



KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
KASTAMONU UNIVERSITY

CİLT: 20 SAYI:1



2018

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



Cilt: 20 - Sayı: 1, Ocak 2018/ Volume 20 - Issue 1, January 2018

E-ISSN: 2147-6012

Sahibi / Owner
Prof.Dr. Seyit AYDIN
Rektör / *Rector*

Editör/ Editor

Doç. Dr. Yahya YEŞİLYURT (Assoc.Prof. Dr.)

Yardımcı Editör/ Assistant Editor

Yrd. Doç. Dr. Fatih ÇAKMAK (Assist.Prof. Dr.)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof.Dr. Yavuz DEMİREL (Prof.Dr.)
Doç.Dr. Yahya YEŞİLYURT (Assoc.Prof. Dr.)
Yrd.Doç.Dr. Mehmet Yunus ÇELİK (Assist.Prof. Dr.)

Sekreteryaya / Secretariat

Arş. Gör. Aydoğan KUTLU
Arş. Gör. Enes Uğur TOHUM

Kapak Tasarım/ Cover Design

Yrd. Doç. Köksal BİLİRDÖNMEZ

Bilim ve Danışma Kurulu

Prof. Dr. Andrey V. KOROTAYEV	National Research University
Prof. Dr. Bayram Zafer ERDOĞAN	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent GÜLOĞLU	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan TAŞKIN	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih SAVAŞAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Kerem KARABULUT	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Koray BAŞOL	İstanbul Arel Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ZORTUK	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin HALİS	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Mümin ERTÜRK	İstanbul Esenyurt Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ERDOĞAN	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZER	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa SEVÜKTEKİN	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Najat Sayem KHALİL	San'a Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan KÜÇÜK	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer YILMAZ	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Rafet AKTAŞ	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Recep KÖK	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Recep TARI	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Seyfettin ÜNAL	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Sezgin AÇIKALIN	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Suat OKTAR	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Sudi APAK	İstanbul Beykent Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Utku UTKULU	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Yavuz DEMİREL	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf SÜRMEK	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet TIRYAKI	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Aysun KANBUR	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Erol TURAN	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ferudun KAYA	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. İlhan AKSOY	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç. Dr. İlkin BARAY	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Nuray TERZİ	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Şakir GÖRMÜŞ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Sefa ÇETİN	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Selim İNANÇLI	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Serkan DİLEK	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Tolga ULUSOY	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Georgi MARINOV	University of Economics Varna
Doç. Dr. Jose Ramos Pires MANSO	Universidade De Beira
Doç. Dr. Maciej MILCZANOWSKI	Information Technology University
Doç. Dr. Venera İSTAYEVA	University of IR
Yrd. Doç. Dr. Ali KONAK	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Deniz KUNDAKÇI	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin KESGİNGÖZ	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İbrahim YALÇIN	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Levent KORAP	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. M. Faruk ÖZÇINAR	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Yunus ÇELİK	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Murat FİDAN	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Niyazi GÜMÜŞ	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Orhan KANDEMİR	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Tahir BENLİ	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yavuz GÜLOĞLU	Kastamonu Üniversitesi

Science and Advisory Board

Prof. Dr. Andrey V. KOROTAYEV	National Research University
Prof. Dr. Bayram Zafer ERDOĞAN	Anadolu University
Prof. Dr. Bülent GÜLOĞLU	İstanbul Technical University
Prof. Dr. Ercan TAŞKIN	Dumlupınar University
Prof. Dr. Fatih SAVAŞAN	Sakarya University
Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL	Niğde Ömer Halisdemir University
Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ	Dumlupınar University
Prof. Dr. Kerem KARABULUT	Atatürk University
Prof. Dr. Koray BAŞOL	İstanbul Arel University
Prof. Dr. Mahmut ZORTUK	Dumlupınar University
Prof. Dr. Muhsin HALİS	Kocaeli University
Prof. Dr. Mümin ERTÜRK	İstanbul Esenyurt University
Prof. Dr. Murat ERDOĞAN	Kastamonu University
Prof. Dr. Mustafa ÖZER	Anadolu University
Prof. Dr. Mustafa SEVÜKTEKİN	Uludag University
Prof. Dr. Najat Sayem KHALIL	San`a University
Prof. Dr. Orhan KÜÇÜK	Kastamonu University
Prof. Dr. Ömer YILMAZ	Atatürk University
Prof. Dr. Rafet AKTAŞ	Yıldırım Beyazıt University
Prof. Dr. Recep KÖK	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Recep TARI	Kocaeli University
Prof. Dr. Seyfettin ÜNAL	Dumlupınar University
Prof. Dr. Sezgin AÇIKALIN	Anadolu University
Prof. Dr. Suat OKTAR	Marmara University
Prof. Dr. Sudi APAK	İstanbul Beykent University
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Prof. Dr. Utku UTKULU	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Yavuz DEMİREL	Kastamonu University
Prof. Dr. Yusuf SÜRMEK	Karadeniz Technical University
Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN	Aksaray University
Assoc. Prof. Dr. Ahmet TIRYAKI	Anadolu University
Assoc. Prof. Dr. Aysun KANBUR	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Erol TURAN	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU	Sakarya University
Assoc. Prof. Dr. Ferudun KAYA	Bolu Abant İzzet Baysal University
Assoc. Prof. Dr. Georgi MARINOV	University of Economics Varna
Assoc. Prof. Dr. İlhan AKSOY	Ondokuz Mayıs University
Assoc. Prof. Dr. İlkin BARAY	Dokuz Eylül University
Assoc. Prof. Dr. Jose Ramos Pires MANSO	Universidade De Beira
Assoc. Prof. Dr. Maciej MILCZANOWSKI	Information Technology University
Assoc. Prof. Dr. Nuray TERZİ	Marmara University
Assoc. Prof. Dr. Şakir GÖRMÜŞ	Sakarya University
Assoc. Prof. Dr. Sefa ÇETİN	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Selim İNANÇLI	Sakarya University
Assoc. Prof. Dr. Serkan DİLEK	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Tolga ULUSOY	Kastamonu University
Assoc. Prof. Dr. Venera İSTAYEVA	University of IR
Assist. Prof. Dr. Ali KONAK	Karabük University
Assist. Prof. Dr. Deniz KUNDAKÇI	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Hayrettin KESGİNGÖZ	Karabük University
Assist. Prof. Dr. İbrahim YALÇIN	Niğde Ömer Halisdemir University
Assist. Prof. Dr. Levent KORAP	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. M. Faruk ÖZÇINAR	Aksaray University
Assist. Prof. Dr. Mehmet Yunus ÇELİK	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Murat FİDAN	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Niyazi GÜMÜŞ	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Orhan KANDEMİR	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Tahir BENLİ	Kastamonu University
Assist. Prof. Dr. Yavuz GÜLOĞLU	Kastamonu University

İletişim / Contact

Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
37100 Kastamonu/ Türkiye

Tel: +90 366 280 21 02
Faks: +90 366 280 21 99
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Kastamonu University
Dean's Office of Faculty of Economics and Administrative
Sciences
37100 Kastamonu/ Turkey

Phone: +90 366 280 21 02
Fax: +90 366 280 21 99
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Bu dergi yılda dört defa yayınlanır

This journal is published four times in a year.

Cilt 20 – Sayı 1 Hakemleri

Prof. Dr. Şule AYDIN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma Fusun İSTANBULLU DİNÇER	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Selçuk EMSEN	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin GÜL	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan İŞCAN	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Nazmi KOZAK	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir PARLAK	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Haluk DUMAN	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Jale SAĞLAR	Çukurova Üniversitesi
Doç. Dr. Battal YILMAZ	Ahi Evran Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Utku ALTUNÖZ	Sinop Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gülşen AYDIN	Atatürk Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İbrahim AYKUN	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Güzel SADYKOVA	Kastamonu Üniversitesi

Referees of Volume 20 - Issue 1

Prof. Dr. Şule AYDIN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
----------------------	--------------------------------------

Prof. Dr. Fatma Fusun İSTANBULLU DİNÇER	İstanbul University
---	---------------------

Prof. Dr. Ömer Selçuk EMSEN	Atatürk University
-----------------------------	--------------------

Prof. Dr. Hüseyin GÜL	Süleyman Demirel University
-----------------------	-----------------------------

Prof. Dr. Orhan İŞCAN	İstanbul Gelişim University
-----------------------	-----------------------------

Prof. Dr. Nazmi KOZAK	Anadolu University
-----------------------	--------------------

Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ	Atatürk University
-----------------------	--------------------

Prof. Dr. Bekir PARLAK	Uludağ University
------------------------	-------------------

Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN	Aksaray University
-------------------------	--------------------

Assoc. Prof. Dr. Yusuf GÜMÜŞ	Dokuz Eylül University
------------------------------	------------------------

Assoc. Prof. Dr. Haluk DUMAN	Aksaray University
------------------------------	--------------------

Assoc. Prof. Dr. Jale SAĞLAR	Çukurova University
------------------------------	---------------------

Assoc. Prof. Dr. Battal YILMAZ	Ahi Evran University
--------------------------------	----------------------

Assist. Prof. Dr. Utku ALTUNÖZ	Sinop University
--------------------------------	------------------

Assist. Prof. Dr. Gülşen AYDIN	Atatürk University
--------------------------------	--------------------

Assist. Prof. Dr. İbrahim AYKUN	Gaziosmanpaşa University
---------------------------------	--------------------------

Assist. Prof. Dr. Güzel SADYKOVA	Kastamonu University
----------------------------------	----------------------

İçindekiler (Contents)

Makale (Article)	Sayfa (Page)
<p>Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma</p> <p>The Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: A Comparative Study on Public and Private Sector Employees</p> <p>Erkan KARACA, Alper ÖZMEN</p>	7-30
<p>Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde Sosyal Medyanın Rolü: GSM Firmaları Örneği</p> <p>The Role of Social Media in Corporate Social Responsibility Activities: The Case of GSM Firms</p> <p>Erol TEKİN</p>	31-55
<p>Havaalanlarında Sunulan Yer Hizmetlerinin Avrupa Ekonomisine Etkisi: Türkiye, Almanya ve İngiltere Uygulamaları</p> <p>The Effects of Ground Handling at The Airports on European Economy: Turkey, Germany and England Practices</p> <p>Sulhi ESKİ, Hasan Selamet TASUS</p>	56-83
<p>Kent ve Kentleşme Sarmalında Türkiye</p> <p>Turkey within The Spiral of Urban and Being Urbanized</p> <p>Esra ÇELEBİ ZENGİN</p>	84-103
<p>Administrative Attempts of Turkey against the Trafficking in Human Beings: A Chronological Evaluation</p> <p>Türkiye'nin İnsan Ticaretine Karşı İdari Çabaları: Kronolojik Bir Değerlendirme</p> <p>Furkan YILDIZ</p>	104-116
<p>Kış Turizmi Destinasyonu Paydaşlarının Çevre Yönetimine İlişkin Algılarının Nitel Bir Yöntemle Çözümlemesi</p> <p>A Qualitative Analysis on Winter Tourism Destination Stakeholders' Environmental Management Perceptions</p> <p>Gülizar AKKUŞ, Çetin AKKUŞ</p>	117-135
<p>Yeni TTK Çerçevesinde TDHP Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar Hesap Grubunun TFRS'ye Göre Bağımsız Denetim Uygulaması</p> <p>Application of Independent Audit in Accordance with IFRS from New TTK Framework</p> <p>Murat ERDOĞAN, Funda CİVEK, Derya DENGEL</p>	136-149
<p>Muhasebe Bilgi Kalitesi Ekseninde İç Denetim Ve Bilgi İfşası (Whistleblowing) İlişkisi</p> <p>Internal Audit and Whistleblowing Relationship: In the Axis of Accounting Knowledge Quality</p> <p>Niyazi KURNAZ, Cuma ERCAN, Ali KESTANE</p>	150-169

Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*

Erkan KARACA*
Alper ÖZMEN**

Öz: Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini incelemektir. Araştırma, söz konusu iki kavram ile ilgili literatür taraması ve uygulama olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde örgütsel adalet kavramı, ikinci bölümünde ise örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde yer alan alan araştırması, çalışmanın amacı doğrultusunda kavramlar arasındaki ilişkiyi ve literatürden yararlanılarak hazırlanmış olan hipotezleri test etmek üzere Eskişehir ilinde bulunan bir kamu hastanesi ve özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Yöntem kısmında demografik özellikler, örgütsel adalet ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin analiz edilmesine imkan sağlayan 200 adet anketin verileri, SPSS 20.0 istatistik programı kullanılarak spearman korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında farklı kurumlarda farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Kamu Sektörü, Özel Sektör.

