insanların ruhlarında saklı olan duyguları bilmesi yatmaktadır. Çünkü O, yöneteceği insanların kalplerini kazanmasını ve yeni bir mücadele ruhunun nasıl yaratılacağını çok iyi bilirdi. Atatürk, yöneteceği insanların kalplerini fethetmeyi ve güvenlerini kazanmayı kendisine görev saymıştır. Bu görev ile ilgili olarak şunları söylemiştir (Karal 1982: 50) :

"Şimdi bizim yöneteceğimiz insanların emelleri, fikirleri ve ruhlarında saklı duyguları nedir? Biz, komuta edeceğimiz insanların hangi emellerini kendimize yansıtarak onların kalplerini kazanacağız ve onlara güven kazandıracacağız? Ve onlara moral, kuvvet yaratacak araçları tayin edeceğiz? Herhalde askerlerimizin ruhunu kazanmak, bizim için bir vazife gibi; onlarda bir ruh, bir emel, bir seciye yaratmak da bize düşüyor".

Atatürk'ün şu sözleri yönettiği insanlara ve onların kişiliklerine çok önem verdiğini açıkça göstermektedir (Karal 1982: 108) :

"Milletin evlatları bir sürü gibi değil, şanlı, şerefli insanlar olarak şan ve şerefle yönetilebilirler".

"Bir orduyu oluşturan, genellikle her iki kişi canlı bir makinenin canlı organları, parçalarıdır. Bu makineyi işleten, her organ, her parçasını harekete geçiren araç, buharla işleyen bir motor değildir. O hareket ettirici araç, ordu makinesini meydana getiren canlı organların dimağlarındaki kuvvet ve kanlarındaki ruhtur. Bu dimağlarda ve bu kanlarda gerekli olan kuvvet ve hızlı akım bulunmazsa makine durur ve başka hiçbir kuvvet onu işletemez."

Askeri bir dahi olan Atatürk, her zaman subaylarından, erlerinde mevcut olan insancıl ve ulusal duyguyu işlemelerini istemiştir. Bundan dolayı Atatürk, kışlayı yalnız bir savaş sanatını öğrenme yeri olarak kabul etmemiş, kışlanın

aynı zamanda bir kültür geliştirme ve bir sanat edinme yeri olmasını istemiştir (Karal 1982: 100).

Atatürk, astlarının görüşlerine ve kararlarına önem verirdi. O, herkesin önerilerini dinler, dinlediklerinin bir sentezini yapar ve sonuçta en doğru kararı verirdi. Atatürk, bu konudaki düşüncelerini şöyle dile getirmiştir (Askeri Yönüyle Atatürk 1981: 133) :

"Yalnız bu noktada bir gerçeği açıklamak için arz edeyim ki, benim ordularımızı yönelttiğim hedefler, esasen ordularımın her erinin, bütün subaylarının ve komutanlarının görüşlerinin, vicdanlarının, azimlerinin, ülkülerinin yönelmiş olduğu hedefler idi. Bilinçli, ülkülü, harekatta başarılı olan ordularımızı, burada tazimle anmayı vazife sayarım".

Atatürk'ün sentezci bir yeteneği vardı. Bu nedenle yalnız kendi düşüncüklerini herkese anlatmak değil, herkesin ne düşündüğünü de kendisi anlamak isterdi. Yani Atatürk, bilmediklerinden öğrenirdi. Sevdiklerinin ve birlikte bir şeye inandıklarının tenkitlerine, itirazlarına ve tartışmalarına inanılmaz bir katlanışı ve hoşgörölülüğü vardı. Birkaç saatlik dağmık ve sıçramalı sohbetlerden sonra bir derleme ve toparlama yapar, mantıklı açık ve etraflıca bir açıklama yapardı (Demirkan 1972: 131).

Atatürk, hiçbir zaman kendini, toplumu oluşturan bireylerden ve arkadaşlarından ayrı tutmamıştır. Her fırsatta onlarla konuşmuş, bilgi ve fikir alış verişinde bulunmuştur. Tüm insanların kişiliğine saygı duyan bir karakteri vardı. Bu nedenle arkadaşlarına, daha doğrusu bütün insanlara değer verirdi. Her fırsatta da sözleri ve davranışıyla bunu ispatlardı. Cumhurbaşkanı seçildikten sonra yaptığı konuşma, bu açıdan çok önemlidir. Konuşma şöyle idi (Joschke 1975: 15) :

"Daima muhterem arkadaşlarımın ellerine çok samimi ve sıkı bir surette yapışarak, onların şahıslarından kendimi bir an bile farklı görmeyerek çalışacağım, milletin teveccühünü daima dayanak noktası kabul ederek hep beraber ileriye gideceğiz".

Atatürk, insana ve insanlığa çok önem verirdi; bu nedenle, millet hayatı tehlikeye girmedikçe savaşı tam bir cinayet olarak kabul ederdi.

Atatürk, tüm yaşamı boyunca askerle, halkla topluca veya tek tek konuşmuştur. Amacı, toplumu oluşturan bireylerin istek ve ihtiyaçlarını belirlemek ve bunların giderilmesini sağlamaktı.

Toplumu ve onu oluşturan bireylerin desteğini almadan hiçbir faaliyete girişmemiştir. Her zaman Türk Milleti'nin istek ve arzuları doğrultusunda hareket etmiştir. Türk Milleti'ne ters gelen hiçbir faaliyette bulunmamıştır. Halkın görüş ve desteğini aldığı şu sözleri ispatlamaktadır (Cevizoğlu 1980: 50) :

"Ben, şimdiye kadar ulus ve ülke iyiliğine ne gibi atılımlar; devrimler yapmış isem, hep böyle halkımla görüşerek, onların ilgi ve sevgilerinden, gösterdikleri içtenlikten güç ve ilham alarak yaptım".

Atatürk'e göre, yönetilen insanların genel durumdan haberdar olmaları son derece önemlidir. Çünkü her şey doğru ve açık söylendiği zaman, insanların kafası, o konuda iyi işler, iyi şeyler yapar; ulusun zararına olan şeyleri ise reddeder. Şunun ya da bunun arkasından gitmez (İnan 1983: 283). İşte Atatürk, bu yönüyle demokratik bir lider olduğunu ispatlamaktadır.

Atatürk'ün Türk toplumunu oluşturan bireylere güveni sonsuzdu. Zaten bu güven sayesinde İstiklal Savaşı'na ve İnkılap hareketlerine girmiştir. Her inkılaptan önce uzun uzun düşünürdü. Bunun nedeni, "milletin ne diyeceği veya yapacağı işin gerçek ve yararlı bir iş olup olmayacağı"dır. Yenilik konusundaki düşüncelerini defalarca mantık süzgecinden geçirir ve zamanı gelince, hiç tereddüt etmeden yenilikleri yapardı. Vatandaşlarını her zaman harekette tutar ve onlarla inkılaplar arasında daima bir birlik kurardı (Arıburun 1975: 68).