Jel Kodu: M54, L20

The Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: A Comparative Study on Public and Private Sector Employees

Abstract: The aim of this study is to examine the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviour in the health sector. The study consists of three parts including literature review and the application of two concepts. In the first part of the study, the concept of organizational justice is examined; in the second part of the study the concept of organizational citizenship behavior is examined and the relationship between the two concepts is explained. In the third part, in order to test the relationship between the concepts and hypothesis prepared from surveillance of literary, the application is applied to the staff of the public hospital and private hospital in Eskisehir. At the part of method of data collection, demographic characteristics, organizational justice instrument and organizational citizenship behavior instrument and questions were used in the research. 200 piece surveys" data that enable to analyze the relationship between variables, was analyzed with spearman correlation test by using statistical program SPSS 20.0. According to the results of the study, different results are obtained between organizational justice perceptions and organizational citizenship at the different associations.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behaviour, Public Sector, Private Sector.

Jel Kodu: M54, L20

* Bu makale, Erkan KARACA'nın Doç. Dr. Alper ÖZMEN danışmanlığında yazmış olduğu "Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması" isimli yüksek lisans tezinden özetlenmiştir.

* Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme ABD Yüksek Lisans Mezunlu, Eskişehir, erkncrc79@gmail.com

** Doç. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Eskişehir, aozmen@ogu.edu.tr

1. GİRİŞ

Örgütsel adalet genel olarak literatürde, bireyin örgütteki uygulamalarla ilgili adalet algılamaları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar bu algılamaları yönünde olumlu veya olumsuz tutum geliştirmekte, geliştirdikleri tutumları da örgütlerine karşı davranışa dönüştürmektedirler. Çalışanların örgütsel adaletle ilgili olarak, örgütün işleyişi esnasında yöneticileri tarafından adaletli bir uygulamaya tabi tutulduklarına veya tutulmadıklarına dair algıları örgütsel davranışları üzerinde etkili olmaktadır.

Örgütlerdeki süreçlerin büyük çoğunluğunun insan kaynağıyla gerçekleştirildiği göz önüne alındığında, çalışanların çeşitli konulardaki algıları ve bunun sonucunda ortaya koydukları tutum ve davranışlarının son derece önemli olduğu görülür. Örgüt çalışanlarının bilgi, beceri ve birikimlerinden oluşan insan kaynağı, örgütlerin rekabet üstünlüğünü yakalamalarında önemli rol oynayarak, örgütsel performansın artırılmasına katkıda bulunan ve örgütleri başarıya götüren temel faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu kaynak örgütlerde sözleşmelerde yazılı olarak belirtilmiş olan biçimsel rol tanımlamaları ile etkili olarak kullanılamamaktadır. Örgütler çalışanlarından bunun ötesine geçerek daha fazla katkı yapmalarını yani örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini beklemektedirler.

Örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde, çalışanların gönüllü olarak yaptıkları, biçimsel rol tanımlarında ya da sözleşmelerinde yer almayan, örgütsel başarıya katkıda bulunan, örgütü dışarıya karşı koruyan, yerine getirilmediğinde ceza gerektirmeyen, örgüt açısından arzulanan bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların bu davranışı sergilemelerinde etkili olan, örgüte bağlılık, örgütsel güven, iş tatmini, motivasyon, liderlik, örgüt kültürü ve örgütsel adalet gibi örgütsel ve yönetsel faktörlerle ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülen faktörlerden biri olan örgütsel adalet konusu karşılıklı ilişki ekseninde ele alınmıştır.

“Örgütsel Adalet” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” konuları son yıllarda sosyal bilimler alanında araştırmacıların dikkatini çeken, gerek Türkiye’de gerekse yurt dışında popülerliği olan örgütsel davranış modelleridir. Çünkü bu konuların çalışanların bireysel ve örgütsel performansları ile doğrudan ilgili olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada söz konusu iki unsurun birbirleriyle ilişkileri kamu hastanesi ve özel hastanede incelenmiş ve kurumlar arası karşılaştırma yapılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI

Örgütsel adalet, örgütte çalışan bireylerin içinde buldukları örgütle ilgili algılarıdır. Örgüt içinde ortaya konulan uygulamalar sonucu bu algılamalar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel adalet ile ilgili temel araştırmalar Adams'ın (1965) eşitlik teorisine dayanmaktadır. Adams adalet kavramını, işgörenlerin elde edecekleri sonuçlarla ilgili ödeme oranları (ücret veya işyerindeki pozisyonları gibi) ile girdilerin (zaman ve performans gibi), işyerlerinde kendi meslektaşları arasında karşılaştırması üzerinden açıklamaktadır. Söz konusu kıyaslama sonrasında ulaşılabilecek neticenin, adil bir davranış olup olmaması kavramlaştırılmaya temel oluşturmaktadır.

Örgütsel adalet, örgütsel kaynakların dağıtımının, bu dağıtım kararlarının belirlenmesinde kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürler yürütülürken oluşan işgörenler arasındaki ilişkilerin nasıl olması gerektiğini gösteren kurallar ve normlar ile ilgilidir (Folger ve Cropanzano,1998).

Bu teoride bireyler kendi çalışmaları sonucu hak ettikleri kazanımları başka örgütte benzer durumda olan bireylerin kazanımları ile karşılaştırırlar. Bunun sonucunda kendi örgütüyle, işletmesiyle, yöneticileriyle ve işgören arkadaşlarıyla ilgili tutumlar geliştirirler (Uluköy, 2014: 213). Çalışanlar bu tutumlar kapsamında örgüt içinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirler. Burada adalet algılaması sadece çıktılar ve çıktıların karşılaştırılmasından ibaret değildir. Örgütteki kurallar ve bu kuralların kişilere göre uygulanış şekli ve bireyler arasındaki etkileşim de adalet algılamasının odağında bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 78).

2.1. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları

Literatür taramasında örgütsel adaletin farklı boyutlarda incelendiği görülmüştür. Bazı araştırmalarda iki boyut olarak (dağıtım adaleti ve prosedür adaleti), bazılarında 3 başlık altında (dağıtım, prosedür ve etkileşim), bazılarında da 4 boyut olarak (dağıtım, prosedür, etkileşim ve bilgisel) incelenmiştir. Ancak genel olarak araştırmacılar, yaptıkları çalışmalar sonucunda örgütsel adaleti; dağıtım adaleti, prosedür adaleti (işlemsel adalet) ve etkileşim adaleti olmak üzere üç temel başlık altında ele almışlardır. Bu araştırmada da, örgütsel adalet 3 alt boyut üzerinden (dağıtım, prosedür ve etkileşim) değerlendirilecektir.

2.1.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti, görevler, maaşlar, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ödülleri, roller, statüler, terfiler, ücretler vb. ortaya çıkan sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti ile işgörenler arasında dağıtılmasıdır (Özyurt, 2010:37). Dağıtım adaleti, örgütsel kazançların veya çıktıların dağıtımı

konusunda tüm işgörenlerin aynı şekilde bunlardan yararlanıp yararlanmadığı ve işyerinde kazançların paylaşımının farklılık gösterip göstermediği gerçeğiyle ilgilidir (Cropanzano vd.,2007).

Dağıtım adaleti, eşitlik teorisi içinde yer alır. Örgütte işgörenler, kurumlarına katkı yaptıkları ölçüde dağıtımdan faydalanırlar. Örgütteki yöneticilerin görevi, performansa dayalı olarak ödül ve cezaları dağıtmaktır. Yöneticiler işgörenlerin performans gibi objektif sonuçları yerine ırk, cinsiyet ve din gibi subjektif özelliklerini değerlendirerek onlara farklı tutumlarda bulunurlarsa çalışanların dağıtım adaleti algısı tartışmalı hale dönüşecektir (İşcan ve Naktiyok, 2004:187).

2.1.2. Prosedür Adaleti (İşlemsel Adalet)

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda daha çok dağıtım adaleti üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak araştırmalar ilerledikçe, bireylerin örgütsel adalet algılarının oluşmasında elde ettikleri sonuçların yeterli olmadığı görülmüş ve örgütsel adaletin diğer bir önemli yönü olan prosedür adalet keşfedilmiştir (Irak, 2004:29).

Prosedür, arzu edilen sonuçlara ulaşmak için kullanılan araçlardır. Sonuç (kazanım) ise dağıtım adaletini mümkün olduğunca adil bir şekilde paylaşmaktır. Prosedür adaleti ise bu kazanımların dağıtılmasında kullanılan yöntemlerin adil olarak algılanmasıyla ilgilidir (Atalay, 2005: 15). Kararların adilliğini konu alan dağıtım adaletinden farklı olarak prosedür adaleti, bu kararlara sebep olan süreçleri konu almaktadır (Çetin, 2009:27).

Özetle işlemsel adalet olarak da adlandırılan prosedür adaleti, bir karar verilirken kullanılan işlemin adil olmasını ifade eder. İşgörenlerin, örgüt tarafından izlenen işlemlerin doğru olup olmadığına yönelik algılamaları söz konusu adalet anlayışının düzeyini belirler (Polat ve Celep, 2008:309).

2.1.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, çalışanlarla yöneticiler (kaynak dağıtıcılar) arasındaki iletişimden kaynaklanan adalet algılaması ile ilgilidir. Bu adalet türü, dağıtım kararından etkilenecekler ile dağıtım kaynağı arasındaki etkileşim çerçevesinde şekillenmektedir. Etkileşim adaleti, alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği/ söyleneceği ile ilgili adalet algılamasıdır (Demirel ve Seçkin, 2011:103). Çalışanlar söz konusu kararları algılamada, yöneticilerin diğerleriyle aynı şekilde kendileriyle iletişim kurmasını beklerler. Kurulan bu iletişimde de adalet ararlar. Yöneticiler, çalışanlarla öznel gerekçelerle farklı şekillerde iletişim kurduğunda (nazik, kaba, saygılı, saygısız vb.), söz konusu davranış işgörenler tarafından adil

olarak değerlendirilmeyecektir. Algılanan kişilerarası etkileşim adaletsizliği, çalışanların yöneticilerine karşı olumsuz tepki vermesine neden olacaktır (Özdevecioğlu, 2003: 79).

Greenberg (1993) yayınladığı çalışmasında etkileşim adaletini iki boyut altında incelemiştir. Bunlardan birincisi “kişiler arası duyarlılık”, ikincisi ise “açıklamalar” ya da “sosyal sorumluluk” boyutudur. Bunlardan ilki, kararın uygulanmasından sorumlu olan kişilerin, karardan etkilenen bireylere nazik ve saygın davranıp davranmamasıyla ilgilidir. İkinci boyut ise, dağıtım kararının altında yatan mantığın, kararın etkilediği bireylere açık ve yeterli derecede açıklanıp açıklanmaması ile ilgilidir (akt. Cihangiroğlu vd., 2010:69).

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI VE KAPSAMI

İlk olarak 1930’lu yıllarda Chester Barnard tarafından ele alınan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı, biçimsel rol davranışı dışında “rol dışı davranışlar” olarak ifade edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilk defa 1983 yılında Dennis Organ ve arkadaşları tarafından yönetim bilimi yazınına kazandırıldığı görülmektedir. Yönetim bilimci Organ ve arkadaşları örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda çalışmalara başlamışlardır. Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını, örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışı olarak tanımlamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları emir vermeye dayalı olmayan, yapılmadığı zaman ceza gerektirmeyen ya da gerçekleştiğinde direk veya biçimsel olarak ödüllendirilmeyen, örgütsel fayda sağlayan, biçimsel olmayan, aynı zamanda şikâyet etme gibi istenmeyen davranışları azaltan, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma ve diğer çalışma arkadaşlarına gönüllü yardım etme gibi davranışları içerir (Özkan, 2012: 34; Karaman ve Aylan, 2012: 36).

Kısaca formel işgereklerinin ötesinde davranışlar sergilemek olarak tanımlanan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı yazında “sosyal örgüt davranışları”, “sivil örgütsel davranışlar”, “prososyal örgütsel davranışlar” ve “gönüllü davranışlar” gibi kavramlarla birlikte kullanılmaktadır (İnce ve Gül, 2011: 136). Bu tanımlamalar Örgütsel Vatandaşlık Davranışı’nin gelişiminde önemli rol oynayan ve katkı sağlayan içeriğe sahiptir (Aslan, 2008: 166). “İyi Asker Sendromu” (Organ, 1988; 1990) olarak da ifade edilen bu davranışın yapısı diğerlerinin yanlısını bulma, onlarla tartışma, onları şikâyet etme gibi istenmeyen eylemlerin etkinliği olduğu kadar sosyal anlamdaki davranışları, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma, diğerlerine yardım etme ve gönüllü olmayı da içermektedir (Acar, 2006: 2).

Bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanabilmesi için organizasyonun ödül sisteminde doğrudan ve biçimsel olarak ödüllendirilmeyen veya yapılmadığında cezalandırılmayan bir davranış olması gerekmektedir (Turnipseed, 2002: 2). İşletmelerde ödüllendirme sistemi, çalışanları sadece sözleşmelerle belirlenen rol gerekliliklerini yerine getirmeleri konusunda motive etmekte ve onları örgüte bağlamaktadır. Fakat, çalışanların gösterdikleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Ödül ve ceza konusu, çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı göstermesinde etkili olmaması, sadece ödül kazanma ve ceza almama isteklerini kapsamaktadır.

3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili çalışmalarda kavramın 30'a yakın farklı şekilde boyutlandırıldığı görülmektedir. Farklı isimler altında yapılan sınıflandırmaların aslında aynı ya da benzer davranışları içerdikleri, boyutların çoğunlukla birbirleriyle örtüştükleri görülmektedir. Dolayısıyla literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nin boyutları ile ilgili bir ortak noktanın bulunmadığını ve farklı yaklaşımların olduğunu söylenebilir.

Yapılan bu farklı boyutlandırmaların bazıları şu şekilde sıralanmıştır. İlk olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili sınıflama Smith, Organ ve Near (1983) tarafından yapılmış olup özgecilik (fedakârlık) ve vicdanlılık (genel uyumluluk) olarak iki boyuttan bahsetmişlerdir (Bozkurt, 2010: 27). Graham(1991) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nı örgütsel sadakat, örgütsel itaat ve örgütsel katılım; George ve Brief (1992) çalışma arkadaşlarına yardım, diğerlerine yardım etme ve birlikteçalışma, iyi niyetin yayılması, yapıcı önerilerde bulunma, örgütü koruma, kendini geliştirme; Farh, Early ve Lin (1997) işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik, vicdan sahibi olma, çalışanlar arasındaki uyum ve işletme kaynaklarını koruma; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000) ise yardım etme davranışı, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve öz gelişim olmak üzere yedi ana başlık altında ifade etmişlerdir (akt. Kaplan, 2011).

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını 5 alt boyutta tanımlamıştır. Bunlar, diğerlerini düşünme özgecilik (altruism), ileri görev bilinci dürüstlük (conscientiousness), nezaketen bilgilendirme (courtesy), sivil erdem (civic virtue) ile gönüllülük ve centilmenlik (sportmanship) olarak sıralanmaktadır (Altuntaş, 2008: 31). Bu çalışmada Organ (1988)'in sınıflandırması esas alınmıştır.

3.1.1. Özgecilik/Diğerlerini Düşünme ve Yardım Etme/Diğerkamlık (Altruizm)

Diğerlerini düşünme ya da yardım etme şeklinde de ifade edilen özgecilik, örgütte işgörenlerin gönüllü olarak diğer işgörelere yardım etme yoluyla onların performans ve etkinliklerini artırmaya yönelik davranış sergilemeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Ertürk, 2014: 24). Organ(1988), “Özgecilik” kavramını, örgütle ilgili görevlerde ve karşılaşılan sorunlarda diğer örgüt bireyelerine yardım etmek şeklindeki davranışlar olarak tanımlamıştır (Şehitoğlu, 2010: 87-88).

Bu tür davranışların en karakteristik yanını, yardımseverlik oluşturur. Olağan dışı koşullar altında bile, bir işgörenin işini tamamlayabilmesi için ona yardımcı olmak, hastalık nedeniyle izne ayrılan işgörenin işlerini yapmak, işe yeni başlayanların işe uyum sağlamaları için rehberlik etmek, iş yükü ağır olan ya da herhangi bir nedenle işleri birikmiş iş arkadaşlarına destek olmak, bu tür davranışa örnek olarak verilebilir (Demiröz, 2014: 24). Örgüt içinde bireyler'e dönük yardımcı olma davranışını ifade eden özgecilik, bireysel düzeyde bir davranış olmasına rağmen, sonuçta bundan örgüt yarar sağlar ve örgütün performansının artmasında etkili olur. Dolaylı olarak örgütün verimliliğini artırır ve örgüt içi çatışmaların azalmasını sağlar.

3.1.2. Vicdanlılık/ İleri Görev Bilinci (Conscientiousness)

İleri görev bilinci olarak da ifade edilen vicdanlılık, işgörenin biçimsel rol davranışına ilişkin performansının beklenenin üzerine çıkması şeklinde yorumlanmaktadır. Organ'a göre (1988: 12); vicdanlılık, örgüt üyelerinin asgari rol gereklerinin üzerinde gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır. Örneğin ekstra mesai ücreti verilmediği halde işi bitirmek için mesaiye kalma, işgörenin sağlık durumunun kötü olmasına rağmen istirahat almadan işine gelmesi, işyerinde fazladan kullanılan kaynakları koruma (açık kalan ışık veya muslukları kapatma) gibi davranışlar bu boyuta girmektedir.

Organ ve Ryan(1995), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın bu alt boyutunu uyum olarak isimlendirmişlerdir. Bu tür davranışları kişilere göre değişen katkılar olarak açıklamışlar, diğer işgörelere örnek olacak şekilde davranmak, iş yerinde geçirilen zamanı verimli şekilde kullanmak, iş yeri kaynaklarını korumak, iş yeri kurallarına bağlı olarak çalışmak ve bunları tam anlamıyla uygulamak olarak belirtmişlerdir (akt. Sezgin, 2009: 42).

3.1.3. Nezaket (Courtesy)

Organizasyon içinde sürekli etkileşim içinde olmaları gereken ve karşılıklı olarak birbirlerinin kararlarından ve uygulamalarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Bu boyutta yer alan davranışların temel noktası sorun ortaya çıkmadan etkilenecek tarafları uyarmayı içerir. Kararlarından ya da hareketlerinden etkilenebilecek kişilerin önceden görüşlerini almak, önemli konularla ilgili diğer çalışanlara bilgi sağlamak, ortaya çıkan sorunlar karşısında sürekli yapıcı tutum sergilemek ve iş arkadaşlarının sahip olduğu hak ve ayrıcalıklara saygı göstermek nezaket boyutunda yer alan davranışlardır (Podsakoff vd., 2000: 513).

Özgecilik ve nezaket boyutları benzerlik göstermektedir. Aralarındaki fark ise özgecilik boyutunun sorun ortaya çıktıktan sonra görülen davranışları nezaket boyutunun ise sorunların ortaya çıkmasını engellemeye yönelik davranışları içermesidir. Örgütsel etkinlik için nezaket davranışları önleyici tedbir olarak düşünülebilir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 246).

3.1.4. Centilmenlik/Hoşgörülü Olma (Sportmanship)

Centilmenlik literatürde, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın diğerlerine göre daha az ilgi gören bir alt boyuttur. Hoşgörülülük olarak da adlandırılan centilmenlik, işgörenlerin örgüt içerisinde gereksiz gerginliğe neden olacak olumsuz davranışlardan uzak durmalarını ve olumsuzluklara rağmen örgütlerine karşı olumlu düşüncelere sahip olmalarını ifade eder (Demiröz, 2014: 26). Centilmenlik davranışlarına örnek olarak sorunları gereksiz yere büyütmemek, iş arkadaşlarına karşı saygısızca davranmaktan kaçınma, örgütün imajını ve faaliyetlerini örgüt dışında savunmak, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlık geçirmekten kaçınmak ve sorundan ziyade çözüme odaklanmak örnek olarak verilebilir (Geçkil, 2013: 55).

3.1.5. Sivil Erdem/Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue)

Podsakoff ve arkadaşları, sivil erdemi; aktif ve istekli olarak kurumun toplantılarına katılma, organizasyon tarafından takip edilecek stratejilerle ilgili düşüncelerini açıklayarak yönetime katılma olarak ifade etmiştir. Schnake ve arkadaşları ise organizasyonu etkileyen konular hakkında işgörenin kendisini güncel tutmasını, sorumlu olarak kararlara ve toplantılara katılmasını sivil erdem olarak tanımlamışlardır (akt. Özyurt, 2010: 23).

Sivil erdem, yöneticiler tarafından, alt kademeki işgörenlerin üst makamların işine karışması olarak da değerlendirilebilmektedir. İdari mekanizma tarafından desteklenme ihtimali düşük

olduğu ve çalışanlara dikkate değer maliyetler yüklediği için en zor sergilenen vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmektedir (Altıntaş, 2006: 85).