Atatürk, yönettiği insanların, refah ve mutluluk içinde çalışmalarını isterdi. O'na göre, insanlar mutlu olduğunda, çalışmak için kendilerinde daha çok kuvvet ve kudret bulabilirler. O halde yapılması gereken şey; toplumu oluşturan bireylerin mutluluğunu sağlamaktır. Atatürk, hayatı boyunca, insanların mutluluğunu sağlamayı bir görev olarak kabul etmiştir.

İyi bir liderin görevi; insanları mutlu kılmak ve onların çalışma şevkini artırmaktır. Bunun yolu ise grup üyelerinin sorunlarına eğilmek, onların maddi ve manevi ihtiyaçlarını temin etmektir. İyi ve başarılı bir lider olan Atatürk, bu görevi fazlasıyla yerine getirmiştir.

Bir lider olarak Atatürk, insanları mutlu etmenin yolunu biliyordu. O'na göre insanları mutlu etmek için, onları birbirine sevdirmek, karşılıklı maddi ve manevi ihtiyaçlarını temine yarayan faaliyetlerde bulunmak gerekir (İnan 1975: 445).

Atatürk'ün kadınlar hakkında söylediği sözlerden, O'nun insanlara ve onların kişiliğine önem verdiğini rahatlıkla anlayabiliyoruz. O'nun bu konudaki düşünceleri de şöyledir (Sönmez 1975: 390):

"Memleketin varlık sebeplerini hazırlayan kadınlarımız olmuş ve kadınlarımız olmaktadır. Kimse inkar edemez ki, bu harpte ve ondan evvelki harplerde milletin hayati kabiliyetini tutan hep kadınlarımızdır. Çift süren, tarlayı eken, ormandan odunu, keresteyi getiren, ürünlerini pazara götürerek paraya çeviren, aile ocaklarının dumanını tütüren, bütün bunlarla beraber sırtı ile yağmur demeyip, kış demeyip, sıcak demeyip cephanenin mühimmatını taşıyan, hep onlar, hep o ulvi, o fedakar, o ilahi Anadolu kadınları olmuştur. Bundan dolayı, hepimiz bu büyük ruhlu ve büyük duygulu kadınlarımızı şükran ve minnetle ebediyen taziz ve takdis edelim" .

Yine Atatürk, 18 Mart 1923'de Tarsus'ta Kurtuluş Savaşı gazilerinden Kara Adile Çavuş'a hitaben şunları söylemiştir (Şehsuvaroğlu 1975: 421) :

"Kahraman Türk kadını; sen yerde sürünmeye değil, omuzlar üstünde göklere yükselmeye layıksın".

İşte Atatürk'ün yönettiği insanların kişiliğine önem verdiği ispatlayan bu sözlerden daha iyi bir gösterge olamaz. Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılmaktadır ki, Atatürk, tıpkı bir sosyolog, bir psikolog gibi düşünerek ve hareket ederek, toplumu ve onu oluşturan bireyleri objektif bir şekilde değerlendirmiştir. O'na göre insan, yalnız maddi yönü olan bir varlık değildir. İnsanın bir de manevi yönü vardır. O halde insanları manevi yönden doyuma ulaştırmak gerekir. Böylece insanlar kendiliklerinden görevlerini yapmaya yöneleceklerdir.

Atatürk, insana ve onun kişiliğine önem vererek başarıya ulaşmış olan bir liderdir. Eğer yalnız görevi düşünüp insanları ihmal etseydi, tarihteki bazı liderler gibi başarılı olamazdı. Fakat O, hem insanı, hem de görevi bir arada düşünmüş ve insanları başarılı bir şekilde görev yapmaya sevk etmiştir.

Atatürk, yönettiği insanları takdir ederken ve yargıarken tamamen tarafsız ve gerçekçi olarak hareket etmiştir. Bu özelliği ile demokratik bir liderlik yapısına sahiptir. Örneğin, Atatürk 30 Ağustos Zaferi için T.B.M.M. üyelerine bilgi verirken, tamamen tarafsız davranarak, işin başarılmasında rolü olanları çok açık bir şekilde takdir edip teşekkürlerini sunmuştur.

Atatürk, meclis üyelerine şöyle hitap etmiştir (Demirkan 1972: 96- 97) :

"En karanlık ve en bedbaht günlerimizde Meclisimiz'in sarp ve yalçın bir kaya gibi azim ve imanı, talihin bu parlak inkişafına erişmek için lazım gelen imkanı daima mahfuz tuttu. Milli meselelerde şaşmaz bir akli selimle daima doğruyu keşif ve temyiz eden meclisimizin bu neticelere ermekten dolayı duyduğu saadet kadar istihkak kazanabilecek ne tasavvur olunabilir? Milletın

mukadderatını doğrudan doğruya deruhte ederek yeis yerine ümid, perişanlık yerine intizam, tereddüt yerine azim ve imkan koyan ve yokluktan koskoca bir varlık çıkararak meclisimizin civanmert ve kahraman ordularının başında bir asker sadakatı ve itaatıyla emirlerinizi yerine getirmiş olduğumdan dolayı bir insan kalbinin nadiren duyabileceği bir memnuniyet içindeyim. (şiddetli ve sürekli alkışlar). Kalbim bu meserretle dolu olarak, pek aziz ve muhterem arkadaşlarımı, bütün dünyaya karşı temsil ettikleri hürriyet ve istiklal zaferinden dolayı tebrik ediyorum (sürekli alkışlar)".

Atatürk, her rütbede, yönettiği insanların ruhlarına nüfuz etmesini bilmiştir. Başarı gösterenleri daima en üstün şekilde takdir ve taltif etmiştir. Hem de bunu çok güzel kelimelerle ifade etmiştir, ki bu bir demokratik liderlik özelliğidir. Örneğin; Birinci İnönü Zaferinden sonra İsmet Paşa'ya "Milletin makus talihini yendiniz" şeklindeki sözleri söylemesi gibi.

Atatürk, her zaferin yalnız milli kuvvetler ile kazanılacağına inanır, milli kuvvete güvenirdi. Başka bir deyişle, işin başarılmasında gruba olan inancı ve güveni sonsuzdu. Bu da bir demokratik liderlik özelliğidir.