4. ÖRGÜTSEL ADALET İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel adalet, çalışanların içinde yer aldıkları örgütle ilgili adalet algılarından oluşmaktadır. Örgüt içinde ortaya konulan uygulamalar sonucu söz konusu algılamalar ortaya çıkmaktadır. Adalet kavramının anlamı işgörenler için çok önemlidir. Adams'ın tanımladığı eşitlik teorisi, örgütsel adaletin temelini oluşturmaktadır. Adams'ın eşitlik teorisi kapsamında örgütsel adalet kavramı, kişinin çalıştığı ortamla ilgili olarak hissettiği eşitlik veya eşitsizlik algısının görevlerindeki başarıları ile doğrudan ilgili olduğu üzerinedir (Baş ve Şentürk, 2011: 33). Adams'a göre işgörenler örgütteki diğer kişilerle kendi kazanımlarını karşılaştırmakta, eşitsizlik olduğunu hissettiklerinde doğrudan işin gereklerine yönelik çabalarını azaltmasalar bile bunun yerine Örgütsel Vatandaşlık Davranışını azaltarak tepkilerini gösterebilmektedirler.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır (Organ, 1988: 5). Gönüllülük esasına dayalı bu kavramın temelinde adalet vardır. Çalışanların dağıtımsal ve prosedürel adalete ilişkin algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nı etkilediği açıktır. Çalışanların kazanımlarını ya da kazanımlara ilişkin dağıtım kararlarının alınmasını sağlayan süreci adil olarak algılamaları durumunda, bu duruma kendilerinden beklenen rol davranışlarının da ötesinde örgütün yararına yönelik davranışlar sergileme yoluyla karşılık verecekleri beklenmektedir (Ünüvar, 2006: 177).

Örgütsel adalet işgörenler tarafından çok önemsenen bir konudur. Çünkü bu konu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütün iklimi, iş tatmini ve üretkenlik gibi örgütsel çıktılarla yakından ilişkilidir. İşgörenler örgütsel adalet algıladıklarında iş tatminleri yükselebilecek, örgüte duydukları bağlılıkları artacak, yöneticilerine daha fazla güven duyacak ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı gibi rol üstü davranışları daha fazla sergileyebileceklerdir (Gürbüz, 2007: 98). Örgütsel adaletin sağlanmadığı bir örgütte ise huzursuzluklar ve örgütten ayrılmalar yaşanabilir.

5. METODOLOJİ

Bu bölümde örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında belirlenen hipotezler çerçevesinde bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan alan araştırmasına ait sonuçlar ele alınmaktadır.

5.1. Araştırma Yöntemi

Uygulama alanı olarak bir kamu hastanesi ve özel hastanenin tercih edildiği araştırmada anket tekniğine yer verilmiş; uygulanan anketler SPSS 20.0 programı ile analiz edilmiştir. Anket formunun ilk bölümünde, ankete katılanlara araştırmanın adı ve amacı ile ilgili bilgilendirme bulunmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenebilmesi amacıyla hazırlanan 7 soru yer almaktadır. İkinci bölümde, çalışanların örgütsel adalet düzeylerini ölçmek amacıyla 25 soru, üçüncü bölümde ise çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik 20 soru bulunmaktadır.

5.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Eskişehir il sınırları içerisinde bulunan bir kamu ve özel hastane oluşturmaktadır. Kamu hastanesinde idari ve tıbbi bölümlerde toplam 905 kamu çalışanı bulunmaktadır. Kamu hastanesinde görev yapan özel şirket personeline, araştırmanın sonuçlarını etkileyebileceğinden dolayı, anket formu dağıtılmamıştır. Örneklem büyüklüğü 260 olarak belirlenmiştir. Özel hastanede ise idari ve tıbbi bölümlerde toplam 173 çalışan bulunmaktadır. Bu hastanede de hizmet alımı ile çalışan şirket personeline yani direkt hastane yönetimine bağlı olmadan görev yapan personele anket dağıtılmamıştır. Örneklem büyüklüğü 110 olarak belirlenmiştir. Her iki kurumda da örneklem büyüklüğü belirli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklükleri tablosu yardımıyla belirlenmiştir. Kamu hastanesinde toplam 275 anket formu dağıtılmış ve tanınan ek süreler sonunda 227 tanesi cevaplanmış olarak geri alınabilmiştir. Toplanan anketler tek tek kontrol edilerek; hatalı yanıtlanmış veya boş bırakılıp yanıtlanmamış olan anket formları araştırmaya dahil edilmemiş, sonuçta 200 anket formunun analiz yapılabilir olduğuna karar verilmiştir. Özel hastanede ise 115 anket formu dağıtılmış olup 109 adeti cevaplanmış olarak geri alınabilmiştir. Yapılan kontrol sonucunda eksik ve hatalı cevaplamalardan dolayı 100 tanesinin değerlendirmeye alınmasına karar verilmiştir. Toplam her iki kurumda dağıtılan anket formu sayısı 390, cevaplanarak geri dönen anket formu 336 ve nihai olarak değerlendirmeye alınabilecek anket sayısı 300 olarak gerçekleşmiştir. Ancak kurumlar arasında sonuçların etkilenebileceği düşünülerek eşit sayıda anketin değerlendirmeye

alınmasına karar verilmiştir. Sonuç olarak her iki hastaneden 100'er anket değerlendirilmiştir. Kamu hastanesindeki 200 anket içinden 100 anket sistematik seçme yöntemi ile seçilmiştir. Anketler SPSS 20.0 analiz programı ile değerlendirilmiştir. Her iki kurumda anketler bireysel olarak elden dağıtılmış olup, ameliyathane gibi hastaların sağlığı konusunda risk oluşturabilecek özel giriş önlemleri alınması gereken çalışma alanlarında sorumlu personel vasıtası ile anketler katılımcılara ulaştırılmıştır.

Araştırmada hastane içerisindeki yapılan işlerin benzerliği, rol dağılımı gibi özellikler göz önünde bulundurularak araştırma evrenini oluşturan çalışanlar benzer görevlere göre gruplara ayrılmışlardır. Özellikle araştırma esnasında doktor personele ulaşmakta zorluklar yaşanmış olup, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

5.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve her iki kurumdaki düzeyleri araştırılacaktır. Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H1: Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel adaletin alt boyutları ile ÖVD arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Örgütsel adaletin prosedür adaleti ile ÖVD arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Örgütsel adaletin etkileşim adaleti ile ÖVD arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H2c: Örgütsel adaletin dağıtım adaleti ile ÖVD arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3: ÖVD'nin alt boyutları ile örgütsel adalet arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: ÖVD'nin özgecilik boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3b: ÖVD'nin vicdanlılık boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3c: ÖVD'nin nezaket boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3d: ÖVD'nin centilmenlik boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3e: ÖVD'nin sivil erdem boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H4: Örgütsel Adalet çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H4a: Örgütsel adaletin prosedür adaleti çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H4b: Örgütsel adaletin etkileşim adaleti çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H4c: Örgütsel adaletin dağıtım adaleti çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5: ÖVD çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5a: ÖVD'nin alt boyutu olan özgecilik çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5b: ÖVD'nin alt boyutu olan vicdanlılık çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5c: ÖVD'nin alt boyutu olan nezaket çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5d: ÖVD'nin alt boyutu olan centilmenlik çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5e: ÖVD'nin alt boyutu olan sivil erdem çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Örgütsel adalet ölçeği çalışanların iş ortamında algıladıkları adalet düzeyini ölçmeye yönelik olup bu anket için de 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Literatürde örgütsel adalet algısının etkileri konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmaların çoğunluğunda Moorman tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada yapılan literatür araştırmasından sonra Ali Yıldırım (2010) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılmış olan örgütsel adalet ölçeğinden faydalanılmıştır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek amacıyla Emrah Tokgöz (2012) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılan ölçekten yararlanılmıştır.

5.5. Verilerin Analizi ve Tespitler

Araştırmada toplanan veriler SPSS 20.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha tekniğinden yararlanılmıştır. Demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştığı kurum, hizmet süresi ve görevi) frekans analizi yoluyla değerlendirilmiştir.

Veri analizinde kullanılan değişken türü (değişken değerleri) sürekli değişken türüdür. Aynı zamanda örneklemden örnekler kolayca örnekleme yoluyla seçilmiş bağımsız örneklerdir. Örneklem büyüklüğü (n=200) 30'dan fazladır.

Kolmogorov-Smirnov testinde anlamlılık değeri 0,05'den büyük olduğunda değişkenler normal dağılıma uymaktadır. Veriler yorumlandığında Kolmogorov-Smirnov testi sig. değerlerinin (,000) 0,05'den küçük olduğu görülmektedir. Bu çerçevede alt boyutlarla ilgili faktör analizi yapılmamış ve spearman korelasyon analizi tercih edilmiştir.

Tablo 1. Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogrov - Smirnov ^a	
	df	Sig.
Prosedür Adaleti	200	,014
Etkileşim Adaleti	200	,001
Dağıtım Adaleti	200	,004
Özgecilik	200	,000
Vicdanlılık	200	,000
Nezaket	200	,000
Centilmenlik	200	,000
Sportmenlik	200	,000

a. Lilliefors Significance Correction

5.5.1. Araştırma Modeline İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştığı kurum, hizmet süresi ve görevi) sayısal ve yüzdesel dağılımlar olarak belirlenmiştir.

Kamu Hastanesinde (KH) araştırmaya katılan çalışanların % 70'i kadın, % 30'u erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Özel Hastanede (ÖH) araştırmaya katılan çalışanların 27'sinin cinsiyeti erkek iken 73'ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Her iki kurumda kadın çalışanların daha fazla olduğu görülmektedir.

KH'de katılımcıların % 79'u evlidir. Bekâr olarak çalışan personel oranı ise % 21'dir. Ö.H'de katılımcıların % 44'ü evlidir. Bekar olarak çalışan personel oranı ise %56'dır.

KH'de araştırmaya katılan çalışanların % 3'ü 25 yaşından küçük, %30'u 26-33 yaş aralığında, % 36'sı 34-41 yaş aralığında, % 27'si 42-49 yaş aralığında, % 4'ü 50 ve üstü yaş aralığındadır. ÖH'de araştırmaya katılan çalışanların % 44'ü 25 yaşından küçük, % 31'i 26-33 yaş aralığında, % 12'si 34-41 yaş aralığında, % 4'ü 42-49 yaş aralığında, % 9'u 50 ve üstü yaş aralığındadır.

KH'de araştırmada yer alan çalışanların eğitim durumu; %1'i ilköğretim, % 7'si lise mezunu, % 33'ü önlisans mezunu, % 43'ü lisans mezunu ve % 16'sı lisansüstü mezunu personelden oluşmaktadır. ÖH'de araştırmada yer alan çalışanların eğitim durumu; % 1'i ilköğretim, %41'i

lise mezunu, % 33'ü önlisans mezunu, %16'sı lisans mezunu ve % 9'u lisansüstü mezunu personelden oluşmaktadır.

KH'de araştırmaya katılan çalışanların % 7'si 5 yıldan az, % 33'ü 6-13 yıl, % 35'i 14-21 yıl, % 21'i de 22-29 ve % 4'ü 30 yıl ve üstü görev süresine sahiptir. ÖH'de araştırmaya katılan çalışanların % 51'i 5 yıldan az, % 37'si 6-13 yıl, % 6'sı 14-21 yıl, % 1'i de 22-29 ve % 5'i 30 yıl ve üstü görev süresine sahiptir.

Katılımcıların %50'si kamu hastanesinde, %50'si özel hastanede görev yapmaktadır. Görev dağılımında kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmaması hedeflenen katılımcı sayısı belirlenmiştir. KH'de araştırmaya katılan doktorların evrendeki oranı % 12, Hemşire-Ebe personelinin evrendeki oranı %41, Yardımcı sağlık personelinin evren oranı %47'dir. ÖH'de araştırmaya katılan doktorların evrendeki oranı %7, Hemşire-Ebe personelinin evrendeki oranı %43, Yardımcı sağlık personelinin evren oranı %50'dir.