Atatürk, toplum içindeki sosyal dayanışma ve bütünleşmeyi güçlendirmeye çalışmış, bunun için devletin, planlayıcı, düzenleyici ve emredici rolünü ön planda tutmayı daima amaç edinmiştir. Toplum içi gerilim ve çatışmaları azaltmaya çalışan bir kişi olarak Atatürk, demokratik bir liderlik yapısına sahiptir.

Atatürk, hiçbir zaman "Ben böyle istiyorum, böyle olacak", dememiştir. O, her zaman "millet böyle istiyor, böyle yapacağız", demiştir. Çünkü Atatürk'ün yaptığı yenilik hareketleri kaynaklarını onların, T.B.M.M. tarafından kabul edilmesinden almıştır. Atatürk, yetki ve sorumluluğu kendisinde toplayan bir liderden çok onları yaymaya çalışan demokratik bir liderdir. O'na göre "Hakimiyet kayıtsız şartsız milletindir."

Atatürk'ün kişiliğinde somutlaşan demokratik liderlik, çalışma arkadaşlarının yönetime katkılarına sağlayacak "birlikte çalışma" özelliğini de taşımaktaydı. Yapacağı işlerde çevresindeki insanların görüşlerini alma ve bu yolla bizzat onların yönetime katılmalarını sağlama, O'nun demokratik liderlik tavrını ön plana çıkarmıştır. Atatürk'ün şu sözleri, onun bu yönünü açıkça ortaya koymaktadır (Atatürk 1981:112):

"Tek çıkar yol, bizim yürekten gelen sarsılmaz bir dayanışma ile kutsal amacımıza yürümekte bir an duraksama göstermemekliliğimizdir. kamu yararına ve geniş kapsamlı olan işlerimizde kendi görüşlerimize göre

değil, bütün değerli arkadaşlarımın candan ve gönülden birliği ile çalışmayı yeğlediğimi, siz kardeşim de kabul edersiniz".

Atatürk, dünyaya bir lider olarak gelmiştir. Çünkü O, insanları idare etme sanatını doğrudan doğruya kitaplardan öğrenmemiştir. Bu sanatın gerektirdiği bilgi ve yeteneğe doğuştan sahipti. Bu nedenle yaptığı tüm yenilikleri, kan dökmeden, baskı kurmadan, yakıp yıkmadan, yasal kurallar çerçevesinde; daima bir devlet adamı otoritesi, bir devlet adamı sorumluluğu ile hareket ederek yapmıştır (Karaosmanoğlu 1971: 74).

Atatürk, yapılacak olan göreve önem vermiştir, ama hiçbir zaman insanların görevlerini yerine getirmede aşırı baskı, ayrıntılı kural ve sıkı denetime müracaat etmemiştir. O, insanları hiçbir zaman bir makine, bir robot gibi görmemiştir ve onların sorunlarıyla ilgilenmiş, dertlerini dinlemiş, sorunlarına çözüm aramıştır.

Atatürk, memleket meselelerinde hiçbir zaman taviz vermemiştir. Memleket meseleleri söz konusu olduğu zaman gerektiğinde otoriter de davranırdı. Atatürk, gerçekten otoriter bir güce sahiptir ama, bu gücü zorla ve baskıyla elde etmemiştir. O, sahip olduğu bu gücü milletinden almış olmaya özen göstermiştir. Otoriter bir güce sahip olmasında kişiliğinin de önemli rolü vardır. Atatürk, insanların başarılı olmaları için hiçbir zaman ceza yönteminden yararlanmamıştır.

Atatürk'ün bu otoriter yapısından dolayı, O'nun çok güçlü olduğunu söyleyenler olmuştur. Atatürk'ün bunlara cevabı şöyledir (Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri 1961: 100):

"Benim güçlü olduğumu söylüyorlar; evet bu doğrudur. Benim arzu edip de yapamayacağım hiçbir şey yoktur. Çünkü ben zoraki ve insafsızca hareket etmesini bilmem... Ben kalbleri kırarak değil, kalbleri kazanarak hükmetmek isterim" .

Atatürk'ün yönettiği insanlar, O'nun otoritesine karşı bir korku içinde değildirlere. Çünkü O'nun otoritesi korkuya, baskıya dayalı değildir. Atatürk, korku ve baskıyla insanlar üzerinde uzun süre hakimiyet kurulamayacağını bilen bir liderdir. O, kişisel istekleri doğrultusunda değil, milletin istekleri doğrultusunda hareket eden otoriter bir liderdir.

Atatürk, hiçbir zaman sürekli emirler veren ve bu emirlerin yerine getirilmesinde zor kullanan bir lider değildir. Arkadaşlarıyla aralarında bir anlaşmazlık olduğu zaman, herhangi bir güç ve yetki kullanmadan bu anlaşmazlığı tartışma yoluyla gidermeye çalışırdı. Bu konuda kimin hatası

varsa, bizzat ona hatasını tasdik ettirirdi. Hatalarını kendilerine tasdik ettiremediği muhalifleri olduğunda, onları hiçbir zaman mağlup kabul etmez, onlarla yeniden tartışma ortamı arardı. Bu durum, kendi fikirlerinin kabul edildiğini görünceye kadar devam ederdi (Karaosmanoğlu 1971: 118). Atatürk, "Dil ve Güneş" teorisi konusunda bir gece arkadaşlarını çalışmaya davet etmiş. Bu çalışmada herkesi inandırmış, ama Hikmet Bayur'u inandıramamış, vakit epey geç olunca, diğerleri Atatürk ile Hikmet Bayur'u baş başa bırakarak yatmaya gitmişler. Ertesi gün uyandıklarında, Atatürk ile Hikmet Bayur'un hala çalışmakta olduklarını görmüşler. Yüzleri kıpkırmızı olmuş, Atatürk, hala Hikmet Bayur'u inandırmaya çalışıyormuş. Bir süre sonra çalışmaları bitmiş ve Hikmet Bey müsaadelerini alarak çekilmiş. Bu sırada Salih Bozok, Atatürk'e şöyle demiş : Paşam, niçin bu kadar yorulduunuz? Hikmet Bey yabancı mı ? Size bağlı bir arkadaşımız ! "Böyle olacaktır," demeniz yeterli değil mi? Sabahlara kadar onu inandırmak için kendinizi niçin üzüyorsunuz?" Atatürk, aynen şöyle cevap vermiştir. "Ha...işte bu çok yanlış bir düşünce. Bilirsiniz ki Hikmet Bayur inatçıdır. Onu inandırmak lazımdır. O bir kere inandı mı, işi benimser" (Kongar 1984: 239-240).

Bu olaydan da anlaşılıyor ki Atatürk, zorla, baskıyla fikirlerini kabul ettiren otokratik bir liderlik yapısına sahip değildir. O, daha çok kişisel yapısından kaynaklanan otoritesini kullanır. Mesela, yukarıda anlatılan olayda büyük ikna gücünü kullanarak karşısındakini inandırmıştır.

Atatürk'ün yaptığı işler bir insanın ömrüne sığmaz. Çok çeşitli iş ve olaylar üzerinde durmuştur. Atatürk, yapacağı işleri birdenbire yapmaz; önce o iş hakkında gerekli bilgileri toplar, yetkili olan makam veya kişilerle konuşur; onları ikna ettikten sonra, o işin uygulanmasına geçerdi. O'nun böyle davranmasının nedeni; görev ve sorumluluklara çok önem vermesidir. Örneğin; Harf İnkılabı'nı yapmadan çok önce, bu konuyla ilgili olarak herkesle konuşmuş ve toplumdaki aydın kesimi buna ikna ettikten sonra kendi fikirlerinin uygulamasına geçmiştir

Atatürk, yüklendiği tüm görev ve sorumlulukları, sahip olduğu olağanüstü liderlik nitelikleri ve davranışları sayesinde başarıyla tamamlamıştır. Örneğin; "savaş sırasında sol kaburga kemiklerinden birinin kırılmasına rağmen, üstlendiği görevi bırakmamış ve tam bir sorumluluk içerisinde başarıyla görevini tamamlamıştır"!!

Atatürk, bütün yapıcı ve yaratıcı faaliyetlerinde en büyük gücü, ömrünün sonuna kadar dahi ihmal etmediği "vazife" duygusundan almıştır. Ayrıca yaptıklarıyla da hiç bir zaman övünmemiştir (Demirkan 1972: 545). Görev O'na göre insanın bırakamayacağı, kendinden bir tutkudur. Atatürk, iş canlısı ve hareketli bir yapıya sahiptir. Atatürk, alınan görevin kutsallığına inanan bir

liderdi. O'na göre, herkes kendisine düşen görevi yerine getirmeli ve bundan mutluluk duymalıdır. Mesleği ne olursa olsun, her insan mutlaka fayda sağlayacak bir görevi, yerine getirmelidir. İnsan, vazifesini büyük bir cesaret, bağlılık ve namusluluk duygusu içinde yaparsa, elinden gelen her şeyi yapmış olur. Başka bir deyişle, insan tam bir sorumluluk bilinci içinde görevini yapmalıdır (İnan 1969: 542).

Atatürk, son derece derin ve güçlü bir görev bilincine sahip olan bir liderdir. Çalışmaları için zaman, mekan ve imkansızlıklar engelleyici faktörler değildir. Çünkü, O nerede ve hangi şartlar altında olursa olsun, bir görevle karşı karşıya geldiğinde, hiç zaman kaybetmeden, görev neyi gerektiriyorsa onu yapardı. Atatürk, Cumhurbaşkanı olduktan sonra bile kırdı, piknikte, otomobilde, memleket meseleleri ile ilgili evraklar getirildiğinde hemen onları inceler ve imzalar. Eğlenirken dahi bir görev çıktı mı, hemen eğlencesini yarıda keser ve görevin gereklerini yerine getirirdi. Atatürk, hayatı boyunca verilen görevleri ihmal etmemiş ve işine geç kalmamıştır. Görevlerine öyle bağlıydı ki, çok acil ve önemli işler olduğunda, gecenin hangi saati olursa olsun, mutlaka uyandırılması gerektiğini yetkililere emretmişti (Demirkan 1972: 126-127).

Atatürk, Türk Milletinin bağımsızlığını elde etmesini hem kendisi için, hem de Türk halkı için vazgeçilmez bir görev olarak kabul etmiştir. Bu görevi yerine getirmek için ölümü bile göze almıştır. O'na göre millet için üstlenilen görev, sonunda ölüm dahi olsa mutlaka yerine getirilmelidir. Bu nedenle, milletin bağımsızlığını elde etmedeki parolası; "ya istiklal, ya ölüm!" olmuştur.

Atatürk, görev ve sorumluluklara verdiği önemi, Gençliğe Hitabesi'nde açıkça belirtmiştir. Gençliğe Hitabesi'nde şöyle demiştir (Atatürk 1981: 898).

"Ulus yoksulluk ve sıkıntı içinde yorgun ve bitkin düşmüş olabilir. Ey Türk geleceğinin gençliği ! İşte bu ortam ve şartlar içinde bile ödevin, Türk bağımsızlığını ve Cumhuriyetini kurtarmaktır".

Demek ki, Atatürk'e göre imkanlar ve şartlar ne olursa olsun, bunları hiç düşünmeden bağımsızlık için mücadele görevinin mutlaka yerine getirilmesi gerekir.

O'na göre verilen bir görevin veya emrin başarıyla yerine getirilmesini sağlamak için, emir veya görevi baştan gerçekleşinceye kadar takip etmek gerekir. Bu düşüncede olan Atatürk, her zaman cephede bulunmuş ve yapılan işleri bizzat yakından izlemiştir. Zaten cephe gerisinde bulunmayı hiçbir zaman düşünmemiştir. Askeri bir lider olarak Atatürk, görev ve sorumluluklara önem verdiğini şu sözlerle ifade etmiştir (Asker Yönüyle Atatürk 1981: 131):

"Komutanlık vazife ve sorumluluğunu yüklenene kadar omuzlarında ve özellikle dimağlarında güç bulamayanların acıklı sonuçlarla karşılaşmaları kaçınılmazdır".

Atatürk'e göre, sorumluluk bir işin başarılması için gerekli olan ilk şarttır. Sorumluluktan yoksun olan bir görev anlayışı, daima eksik ve sakattır. Atatürk, giriştiği her işte mutlaka sorumluluğu üzerine almıştır. O'na göre, bir işte sorumluluğu üzerine alan kimse mutlaka başarılı olur. Çünkü bir işin başarılması için gerekli olan en önemli şey; sorumluluktur. Sorumluluk duygusuna sahip olan bir kimse, aile, toplum ve iş hayatında daima başarılı olur. Medeniyet dünyasında alacağımız mevki de, ancak bu sorumluluk duygusu sayesinde elde edilebilir. Atatürk, sorumluluğun önemini şu şekilde ifade etmiştir (İnan 1969: 317-318):

"Mesuliyeti üzerine almak cesaret ve hevesi, her işte en çok lazım olan bir haslettir. Birçok insanlar, mesuliyetin başkalarında olduğunu bildikleri zaman, en cesur ve cüretkar olurlar, fakat eğer mesuliyet kendilerinde olursa, bu cesaret ve cüretin azaldığı ve çekingen oldukları görülür. Halbuki mesuliyeti bilerek, hesaplayarak üzerine alan insanlar, küçük ve büyük aldıkları işlerde başarı gösterirler.