5.5.2. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan soru formunun yapılan güvenilirlik analizi, Cronbach Alpha tekniği ile yapılmış olup, Tablo 7 ve Tablo 8' deki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 2. ÖA ve ÖVD Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Örgütsel Adalet	,963	25
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,911	20

Tablo 2'de örgütsel adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeklerine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre örgütsel adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçekleri uygulama açısından güven aralığındadır ve kullanılması için güvenilirlerdir.

Tablo 3'te, örgütsel adaletin alt boyutları olan prosedürel adalet, etkileşimsel adalet ve dağıtım adalet ölçek güvenilirlikleri yüksek derecede güvenilirlerdir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın alt boyutlarından özgecilik ve nezaket boyutu yüksek derecede güvenilir, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutu ise oldukça güvenilir olarak bulunmuştur. Bu durumda kullanılan ölçek ile toplanılan verilerden hareketle yapılacak analiz sonuçları genellenebilir.

Tablo3. Güvenilirlik Katsayısı ve Güven Düzeyi

Boyutlar	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Prosedür Adaleti	,928	7
Etkileşim Adaleti	,951	10
Dağıtım Adaleti	,968	8
Özgecilik	,856	4
Vicdanlılık	,775	4
Nezaket	,896	4
Centilmenlik	,606	4
Sivil Erdem	,755	4

5.6. Araştırmanın Hipotez Testleri

5.6.1. Spearman Korelasyon Analizi

Örgütsel adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Tablo 4'deki sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlara göre; KH ve ÖH'de Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Korelasyonlar

Kurum Adı	Değişkenler	Örgütsel Adalet	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Kamu Hastanesi	Örgütsel Adalet	1,000	,170
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,170	1,000
Özel Hastane	Örgütsel Adalet	1000	,043
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,043	1000

Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın boyutları arasındaki ilişki analiz edildiğinde Tablo 5'deki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Adalet ile ÖVD'nin Alt Boyutlar Korelasyonu

Değişken	Kurum	Özgecilik	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Örgütsel Adalet	Kamu Hastanesi	,043	,255(*)	,200(*)	-,023	,211(*)
	Özel Hastane	,076	,132	,020	,010	,022

Kamu Hastanesinde Örgütsel Adalet ile Vicdanlılık arasında korelasyon katsayısı ($r=255$) olarak bulunmuştur. Örgütsel Adalet ile vicdanlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kamu Hastanesinde Örgütsel Adalet ile Nezaket arasında korelasyon katsayısı ($r=200$) olarak bulunmuştur. Örgütsel Adalet ile nezaket arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kamu Hastanesinde Örgütsel Adalet ile Sivil Erdem arasında korelasyon katsayısı ($r=211$) olarak bulunmuştur. Bu durum, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kamu Hastanesinde Örgütsel Adalet ile özgecilik ve centilmenlik boyutları arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Özel Hastane'de ise Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın alt boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 6. ÖVD ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutlar Korelasyonu

Değişken	Kurum	Etkileşim Adaleti	Prosedür Adaleti	Dağıtım Adaleti
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Kamu Hastanesi	,173	,202 (*)	,109
	Özel Hastane	,144	,066	,111

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Adalet boyutları arasındaki ilişki analiz edildiğinde Tablo 6'daki sonuçlara ulaşılmıştır.

Kamu Hastanesinde ÖVD ile Prosedür Adaleti arasında korelasyon katsayısı ($r=202$) olarak bulunmuştur. ÖVD ile prosedür adaleti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kamu Hastanesinde ÖVD ile “etkileşim adaleti” ve “dağıtım adaleti” arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Özel Hastanede ise, ÖVD ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo7. Kurumlara Göre Örgütsel Adalet ve Alt Boyutları Arasındaki Farklılık

	Çalıştığı Kurum	Sayı(N)	Ortalama	Sıra Ort.	Sıra Değ. Top.
Örgütsel Adalet	Kamu H.	100	2,8172	86,91	8690,50
	Özel H.	100	3,1600	114,10	11409,50
	Toplam	200	2,9886		
Prosedür Adaleti	Kamu H.	100	2,8271	82,04	8204,00
	Özel H.	100	3,3443	118,96	11896,00
	Toplam	200	3,0857		
Etkileşim Adaleti	Kamu H.	100	2,9800	85,01	8500,50
	Özel H.	100	3,4450	116,00	11599,50
	Toplam	200	3,2125		
Dağıtım Adaleti	Kamu H.	100	2,6050	97,69	9768,50
	Ozel H.	100	2,6425	103,32	10331,50
	Toplam	200	2,6237		
Test İstatistikleri(a)					
		Örgütsel Adalet	Prosedür Adaleti	Etkileşim Adaleti	Dağıtım Adaleti
Mann-Whitney U		3640,500	3154,000	3450,500	4718,500
Wilcoxon W		8690,500	8204,000	8500,500	9768,500
Z		-3,323	-4,520	-3,789	-,689
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,491

a Grouping Variable: Çalıştığı Kurum

Tablo 7’de örgütsel adalet ve alt boyutlarında çalışılan kuruma göre farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz yapılarak test edilmiştir. Buna göre ,001 anlamlılık düzeyinde örgütsel adalet algısında (Sig: ,001), örgütsel adaletin alt boyutları olan prosedür adaleti (Sig: ,000) ve etkileşim adaletinde (,000) çalışılan kuruma göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ancak dağıtım adaleti çalışılan kuruma göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 8. Kurumlara Göre ÖVD ve Alt Boyutları Arasındaki Farklılık

	Çalıştığı Kurum	Sayı(N)	Ortalama	Sıra Ort.	Sıra Değ. Top.
ÖVD	Kamu H.	100	3,9230	96,52	9651,50
	Özel H.	100	4,2410	104,49	10448,50
	Toplam	200	4,1830		
Özgecilik	Kamu H.	100	4,1250	78,83	7883,50
	Özel H.	100	4,4250	122,17	12216,50
	Toplam	200	4,2075		
Vicdanlılık	Kamu H.	100	3,9900	96,52	9651,50
	Özel H.	100	4,3300	104,49	10448,50
	Toplam	200	4,2763		
Nezaket	Kamu H.	100	4,2225	61,42	6142,00
	Özel H.	100	4,5050	139,58	13958,00
	Toplam H.	200	4,0575		
Centilmenlik	Kamu H.	100	3,6100	95,23	9523,00
	Özel H.	100	3,8150	105,77	10577,00
	Toplam	200	3,7413		
Sivil Erdem	Kamu H.	100	3,6675	80,33	8032,50
	Özel H.	100	4,1300	120,68	12067,50
	Toplam	200	3,8988		

Test İstatistikleri(a)						
	ÖVD	Özgecilik	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Mann-Whitney U	4601,500	2833,500	4601,500	1092,000	4473,000	2982,500
Wilcoxon W	9651,500	7883,500	9651,500	6142,000	9523,000	8032,500
Z	-,980	-5,424	-,993	-9,647	-1,302	-4,997
Asymp. Sig. (2-tailed)	,327	,000	,321	,000	,193	,000

a Grouping Variable: Çalıştığı Kurum

Tablo 8’de ÖVD ve alt boyutlarında çalışılan kuruma göre farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz yapılarak test edilmiştir. Buna göre ,001 anlamlılık düzeyinde ÖVD’nin alt boyutları olan özgecilik (Sig: ,000), nezaket (Sig: ,000) ve sivil erdem (Sig: ,000) boyutlarında çalışılan kuruma göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ancak ÖVD ve alt boyutları olan vicdanlılık ve centilmenlik boyutunda çalışılan kuruma göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

6. SONUÇ

Son yıllarda literatürde örgütsel davranış alanında önem kazanan ve örgütlerin yönetiminde önemli bir unsur olarak görülen örgütsel adalet konusu ile çalışanların isteğe bağlı ve biçimsel görev tanımlarının dışında yer alan örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, çalışanların iş ortamındaki mevcut uygulama ve süreçler konusunda yaptıkları karşılaştırmalara bağlı olarak gelişen adalet algılarının alt boyutları ile örgüte ve yöneticilerine karşı olumlu tutuma sahip olmaları ve bu sayede örgütsel verimliliğin artırılmasında önemli etkileri bulunan örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları farklı sektörlerde incelenmiştir. Yapılan bu araştırmalarda her iki konunun alt boyutları arasında genellikle pozitif yönde anlamlı sonuçlar bulunmuştur.

Sağlık örgütlerinde çalışan personelin örgütsel adalet algıları ile ÖVD sergileme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bu araştırma Eskişehir ilinde bulunan bir kamu hastanesi ve özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Her iki kurumda 100'er personel olmak üzere toplam 200 çalışan üzerinde uygulanan anket sonuçları analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Anket formunda yer alan demografik değişkenlere verilen cevaplar analiz edildiğinde; Kamu Hastaneleri (KH)'nde çalışan kadın sayısı % 70, Özel Hastaneler (ÖH)'de %73 olarak belirlenmiştir. Her iki kurumda kadın çalışan sayısının yüksek olması sağlık sektöründe kadınların erkeklere göre daha çok istihdam edildiğini bize göstermektedir.

KH'de yaş ortalaması ağırlığı % 36 ile 34-41 yaş aralığında, hizmet süresi ortalama ağırlığı % 35'i 14-21 yıldır. ÖH'de ise yaş ortalaması ağırlığı % 44 ile 25 yaşından küçük ve hizmet süresi % 51'i 5 yıldan az olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar KH'de çalışan personelin mesleki kıdeminin daha fazla olduğunu göstermektedir. ÖH'de ise yaş ve hizmet süreleri yorumlandığında sağlık sektöründe okuldan mezun olan personelin kamuya geçmeden önce ÖH'lerde çalışarak tecrübe kazandığı ve bu kurumlarda personel sirkülasyonunun fazla olduğu sonucunu göstermektedir.

Her iki kurumda eğitim düzeyleri incelendiğinde oldukça yüksek olduğu görülmektedir. KH'de eğitim düzeyi ortalama ağırlığı % 43 lisans, ÖH'de eğitim düzeyi ortalama ağırlığı % 41 lise olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar KH'de personelin mesleki kıdeminin fazla olması dolayısıyla hem çalışıp hemde eğitimlerine devam ederek eğitim düzeylerini yükselttiklerini göstermektedir. Kamu hastanesi yöneticilerinde bu yönde personele gerekli kolaylıkları sağlamaları olumlu olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca kamunun çalışan personele lisans tamamlama eğitimini müteakip personele maaş ve derece gibi avantajlar sağlamasından dolayı, kamuda çalışan personelin eğitim seviyelerini yükseltme konusunda daha çok istekli olduğu değerlendirilmektedir. ÖH'de ise eğitim düzeyi bireylerin yaş ortalamalarının düşük olması ve sağlık meslek lisesinden mezun olduktan hemen sonra işe başlamaları sebebiyle bu kurumlarda KH'lerine nispeten biraz daha düşük kaldığı görülmektedir.