...Atatürk, en müşkül şartlar içinde mesuliyeti üzerine aldığı vakit, daima milletin umumi menfaatine hizmet etmek için uğraştığından muvaffakiyetli işler görmüştür".

Atatürk'ün bu konudaki özlü sözü şudur :

Mesuliyet yükü her şeyden, ölümden de ağırdır.

Atatürk'ün, yaptığı işler açısından değerlendirdiğimizde, başka bir deyişle toplumsal işlev açısından değerlendirdiğimizde onun "göreve" yönelik bir liderlik tarzını benimsediğini görürüz. Ama O'nun göreve yönelik bir lider olması yönettiği insanları ihmal etmesi anlamına gelmez. Yönettiği insanların görevlerini yerine getirmelerinde hiçbir zaman baskıya, zora ve cezaya başvurmamıştır. O, yönettiği insanları her zaman gönüllerini fethederek görevlerini yapmalarını sağlamıştır.

Netice olarak, "görev ve sorumluluklara önem veren" liderlik biçimi ile "yönetilen bireylerin kişiliğine önem veren" liderlik biçimi olaylar karşısında durum ve şartlara ve kişilik yapısına bağlı olarak aynı derecede başarılı olabilir. Bazı insanlarda bu her iki liderlik kabiliyeti beraberce mevcut olabilir. İşte Atatürk, bu nadir kişilerden biridir. Atatürk her iki liderlik tarzını da, kendisinde mevcut olan güç sayesinde yerine göre kullanmıştır. İnsanlarla olumlu

ilişkilerini başarı ile sürdürmesinin yanında Türk Milletinin amacını gerçekleştirebilmek için de otoritenin bütün biçimlerini kullanmış, ama hiç bir zaman baskı kurma yolunu seçmemiş, amaca meşru yoldan ulaşmaya ve her zaman insanlara doğru söylemeyi tercih etmiştir. Kısaca Atatürk'de “göreve yönelik liderlik” ile “insana yönelik liderlik” birlikte mevcuttur. Atatürk, kimlerle birlikte olduğuna, çevresinin ve durumun şartlarına göre tutum değiştirebilen, farklı karar mekanizmaları ve biçimlerini kullanabilen bir liderdir. Atatürk, demokratik ile otokratik liderlik mekanizmalarını değişik şartlarda ve durumlarda kullanmış, fakat davranışlarında demokratik liderlik tarzı, çoğu kez daha ağırlıklı olmuştur. Atatürk'ün hiçbir zaman başvurmadığı ve kabul etmediği liderlik tipi ise, Liberal Liderlik'tir. Çünkü O hiçbir zaman "bırakınız yapsınlar" yöntemini benimsememiştir (Kongar 1984: 238). Kısaca belirtmek gerekirse Atatürk, yerine göre demokratik, katılımcı ve destekleyici liderlik tiplerini, yerine göre de otoriter liderlik tipini benimsemiştir.

7. SONUÇ

Bilindiği üzere liderlik, örgütsel amaçları başarma doğrultusunda çalışanları yönlendiren ve harekete geçiren bir süreçtir. Hazırlanan planların herşeyi kapsayamaması, örgütlerin içinde yaşadığı çevrenin son derece dinamik ve değişken olması, örgütlerin büyüme eğiliminde olması ve belki de hepsinden önemlisi, örgütlerdeki insan unsurunun değişken, öngörülemeyen ve karmaşık bir yapıya sahip olması şeklinde özetlenebilecek nedenlerden dolayı örgütler, etkili bir liderliğe gereksinim duyarlar.

Liderlik, sahip olduğu bu önemden dolayı, yönetim alanında en çok araştırılan ve analiz edilen konulardan birisi haline gelmiştir. Bu konuyu inceleyen bazı araştırmacılar, liderlerin bazı özelliklere sahip olarak doğduklarını ve bu özelliklerin, onları her yerde ve her durumda lider konumuna getirdiğini ileri sürmüş ve etkili bir liderin özelliklerini belirlemeye yönelik uzun listeler oluşturmuşlardır. Ancak bu özellikler konusunda tam bir görüş birliğine varılamamış olması, araştırmacıları lider özelliklerinin incelenmesinden uzaklaştırarak, onları lider davranışını incelemeye yönlendirmiştir. Lider davranışını inceleyen araştırmacılar, liderlerin ne yaptıkları ve nasıl davrandıkları ile ilgilenmiş ve **insana ilgi-üretime ilgi** olarak ifade edilebilecek olan iki boyutun çeşitli bileşimlerinin, farklı liderlik tarzlarını ifade ettiğini belirtmişlerdir. Davranışsal Kuram teorisyenleri, ortaya çıkan bu liderlik tarzlarından bazılarının diğerlerinden daha iyi ve etkili olduğunu iddia etmiş, başka bir deyişle, her durum için geçerli, **"tek bir en iyi"** liderlik tarzının mevcut olduğunu ileri sürmüşlerdir. Davranışsal kuramcılar, Y teorisinin varsayımlarını benimseyen ve bir anlamda demokratik liderlik anlamına gelen uygulamaları, X kuramının varsayımlarını kapsayan ve otoriter

liderlik olarak ifade edilen liderlik uygulamalarından daha etkili liderlik tarzları olarak kabul etmişlerdir.

Liderlik alanında daha sonradan yapılan araştırmalar ise, yönetimde sadece tek bir en iyinin olamayacağını ileri sürmüş ve yeri geldiğinde otoriter liderlik tarzlarının da demokratik tarzlar kadar başarı getireceğini ve hatta aynı liderin, bazı durumlarda demokratik, bazı durumlar da ise otoriter tarzları sergileyerek örgütsel amaçlara ulaşma başarısını gösterebileceklerini ortaya koymuştur. Bu üçüncü yaklaşımda, başka bir deyişle **durumsal yaklaşımlarda** liderin etkililiği, sergilediği davranışa değil, içinde olunan duruma, yani koşullara bağlanmıştır.

Bu çalışmada Türk Ulusu'nun kurtarıcısı Atatürk'ün sergilediği liderlik davranışları otoriter ve demokratik liderlik anlamında analiz edilmiş ve yapılan literatür araştırması sonucunda, Atatürk' ün yeri geldiğinde demokratik ancak mutlaka gerekiyorsa otoriter liderlik davranışları sergilediği ortaya konmuştur.

Atatürk, kendisine özgü bir liderlik tarzı ile büyük başarılar imza atmış ve "etkili bir lider" olarak hem Türkiye'de hem de tüm dünyada, yönetim alanında araştırma yapan kişilere mükemmel bir örnek oluşturmuştur.