Korelasyon analiz sonuçlarını değerlendirdiğimizde; KH'de örgütsel adalet ile ÖVD'nin alt boyutlarından vicdanlılık ($r=,255$), nezaket ($r=,200$) ve sivil erdem ($r=,211$) arasında, 001 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki değerlendirildiğinde KH personelinin örgütsel adalet algısının artması ile birlikte, çalışanların hastane kurallarına uyma, çalışan arkadaşları ile iyi ilişkiler kurma ve hastanedeki gelişmelere daha duyarlı olma

konusundaki tutumlarının da artacağı değerlendirilmektedir. Kamu hastanesi yöneticilerine kurumlarındaki örgütsel adalet düzeyini yükseltecek tutum ve davranışları sergilemeleri önerilmektedir.

Diğer korelasyon analiz sonuçları değerlendirildiğinde; KH'de ÖVD ile örgütsel adaletin alt boyutlarından prosedür adaleti ($r=202$) ile ÖVD arasında, 001 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. KH'de yöneticilerin çalışanları etkileyecek kararları alırken onların görüşlerini de dikkate aldıklarını, belli standartlara sahip olduklarını ve alınan kararların sonuçlarına ilişkin çalışanlara sorgulama fırsatı verdiklerini göstermektedir. Bu uygulamaların kurum içi örgütsel adalet algı seviyesini yükselteceği ve personelin ÖVD sergileme isteğini artıracacağı değerlendirilmektedir.

Literatürde yapılan benzer araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Örneğin Poyraz vd. (2003), 4 ve 5 yıldızlı termal otellerde yaptıkları çalışmalarında örgütsel adalet ile ÖVD'nin centilmenlik ve nezâket boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Sezgin (2007), üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren 3 şirkette çalışan beyaz yakalılar üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel adalet ile ÖVD'nin boyutlarından özgecilik ve vicdanlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. İplik (2009), süpermarket çalışanları üzerine yaptığı çalışmada örgütsel adalet ile ÖVD'nin alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yüksel (2009), Samsun ili İlkadım İlçe Belediyesi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel adaletin alt boyutları ile ÖVD'nin alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çetinkaya ve Çimenci (2014), Afyonkarahisar'da bir alışveriş merkezinde farklı alanlarda hizmet veren işletmelerde çalışan işgörenler üzerinde yaptıkları araştırmalarında örgütsel adaletin prosedür ve etkileşim adaleti boyutlarıyla ÖVD'nin özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutları arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Özellikle araştırmamızda KH'de çıkan sonuçlar yukarıda adı geçen araştırma sonuçları ile benzerlikler göstermektedir. ÖH'de herhangi bir korelasyon ilişkisinin çıkmamasının sebebinin kamu hastanesine göre personel sayısının az olması nedeni ile iş yükünün fazla olması ve işten çıkarılma korkusu nedeniyle çalışanların cevaplarından tam emin olmadan işaretledikleri düşünülmektedir.

Bu araştırma bir kamu ve özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Bundan sonra bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara üniversite hastaneleri, branş hastaneleri (kadın doğum ve çocuk, diş, kemik, göz hastanesi vb...) ile farklı özel hastaneleri de araştırma kapsamına almaları

önerilmektedir. Bu araştırmanın bir ileri safhasında ise yurtdışında bulunan aynı statüdeki hastanelerde bu çalışmalar uygulanarak hastaneler arası kıyaslamalar yapılabilir. Böylelikle ülkeler arasında sağlık örgütlerinin yönetilme şekilleri ve uygulamalarına ışık tutulabilir. Nasıl kamu ve özel sektör hastanelerinin birbirlerinden öğreneceği tecrübeler varsa, ülkelerinde bu alanda birbirlerine tecrübe aktarımı sağlamalarının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2006). “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1): 1-14.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). “Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz”, *Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Fakültesi Dergisi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (2): 19-40.
- Aslan, Ş. (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2): 163-178.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17 (1): 29-62.
- Bozkurt, S. (2010). *İnsan Kaynakları Uygulamaları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Finansal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cihangiroğlu, N.; Şahin, B. ve Naktiyok, A. (2010). “Hekimlerin Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma”, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (12), 67-82.
- Cropanzano, R.; Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). “The Management of Organizational Justice”, *The Academy of Management Perspectives*, 21 (4), 34 -48.
- Çetin, S. A. (2009), “Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Afyonkarahisar’daki 4 ve 5 Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23), 237-278.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). “Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Çalışma”, *Bilig (Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi)*, 56: 99-119.
- Demiröz, S. (2014). “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Örgütsel İmaj Algılamaları Öğrenci Başarıları arasındaki İlişki”, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Ertürk, E. (2014). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). Organizational Justice and Human Resource Management, SAGE Publications, London.
- Geçkil, T. (2013). Örgütsel Demokrasi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: TRB1 Bölgesindeki Üniversite Hastanelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Gürbüz, S. (2007). Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet İle İlişkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Irak, D. U. (2004). “Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu”, Türk Psikoloji Yazıları Dergisi, 7 (29): 25-43.
- İnce, M. ve GüL, H. (2011). “The Effect of Employees' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Application in Turkish Public Institutions”, International Journal of Business and Management, 6 (6): 134-149.
- İşcan, Ö. F., Naktiyok, A. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi, 59 (1): 181-201.
- Kaplan, İ. (2011), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1): 35-48.
- Organ, D.W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington Books, Lexington.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21: 77-96.
- Özkan, O. S. (2012). Örgütsel Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Özyurt, E. D. (2010). The Effect of Working Place On The Between Perception Of Orgazinationl Justice, Orgazinationl Support And Orgazinationl Citizenship Behavior, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 54: 307-331.
- Sezgin, O. (2009). Exploring The Relationship Between Concept of The Organizational Culture, Organizational Justice And Organizational Citizenship Behavior, Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Şehitoğlu, Y. (2010). Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanın Çalışan Performansı İlişkisi, Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Tokgöz, E. (2012). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Turnipseed, D. L. (2002). "Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics", *Journal of Business Research*, 55: 1-15.
- Uluköy, M. (2014). "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet ile Tükenmişlik Duyguları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39: 213-226.
- Ünüvar, T. G., (2006). An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And organizational Citizenship Behavior, Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, A. (2010). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde Sosyal Medyanın Rolü: GSM Firmaları Örneği

Erol TEKİN*

Öz: İçinde bulunduğumuz teknoloji çağında, firmalar kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini müşteri, toplum, çalışanlar ve diğer çıkar grupları ile olan ilişkilerine ve ticari faaliyetlerine entegre ederken sosyal medyayı etkin bir şekilde kullanmalıdırlar. Bu kapsamda çalışma sosyal medyanın kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerindeki rolünü araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç çerçevesinde Türkiye'nin en büyük 3 GSM firmasının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına bakılmış ve sosyal medya kullanıcısı 377 adet üniversite öğrencisi üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar sosyal medyayı etkin bir şekilde kullanan GSM firmalarının kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin diğerlerine oranla daha fazla bilindiğini göstermektedir. Ayrıca sosyal medyanın kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri konusunda farkındalığı artırdığı ve bu faaliyetlere destek sağlanması açısından da etkili bir araç olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinden haberdar olunan mecranın etik ve gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk algısı açısından anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Sosyal Medya, GSM Firmaları
Jel Kodu: M14, M39

The Role of Social Media in Corporate Social Responsibility Activities: The Case of GSM Firms

Abstract: In the technology era, firms should effectively use social media while integrating corporate social responsibility activities into their relationships with customers, society, employees and other interest groups and their commercial activities. In this context, the study aims to investigate the role of social media in the corporate social responsibility activities. Within this aim, corporate social responsibility studies of the three largest GSM firms in Turkey are examined. Analyses are made on 377 university students who are social media users. The results show that GSM firms that use social media effectively are more aware of their corporate social responsibility activities than others. Also, The results show that social media has raised awareness of corporate social responsibility activities and is an effective way to support these activities. It has been found that social media awareness of corporate social responsibility activities makes a meaningful difference in terms of ethical and voluntary corporate social responsibility perception.

Keywords: Coorporate Social Responsibility, Social Media, GSM Firms
Jel Kodu: M14, M39

* Yrd. Doç. Dr. Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü, Kastamonu, etekin@kastamonu.edu.tr

1. GİRİŞ

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), geçmişte hayırseverlik faaliyeti şeklinde bireysel olarak gerçekleştirilirken günümüzde ise hayırseverlik, ahlaki, ekonomik ve yasal sorumluluk faaliyeti olarak ifade edilmektedir. İlk ortaya çıktığında Friedman (1970) KSS kavramını firmaların sadece ekonomik sorumluluklarını yerine getirmeleri şeklinde açıklamıştır. Sonrasında firmaların sadece ekonomik ve yasal yükümlülüklerinin olmadığı ayrıca topluma ve diğer paydaşlara karşı da farklı sorumluluklarının olduğuna dikkat çekilmiştir (Stone, 1975; Carroll, 1979; Frederick, 1987). KSS kavramı günümüzde ise firmanın tüm paydaşlarına karşı sorumlu olması ve tüm kararlarında onları dikkate alması olarak ifade edilmektedir. Bu tanımlama toplum tarafından sosyal sorumluluk kavramına önem atfedilmesini sağlamıştır. Bu nedenle firmalar müşteri, tüketici, toplum, çalışan vb. tüm çıkar gruplarını etkileyebilmek adına sosyal sorumluluk faaliyetlerini yürütebilmektedir. Ayrıca KSS faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için ilgili çıkar gruplarının da bu faaliyetlere destek vermesi ve amacına ulaşmasını sağlaması gerekmektedir.

Son zamanlarda sayıları günden güne artan çeşitli sektörlerdeki firmalar yaptıkları sosyal sorumluluk çalışmalarına ilgi toplayabilmek için sosyal medyayı kaldıraç olarak kullanmaya başlamışlardır. Çünkü sosyal medya, temelinde paylaşım olan katılımcıların ortak bir noktada bütünleşmesi ve çoğu zaman da daha iyi seçim yapabilmek için daha çok bilgi edinme imkânı tanıyan online bir platformdur (Evans, 2008). Ayrıca sosyal medya farklı çıkar gruplarını bir araya getirme imkânı sağlaması açısından da önemlidir. Yine sosyal medya firmalara geliştirdikleri KSS projelerini hem duyurma hem de ilgili paydaşları sürece dâhil etme olanağı sağlamaktadır. Bu çerçevede sosyal sorumluluk alanında adım atmak isteyen kurumsal firmalar, geleneksel medyanın aksine sosyal medyayı tercih etmeye başlamıştır. Sosyal medyanın içeriğinin çoğunlukla kullanıcılar tarafından oluşturulması, yenilikçiliği ve erişiminin kolaylığı gibi özelliklerine de bakıldığında sosyal medyanın KSS faaliyetleri açısından önemli bir hale geldiği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı Türkiye’de kullanıcı sayısı açısından en büyük 3 GSM firmasının KSS faaliyetlerinin duyurulmasında, tanınmasında ve etkinliğinde sosyal medyanın rolünü ortaya koymaktır.

Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde bir kavramsal çerçeve çizilmiştir. İkinci bölümde KSS ve sosyal medya ilişkisine değinilerek literatür ele alınmıştır. Son bölümde ise araştırmanın bulgularına yer verildikten sonra sonuçlar ifade edilerek çalışma tamamlanmıştır.

2. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

Kurumsal sosyal sorumluluk, 1970'li yıllardan itibaren ortaya çıkmış ve farklı şekillerde tanımlanarak günümüze kadar ulaşmıştır. Literatüre bakıldığında KSS ile ilgili ilk tanımlama Bowen (1953) tarafından yapılmıştır. Bu tanımlamaya göre KSS yöneticilerin hem işletmenin amaçlarına hem de toplumun beklenti ve değerlerine uygun davranması, bu beklenti ve değerlerle uyumlu politikalar belirleyerek uygulaması, karar vermesi ve faaliyetlerini yerine getirmesi olarak ifade edilmiştir. Davis (1960) ise KSS'yi işletmelerin ekonomik çıkarlarından daha üst düzeyde almış olduğu kararlar ve sergilemiş olduğu davranışlar olarak tanımlamıştır. Friedman (1970) ise KSS kavramını, yasal sınırlar içerisinde tanımlayarak işletmelerin sadece ekonomik sorumluluklarını yerine getirmeleri gerektiğini belirtmiştir. Daha sonrasında birçok yazar tarafından işletmelerin sadece ekonomik ve yasal yükümlülüğünün olmadığı ayrıca topluma karşı da farklı sorumluluklarının olduğu ifade edilmiştir (örneğin, Davis, 1973; Stone, 1975; Carroll 1979 ve Frederick, 1987).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere KSS kavramı iç ve dış tüm paydaşları ifade etmektedir. Bu paydaşlar Wood'a (1990: 86) göre çalışanlar, müşteriler, tüketiciler, tedarikçiler, rakipler, hissedarlar, çevre, devlet ve toplum olarak sıralanabilir. Şekil 1 KSS'nin iç ve dış paydaşlarını göstermektedir.



Şekil 1. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İç ve Dış Paydaşları

Kaynak: Wood'dan (1990) derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bu açıklamalar ışığında KSS yardımseverliğin de ötesinde bir kavram olarak firmanın tüm paydaşlarına (çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, ortaklar, yatırımcılar vb.) ve çevreye karşı

tamamen sorumlu olmasını ve tüm kararlarında bu unsurları göz önünde bulundurmasını ifade etmektedir.

Carroll (1979) KSS taraflarını da dikkate alarak sosyal sorumluluğun ekonomik, yasal, etik ve hayırseverlik olmak üzere dört boyutu olduğunu belirtmiştir. Ekonomik sorumluluklar, Carroll'a göre (1979), işletmeler kâr elde ederek yaşamlarını sürdürdüklerinden dolayı işletmelerin ilk ve en önemli sosyal sorumluluğudur. Söz konusu ekonomik sorumluluklar pay sahiplerinin kazancını artıracak şekilde hareket etme, rekabetçi konumlarını koruma, karlılıkta devamlılığı sağlama, yüksek kâra yönelme ve yüksek düzeyde verimlilikle organizasyonun işleyişini sürdürme olarak ifade edilmektedir (Carroll, 1991: 40; Ersöz, 2007: 30). Yasal sorumluluklar, işletmelerin kâr elde ederek ekonomik faaliyetlerini sürdürürken yasal kurumların belirlediği kanun ve düzenlemelere uygun hareket etmesi ile ilgili sorumluluklardan oluşmaktadır. Bu sorumluluklar belirtilen mevzuata uygun davranma, ulusal ve yerel düzenlemelere uygun davranma, mal ve hizmetlerin sunumunda asgari yasal gerekliliklere uyma şeklinde ifade edilebilir (Carroll,1991: 41; Ersöz, 2007: 31). Ahlâki sorumluluk olarak da ifade edilen etik sorumluluklar, kanunların daha da ilerisinde toplumsal kurallara ve beklentilere uyumlu davranılmasıdır (Coşkun,2010: 43). İşletmenin ürettiği ürün ya da hizmetler konusunda dürüst davranması, ikili ilişkilerde diğer tarafı kandırmaması, toplumun değerlerine uyması, toplumun beklentileri çerçevesinde çevreye saygı göstermesi etik boyutun bileşenlerinden bazılarıdır (Carroll, 1991; Öztürk, 2013: 19). Hayırsever ya da Gönüllü sorumluk ise, işletmelerin kendilerinin belli bir zorunluluk altında hissetmeden yasal ve ahlâki herhangi bir beklenti içinde olmadan tamamen gönüllü olarak faaliyette bulunmaları şeklinde ifade edilmektedir (Sığındı, 2013: 501).

İster gönüllü ya da etik ister yasal ya da ekonomik boyutlar dikkate alınarak yapılsın KSS çalışmaları, kamuoyu tarafından önemsenmekte, firmaya karşı güven duygusu oluşturmakta, firmanın sosyal değerini arttırmakta, reklam çalışmalarına canlılık ve etkinlik kazandırmakta, medya ile ilişkileri güçlendirmekte ve firmanın sosyal değerini arttırmaktadır (Balta Peltekoğlu, 2007). Ayrıca sınırlar ötesi ticaret, uluslararası firmalar ve global dağıtım ağlarının önem kazanması ile internet, cep telefonları ve diğer kişisel dijital aletlerin kurumsal aktiviteleri izlemeyi ve bunlarla ilgili bilgileri yaymayı kolaylaştırması, sivil toplum örgütlerinin giderek güçlenmesi, tüketiciler ve yatırımcıların sosyal sorumluluk sahibi iş uygulamalarını giderek artan derecede desteklemeleriyle KSS oldukça önemli hale gelmiştir (Özdemir, 2007: 27-28).

Bu noktada firmalar önemli hale gelen KSS faaliyetlerini yerine getirirken tüketiciye, topluma, çalışanlara, müşterilere vb. medya yoluyla ulaşmakta ve günümüzde de medyanın en önemli ayaklarından biri olan sosyal medyadan oldukça fazla bir şekilde yararlanmaktadırlar.

3. SOSYAL MEDYA KAVRAMI

Sosyal medyanın son zamanlarda oldukça önemli hale gelmeye başlayan bir kavram olduğu yadsınmaz bir gerçektir. Günümüzde oldukça önemli hale gelen sosyal medya kavramının çeşitli tanımları mevcuttur. Evans'a (2008) göre sosyal medya katılımcıların fikir ve deneyimleri üzerine kurulmuş olan, benzerlikler üzerine içten konuşma ortamı sağlayan, temelinde paylaşım olan, katılımcıların ortak bir noktada bütünleşmesini ve çoğunlukla da daha iyi seçim yapabilmek için daha çok bilgi edinme imkânı tanıyan online platformlar olarak tanımlanmıştır. Bruns ve Bahnisch'e (2009) göre sosyal medya derin sosyal etkileşimi, topluluk oluşumunu ve işbirliği projelerini gerçekleştirmeyi sağlayan sitelerdir. Kişilerin birbirleriyle iletişim ve paylaşımlarını sağlayan sosyal medya gün geçtikçe katılımcıları arasında daha çok artan bir etkileşim sağlamaktadır. Artan bu etkileşim sayesinde sosyal medyada yer alan sosyal ağ ve gruplar ile insanlar kurumlarını tanıtmaya, arkadaş ilişkileri kurma şansını yakalamakta ve bununla birlikte ürün servisi, fikir ve nesnelere ilişkin ilişkilere bağlılık göstermektedirler (Solis, 2008: 6). Bu bağlamda sosyal medya en yüksek düzeyde paylaşımın gerçekleştiği, iletişimin en üst seviyede olduğu, online medyanın yeni bir şekli olarak fırsatlar sunan en yeni fikirlerden biridir (Mayfield, 2008: 6). Bu yeni fikir kişilerin birbirleriyle sınırsız paylaşımı ve iletişiminin temelinde beş özelliğe sahiptir (Gürsakal, 2009: 23-24; Mayfield, 2008: 5; Lerman, 2007: 16-28);

Katılım: Sosyal medya, kurulan iletişimle geribildirimde bulunmayı ve katkı vermeyi kolaylaştırır. Medya ile izleyicisi arasındaki çizgiyi kaldırarak kullanıcıya cesaret verir.

Açıklık: İçeriğe erişime, katılıma ve geri bildirimde oldukça açıktır. Engelleri bertaraf eder ki çok nadir konularda kullanıcılara engeller konulur. Kullanımı oldukça açık ve kolaydır.

Karşılıklı Konuşma: Geleneksel medyada olduğu gibi tek yönlü bir iletişim içermemektedir. Bu noktada sosyal medya kişilere çift yönlü iletişim, rahat ve zamanında geribildirim imkânı sunmaktadır.

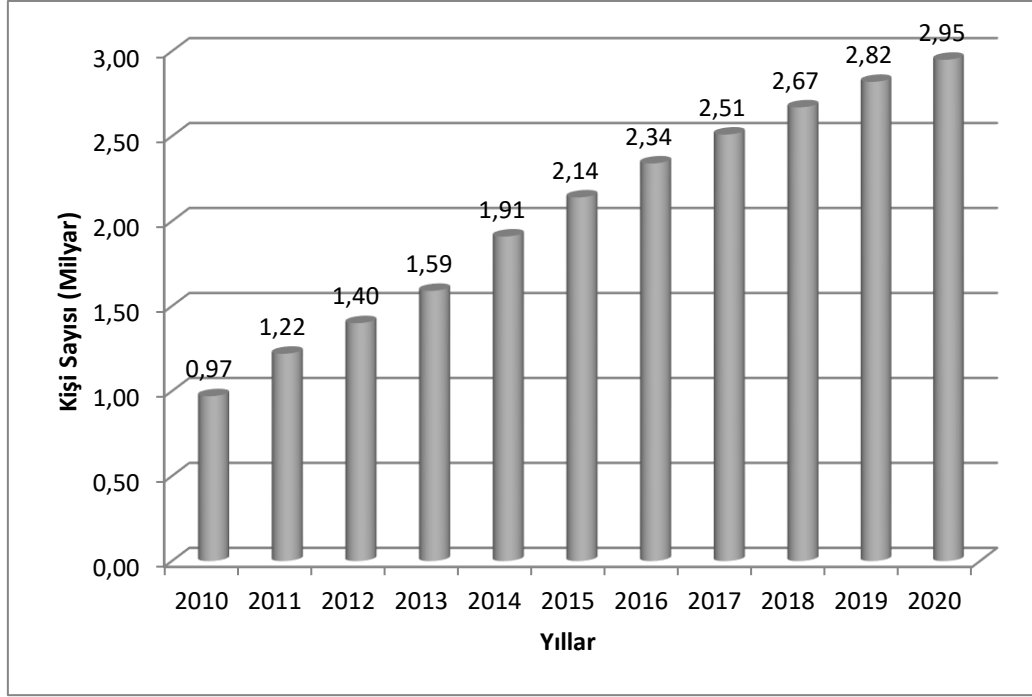
Topluluk: Sosyal medya bazı konular ve kişiler hakkında toplulukların hızlıca oluşmasını sağlayarak etkin bir iletişim kurulmasına izin verir. Topluluklar da sevdikleri ve ilgilendikleri her türlü (video, fotoğraf vb. gibi) paylaşımı yapabilir.

Bağlantısallık: Sosyal medyanın birçok türü bağlantısaldır. Diğer sitelere, kaynaklara ve insanlara link göndererek faydalanma imkânı sağlar.