Atatürk'ün, bir lider olarak demokratik ve otoriter tarzlar sergilediği yukarıda ifade edilmişti. Ancak yapılan literatür araştırması Mustafa Kemal'in daha çok Y kuramının varsayımlarını benimsediğini ve daha çok demokratik bir liderlik tarzı sergilediğini ortaya koymuştur. Fakat insan unsuruna verdiği değer ve demokratik davranışları, hiçbir zaman göreve verdiği önemi azaltmamış ve Atatürk, yeri geldiğinde otoriter bir lider olarak da karşımıza çıkmıştır.

Mustafa Kemal Atatürk'ün hiçbir zaman taviz vermediği ve yeri geldiğinde otoriter davranmaktan çekinmediği tek konu, ülke meseleleri olmuştur. Atatürk'ün otoriter bir güce sahip olmakla birlikte bu gücü zorla ve baskıyla elde etmek istemediği ortaya çıkmaktadır.. O, sahip olduğu gücü, güçlü kişiliğinin yanısıra, Türk milletinin desteğinden almış olmayı hedeflemiştir.

Demokratik uygulamalar sözkonusu olduğunda Atatürk'ün insanlara önem veren ve onlarla ilişkilerini sıcak ve içten tutmaya özen gösteren bir lider olduğu kolaylıkla anlaşılmaktadır. Mustafa Kemal Atatürk yönettiği insanların kişiliğine önem vermiş ve bunu her fırsatta dile getirmiştir. İnsanlara verdiği önem kendi ülkesi ile sınırlı kalmamış ve tüm dünya insanlarını kapsayan bir nitelik kazanmıştır. Atatürk, aslarının görüşlerini dinleyen, bunların sentezini yaparak en doğruya ulaşmayı hedefleyen bir lider olmuştur. Hiçbir zaman tek taraflı bir biçimde kendi fikirlerini açıklama ile yetinmemiş ve herkesin ne düşündüğünü anlamaya da çaba göstermiştir.

Mustafa Kemal Atatürk, kendisini toplumdan soyutlamamış ve her fırsatta toplumu oluşturan bireyler ve arkadaşları ile bilgi alışverişinde bulunmuştur. Bunun yanısıra, tüm hayatı boyunca hem askerlerle hem de halkla birebir konuşmaya zaman ayırmış ve böylelikle, toplumu oluşturan bireylerin istek ve ihtiyaçlarını iyice anlama fırsatı yaratmıştır. Yönettiği insanların genel durumdan haberdar olmasına büyük önem veren Mustafa Kemal, Türk toplumunu oluşturan bireylere içtenlikle güven duymuştur. Atatürk, yönettiği insanları hem takdir ederken ve hem de yargılarken objektif davranmaya özen göstermiştir.

Yetki ve sorumluluğu kendisinde toplama yerine yaymayı tercih eden Mustafa Kemal Atatürk, ekip çalışmasına da ayrıca önem veren bir lider olmuştur. Toplum içinde sosyal dayanışma ve bütünleşmeyi güçlendirmeye çalışmış, toplum içi gerilim ve çatışmaları azaltmaya özen göstermiştir.

Özetle, Mustafa Kemal Atatürk, yeri geldiğinde otoriter davranmasını da bilen bir lider olmakla birlikte daha çok, Y kuramı doğrultusunda demokratik ve katılımcı bir lider olarak Türk toplumuna çok değerli hizmetler vermiş olan bir devlet adamıdır.

Bu çalışmada Mustafa Kemal Atatürk'ün liderliği, çok sınırlı bir yaklaşımla ele alınmıştır. Atatürk'ün liderliği, Özellikler Yaklaşımı, Durumsallık Yaklaşımı ve Modern Liderlik Yaklaşımları'ndan özellikle dönüşümsel ve karizmatik liderlik temelinde de incelenebilir. Bu tür inceleme ve analizler, daha sonrada yapılacak bir araştırmanın konusunu oluşturabilecektir.

KAYNAKÇA

- Arıburun, Perihan, "**Atatürk'ün Hikayeleri** ", Atatürk Devrimleri 1. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri, İstanbul, Sermet Matbaası, 1975.
- Arıkan, Semra, **Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları**, Doktora Tezi, H. Ü., SBE, 1997, Ankara.
- Askeri Yönüyle Atatürk**, Genelkurmay Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı Atatürk Serisi, Seri No: 14, Ankara, Gata Basımevi, 1981.
- Atatürk, Mustafa Kemal, **Nutuk**, Türk Dil Kurumu Yayın, Ankara, 1981.
- Atatürk' ün Söylev ve Demeçleri**, Ankara, T.İ.T Enstitüsü Yayını, 1961.
- Bernard, Deitzer, Karl Shilliff ve Michael Jucius, **Contemporary Management Concepts**, Grid Publishing, Inc., 1979.

- Can, Halil, **Organizasyon ve Yönetim**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1999.
- Certo, C. Samuel, **Modern Management**, Prentice- Hall Int. Inc., Seventh Edition, 1997, USA.
- Cevizoğlu, Hüseyin, **Atatürk'cü Düşünce ve Sonuçları**, Türk Kara Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı Yayını, Ankara, 1980.
- Daft, Richard.L., **Management**, The Dryden Press, Second Edition, 1991.
- Davis, Keith, **İşletmede İnsan Davranışı**, (Çeviren: Kemal Tosun), **İstanbul Üniversitesi İşletme Fak. Yayını** 199, İstanbul, 1988
- Demirkan, Selahattin, **Bir Milletın Yarattığı Lider Mustafa Kemal Atatürk**, Gün Matbaası, 1972, İstanbul.
- Dessler, Gary, **Management**, Prentice Hall, 1998, USA.
- Drafke, Michael ve Stan Kossen, **The Human Side of Organizations**, Seventh Edition, Addison- Wesley, 1998, USA .
- Erçetin, Şule, **Lider Sarmalında Vizyon**, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, 2000.
- Ergeneli, Azize, **Lider Davranışı: Durumsal Değişkenlerin İş Yaşam Kalitesi İle İlişkilendirilmesi**, Gazi Üniversitesi, SBE, 1992, Ankara .
- Ergun, Turgay, **Türk Kamu Yönetiminde Önderlik Davranışı**, TODAİE Yayın No: 191, 1981.
- George, J. M. ve G. R. Jones, **Organizational Behavior**, Addison- Wesley Pub. Co, Inc, 1999, USA.
- Güney, Salih, **Davranış Bilimleri Açısından Atatürk'ün Liderliği**, Ocak Yayınları, 1999.
- Hellriegel, D . ve J. W. Slocum, **Management**, Addison- Wesley Publishing Co., 1992.
- Hitt, Michael, Middlemist, Dennis ve Mathis, L. Robert, **Management**, 1986.
- İğdemir, Uluğ, **"Büyük İnsan ve Büyük Düşünür Atatürk"**, Uluslararası Askeri Tarih Dergisi, No: 50, Ankara, 1982.
- Inan, Afet, **Medeni Bilgiler**, T.T.K. Yayını, Ankara, 1969.
- İnan, Arı, **Düşünceleriyle Atatürk**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1983.
- İnan, M. Rauf, **"Eğitim ve Öğretimde Kemalizm"**, Atatürk Devrimleri 1. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri, İstanbul, Sermet Matbaası, 1975.
- Joschke, Gothard, **"Kemalizm'in Temel Düşünceleri"**, Atatürk Devrimleri 1. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri, İstanbul, Sermet Matbaası, 1975.

- Karal, Enver Ziya, "**Atatürk' ün Askeri Kişiliği**", Uluslararası Askeri Tarih Dergisi, No: 50, Ankara, 1982.
- Karaosmanoğlu, Yakup Kadri, **Atatürk**, Ankara Yükselen Matbaacılık Limited Şirketi, 1971.
- Katz, Daniel ve Robert L. Kahn, **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**, TODAİE Yayınları No: 167, 1977, (Çev: Halil Can ve Yavuz Bayar).
- Keçecioğlu, Tamer, **Liderlik ve Liderler**, KalDer Yayınları No: 24, 1998.
- Koçel, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, 6. Baskı, 1988, İstanbul.
- Kongar, Emre, **Atatürk Devrimleri ve Kuramları**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayını, Ankara, 1981.
- Mullins, Laurie. J, **Management and Organisational Behaviour**, Financial Times-Prentice Hall, 1999.
- Nalbant, Eser, Özdil Tuncer ve Zümrüt Ecevit, "**Liderlik Nitelikleri ve İş Gören Performansı Üzerindeki Etkileri**", Deniz Harp Okulu, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, Cilt- 1, 1997 .
- Özbudun, Ergun, "**Atatürk ve Devlet Hayatı**", Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi II, (Ahmet Mumcu ve Diğerleri), YÖK Yayını, Ankara, 1986.
- Robbins, S.P ve D. De Cenzo, **Fundamentals of Management**, Second Edition, 1988.
- Schermerhon, John.R.Jr, James. G. Hunt ve Richard N. Osborn, **Basic Organizational Behavior**, John Wiley & Sons, Inc., 1995.
- Sönmez, Emel, "**Kadın Hak ve Hürriyetlerinde Kemalizm**", Atatürk Devrimleri 1. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri, İstanbul, Sermet Matbaası, 1975.
- Şehsuvaroğlu, Bedi N., "**Atatürk İlkeleri Işığında Bugünkü Türkiye'de Kadın Hakları**", Atatürk Devrimleri 1. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri, İstanbul Sermet Matbaası, 1975.
- Taylor, Shelly. E., Anne L. Peplau ve David O Sears, **Social Psychology**, Prentice Hall, Ninth Edition, 1997 .
- Villalta, J.G. Blanco, "**Atatürk Yalnız Türkiye'ye Değil Bütün İnsanlığa Aittir**", Çev. Ahmet Onur, Uluslararası Askeri Tarih Dergisi, No: 5, Ankara, 1982.
- Wallace, Marc J ve Andrew D. Szilagyi, **Managing Behavior in Organizations**, Scott Foresman And Company, 1982.

YAZARLARA DUYURU

1) Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne Türkçe, İngilizce Fransızca veya Almanca yazılar gönderilebilir. Dergiye gönderilen yazılar başka hiçbir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere aynı zamanda başka bir yere gönderilmemiş olmalıdır. Derginin politikası özgün çalışmaların yayınlanmasına yönelik olduğundan çeviriler, prensip olarak arzu edilmez.

2) Makalenin ötesinde dergiye, kitap eleştirileri, bilimsel duyurular, yayın duyuru ve özetleri, bilimsel notlar ve bu dergide önceden yayınlanmış bir makale ile ilgili olarak (İngilizce "addendum" anlamında) ekler, (İngilizce "comment" anlamında) eleştiri ve yorumlar, (İngilizce "reply" anlamında) yanıtlar, (İngilizce "rejoinder" anlamında) yanıt yanıtlar da gönderilebilir.

3) Dergiye gönderilecek makalelerin uzunlukları, çift aralıkla yazıldıklarında 25 adet A4 boyutunda sayfayı geçmemelidir. Gönderilmesi gerekenler şunlardır:

a) Çift aralıkla, kağıdın bir yüzüne yazılmış yazıdan üç kopya, b) Aynı yazının 3.5" lik diskete Microsoft Word 7.0 veya daha sonraki sürümde kaydedilmiş bir kopyası, c) Ayrı bir kağıda yazılmış olarak yazar(lar)ın adres(ler)i, e-posta adresleri, telefon ve faks numaraları.

4) Gönderilen makale metninin başlangıcından önce şu bilgiler yer almalıdır:

a) Yazının başlığı, b) Yazar(lar)ın ad(lar)ı, c) Yazar(lar)ın akademik ünvan(lar)ı ve bağlı bulunduğu kuruluşlar ve görev(ler)i, d) En çok 150 kelimelik Türkçe özet, e) En çok 150 kelimelik İngilizce özet, f) Türkçe ve İngilizce olarak anahtar sözcükler, g) Yazı Almanca veya Fransızca olarak kaleme alınmışsa, bu dilde de en çok 150 kelimelik özet ve anahtar sözcükler.

5) Yazılarda, sayfa altındaki dipnotlardan olabildiğince kaçınılmalıdır. Verilecek notlar, yazının sonuna (ve kaynakçadan önce) konulmalıdır. Yalnızca kaynaklara gönderme yapmak için ayrıca dipnot yazmaya gerek yoktur.

6) Kaynaklara yapılacak göndermeler, metin içerisinde şu şekilde düzenlenebilir: (Yazar soyad(ları), Kaynakçadaki yayın tarihi: Sayfa numarası veya numaraları).

Eğer metinde yazar(lar)ın adı verilmişse, bu ad(lar)dan hemen sonra (Kaynakçadaki yayın tarihi: Sayfa numarası veya numaraları).

Dörtten fazla yazar varsa, (Yazar soyadı, Yazar soyadı, Yazar soyadı, Yazar soyadı v.d., Yayın tarihi: Sayfa numarası veya numaraları)

Buradaki v.d., "ve diğerleri" anlamındadır. Bazen, sayfa numarasının yanında (veya yerine) ek, tablo, şekil numaralarını vermek gerekmektedir. Bu taktirde verilen sayılardan önce, Ek, Tab., Şek. gibi belirleyici ifadeler konulur.

Dipnotlarındaki ve notlardaki göndermeler de aynı düzende yapılır.

7) Yazının sonuna bir kaynakça konulacaktır. Metinde ve (dip)notlar(ın)da gönderme yapılan bütün yapıtlar, bu kaynakçada belirtilecektir. Kaynakçada, aşağıda örneklenen içerik kurallarına uyulmalıdır!

Kitaplar için: Yazar soyadı, Yazar adı veya adının başharfi (Parantez içinde, çoğunlukla yıl olarak yayın tarihi): Eserin adı, Basıldığı yer, Yayınevinin adı.

Dergiler için: Yazar soyadı, Adı, (Parantez içinde yayın tarihi): Yazının adı, Derginin kısaltılmamış adı, Derginin cilt ve sayısı, Yazının yer aldığı başlangıç ve bitiş sayfaları.

Derlemeler ve toplu yapıtlar için: Yazar soyadı, Adı (Parantez içinde yayın tarihi): Yazının adı; Derleyen adı ve soyadı (Parantez içinde Derl. veya Ed. Sözcükleri): Derlemenin adı, "içinde" sözcüğü, ve Yazının yer aldığı başlangıç ve bitiş sayfaları, Basıldığı yer, Yayınevinin adı.

Kaynakça, yazar soyadına göre alfabetik olarak dizilecektir.

- 8) Kaynakçalarda bazı istisnaların yer alması kaçınılmazdır. Bunların başlıcaları şunlardır:
- a) Birden fazla yazar varsa, hepsini vermenin önemli olduğu durumlarda hepsinin adları ya da (ilgili yapıttaki veriliş sırasına göre) ilk dördünün adları ve sonra “ve diğerleri” ifadesi yazılır.
 - b) Yapıtta yazar adı yerine derleyici adı varsa, bu isim(ler) yazar adı yerine geçecek ve hemen yanına (Ed.), (Derl.) gibi belirleyiciler konulacaktır.
 - c) Yapıtta yazar adı yerine tüzel kişi (kurum, kuruluş) adı varsa, bu ad yazılacaktır. Özel durumlar hariç, tüzel kişi adının kısaltmalarından kaçınılacaktır. Metin içindeki gönderimlerde böyle bir kısaltma kullanılacaksa, sözkonusu kısaltma, tüzel kişi adından sonra parantez içerisinde belirtilecektir.
Alfabetik sınıflandırmada tüzel kişi adı, bu adda bulunan (dilbilgisi açısından) ilk isme göre yer alır. Bu arada, çok kullanılmayan T.C. gibi ibareler dikkate alınmayabilir.
 - d) Eğer faydanılan kaynak bir çeviri ise, kaynakçadaki dizilim, yine yazar soyadına göre yapılacaktır. Ancak çevirmen adı da, yanındaki (Çev.) gibi bir kısaltma ile belirtilecektir. Yazar adının bulunmadığı durumlarda (ilk) çevirmenin soyadı alfabetik sıralamaya katılacaktır. Yayın tarihi, elbette ki, kullanılan çeviriye ait olacaktır.
 - e) Özellikle belge biçimindeki yapıtlarda hiçbir yazar adı bulunmayabilir. Bu durumda yapıt, başlığındaki (ya da ona makale yazarının atfettiği başlıktaki) ilk isme göre alfabetik sıralamaya alınır.
 - f) Aynı yazara ait aynı yayın tarihli birden fazla yapıt varsa, bunlar, yayın tarihinin yanına a, b, c gibi alfabetik sırayla küçük harf konulmak suretiyle ayırdedilecektir. Kaynağın yayın tarihi belli değilse bu durum, yayın tarihinin bulunacağı parantezin içerisine “tarih yok” anlamına gelen bir kısaltmayla belirtilecektir.
 - g) Kaynakçada Latin alfabesi dışındaki alfabelerin kullanıldığı yapıt başlıklarının dizgisi ve sıralaması, uluslararası transliterasyon kurallarına göre yapılacaktır.
 - h) Yayınevinin belli olmadığı yapıtların bazılarındaki basımevi, yayınevinin yerine geçebilir. Basım yeri yoksa, bu durum parantez içerisinde belirtilmelidir. Kullanılan kaynak bir kitap veya derleme olarak bir seriye aitse, veya makale olarak derginin bir özel sayısında çıkmışsa, bu bilgilerin de verilmesi uygun olur.
 - i) Uzun kaynakçalar, eser türlerine göre bölümlenebilir.
 - j) Yabancı dilde yazılmış olan makalelerin kaynakçalarındaki açıklayıcı sözcük ve kısaltmalar, elbette ki Türkçe değil, makalenin dilinde verilmelidir.
 - k) Özel durumlarda yazar, notlu bir kaynakçanın gerekliliğine inanıyorsa, bunu istediği biçimde göndermeli ve yazının kabulü halinde, dergi editörlüğüne saptanacak standartlar çerçevesinde bu kaynakçayı düzeltmelidir.
- 9) Metindeki tablo ve şekillere ayrı ayrı sıra numaraları verilmelidir. Başlıksız tablo ve şekil kabul edilmez. Bu başlıklar, tablonun üst tarafına ve şeklin alt tarafına konulacaktır. Tablo veya şeklin kaynağı varsa, bu da altına yazılır. Tablo veya şekillerde, okurun anlamakta güçlük çekeceği kısaltmalar veya gösterimlerden kaçınılmalıdır. Zorunlu durumlarda, tablo ve şeklin altına yeterince açıklayıcı dipnotu konulmalıdır.
- 10) Matematiksel ifadelerle verilecek sıra numaraları, parantez içerisinde ve bu ifadelerin sağ hizalarında yer almalıdır.
- 11) Dergi editörlüğü, gönderilen yazıları ön incelemeye alır. Daha çok yazı kuralları ve dilbilgisi açısından yapılacak olan bu ön inceleme sonucunda editörlük, yazıyı reddedebilir, düzeltebilir veya gerekli düzeltmeleri yazardan isteyebilir. Yazı bu aşamayı geçerse hakemlere gönderilir. Bundan sonra editörlük, hakem raporlarından yararlanarak makalenin bilimsel yönden kabul veya reddine, ya da hakemlerce önerilen nedenlerle değiştirilmesini yazardan istemeye karar verebilir. Hakemlerle yazarlar arasındaki iletişimi, prensip olarak yalnızca editörlük sağlar.