Sosyal medyanın özellikleri de dikkate alındığında toplumun davranışlarını etkilemesi bakımından son derece önemlidir (Kirschenbaum, 2004: 99). Bir diğer önemli nokta ise sosyal medya sitelerinde içeriğin çoğunlukla kullanıcılar tarafından oluşturulmasıdır. Ayrıca bu önemli nokta geleneksel medyada içeriğin tamamen yayıncı tarafından oluşturulması nedeniyle sosyal medya ile geleneksel medya arasındaki önemli bir farktır. Bu kapsamda sosyal medya geleneksel medyadan erişim, erişilebilir olma, kullanılabilirlik, yenilik ve kalıcılık konularında benzerlikler ve farklılıklar içermektedir. Her ikisi de herkesin genel bir kitleye erişebilmesine olanak tanır. Erişilebilirlik noktasında maliyet açısından sosyal medya az ya da sıfır maliyet içermektedir. Bu nedenle daha fazla kişiye erişilebilir. Sosyal medyada herkes bir şeyi rahatlıkla paylaşabildiği için geleneksel medya gibi her zaman uzmanlık gerekmemektedir. Fakat içeriğe güven açısından daha çok dikkat etmek gerekmektedir. Sosyal medya paylaşılan içeriklerde hızlı bir şekilde düzeltmeler yapabilmeye olanak sağlamaktadır. Tüm bu özellikleri ile birlikte son yıllarda sosyal medya hayatımızın her alanına hızlı bir şekilde girmeye başlamıştır. Bu noktada sosyal medyanın geçmişten günümüze nereye geldiği ve gelecekte nerelere ulaşabileceğinden bahsetmek yerinde olacaktır.

3.1. Sosyal Medya Verileri: Dün-Bugün-Gelecek

Sosyal medyanın günümüzde birçok çeşidi olmasına rağmen sosyal ağlar, bloglar, wikiler, podcastler, forumlar, içerik toplulukları ve mikroblog en önemlileri olarak ifade edilebilir. Söz konusu tüm sosyal medya mecralarının hem Türkiye’de hem de dünyada kullanımı gün geçtikçe artmaktadır. Bu kapsamda e-Marketer 2017 tarafından hazırlanan 2010-2020 yıllarına ait sosyal medya kullanımı ve tahminine ilişkin veriler Grafik 1’de özetlenmektedir.

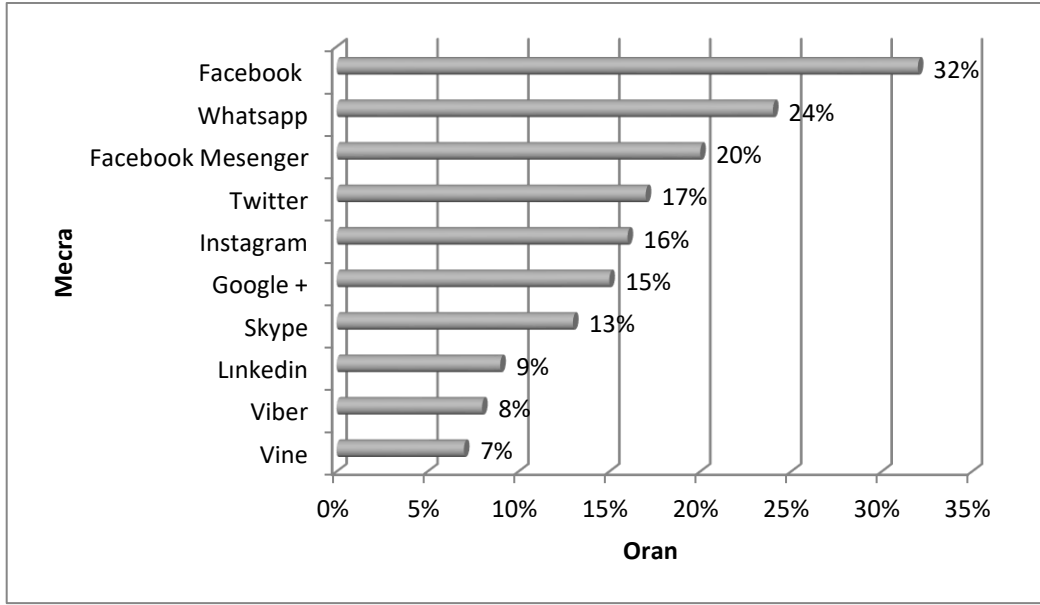


Grafik 1. Dünyada Sosyal Medya Kullanıcı Sayıları ve Tahminleri
(2010-2020)

Kaynak: E-Marketer (2017)'den derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

2010 yılında dünyada 970 milyon kişi sosyal medyayı kullanıyorken 2016 yılında bu rakam 2.34 milyar kişiye yükselmiştir. Yaklaşık 3 yıl sonra 2020 de ise söz konusu sayının 3 milyarı bulması beklenmektedir.

Türkiye açısından bakıldığında, We Are Social (2016) verilerine göre, 79.14 milyon nüfusa sahip olan Türkiye'nin %58'i (46.28 milyon) aktif olarak internet kullanmaktadır. Nüfusun %53'ü de (42 milyon) sosyal medyayı aktif olarak kullanmaktadır. Bu rakam internet kullananların %90'dan fazlasına denk gelmektedir. Sosyal medya kullanıcılarının %85'ten fazlası (36 milyon) ise mobil sosyal kullanıcılardır. Bu kesim sosyal medyayı sürekli yanında taşıyan bir kesimdir. 2016 yılı itibariye Türkiye'de tablet ya da bilgisayarla internete bağlanma süresi ortalama 4 saatten fazla iken telefonla bağlanma süresi de 2 saatin üzerindedir. İnternetin her gün kullananların oranı ise %77 olarak görülmektedir. Bu veriler Türkiye'de internetin buna bağlı olarak da sosyal medyanın fazlasıyla kullanıldığını göstermektedir. Grafik 2 Türkiye'de en çok kullanılan sosyal medya mecralarını göstermektedir.



Grafik 2. Türkiye’de Kullanılan Sosyal Medya Mecraları (İlk 10)

Kaynak: We Are Social (2016)’dan derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 2 incelendiğinde Türkiye’de en çok kullanılan sosyal medya platformlarının ilk sırasında Facebook’un (%32) yer aldığı görülmektedir. Facebook’u WhatsApp (%24), Facebook Messenger (%20), Twitter (%17), Instagram (%16) takip etmektedir. Bu ilk beşi Google+, Skype, LinkedIn, Viber ve Vine ikinci beşi takip etmektedir. Sosyal medya mecraları içerisinde ise sosyal ağların sıralaması Facebook, Twitter, Instagram, Google+, LinkedIn ve Vine şeklindedir.

En çok kullanılan sosyal ağ olan Facebook kullanıcı profiline bakıldığında ise (42 milyon) kullanıcıların %11’inin 13-19 yaş, %23’ünün 20-29 yaş, %15’inin 30-39 yaş, %8’inin 40-49 yaş, %3’ünün 55-59 yaş ve %2’sinin 60 yaş ve üzerinde oldukları görülmektedir. Bu bağlamda araştırmada kullanılan 3 GSM firmasının KSS faaliyetlerinde kullandıkları sosyal medya mecraları Facebook, Twitter ve Instagram olarak, çalışmanın örneklemini ise üniversite öğrencileri olarak seçilmiştir.

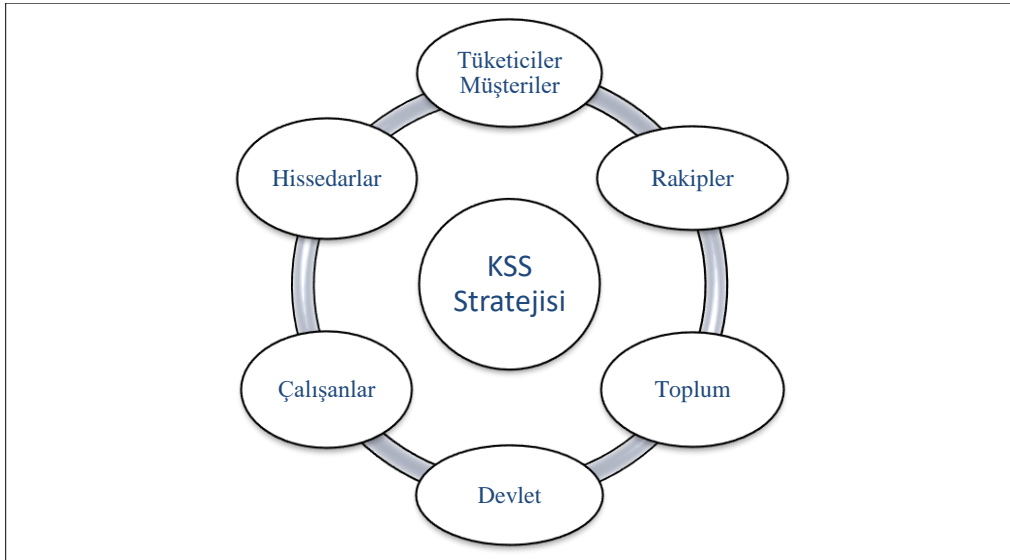
4. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK - SOSYAL MEDYA İLİŞKİSİ

Günümüz teknoloji çağında kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde etkin bir şekilde ilgililere ulaştırılması, yığınların bu projelerin arkasından gitmesinin sağlanması ve en önemlisi tüm paydaşların katılımının sağlanarak geri bildirim alınabilmesi için sosyal medya önem arz etmektedir. KSS çerçevesinde kurumlar çalışanlara, müşterilere (tüketicilere), tedarikçilere, rakiplere, hissedarlara (ortaklara), devlete, topluma ve doğaya (çevreye) karşı sorumludurlar

(Wood, 1990: 86). Özellikle modern KSS anlayışına göre firmalar sosyo-ekonomik kuruluşlar olarak ele alındığından dolayı aşağıdaki hususlara dikkat çekilmektedir (Aktan, 2007: 26-27);

- Firmalar, sosyal yaşamın ayrılmaz parçalarıdır. Bu nedenle toplumsal sorunlar ve bunların çözümünde toplumun bir parçasını oluştururlar.
- Firmalar, toplumsal sorunları dikkate alabilecek kaynaklara sahiptirler. Fakat toplumun yardımı ile kaynakların hepsini kullanabilirler.
- Firmalar açısından çevre oldukça önemlidir. Günümüzde topluma yatırım yapan firmalar yarının kârını elde etmektedirler.
- Firmaların gönüllü yapamadıklarını devletler yasal zorunluluklar sayesinde gerçekleştirebilir.

Bu bakış açısı kurumsal sosyal sorumluluğun yalnızca ortakların kârlarını değil çevrenin, toplumun, çalışanların ve paydaşların çıkarlarını da göz önüne alması gerektiğini göstermektedir. Bu noktada KSS faaliyetleri firmaların müşteri memnuniyetini artırarak tüketicilerin gözünde iyi bir yer edinebilmeleri için önemlidir. Bu kapsamda Şekil 2’de kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin tarafları görülebilmektedir.



Şekil 2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetinin Tarafları

Kaynak: Agster vd., (2010: 12)'den esinlenilerek oluşturulmuştur.

Şekil 2’de görüldüğü üzere KSS’nin birçok tarafı bulunmaktadır. Ancak KSS faaliyetlerinin başarılı olabilmesi için söz konusu tarafların ortak bir noktada buluşturulması gerekmektedir. Sosyal medya paydaşları ve şirketleri sosyal sorumluluğu vurgulama noktasında yardımcı

olabilir. Bu ortamı oluşturmada sosyal medyanın önemli bir rolünün olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Söz konusu tarafların hepsinin açıkça fikirlerini iletebileceği, kolaylıkla erişebileceği ve geri bildirim alabileceği yer sosyal medya olarak düşünülebilir. Sosyal medya içerisinde yer almak firmalara hem paylaşımları ile tüketicilere daha yakın olma ve marka sadakati yaratma hem de birçok kitlenin yardımı ile gönüllü duyurum yapma imkânı sağlamaktadır. Tüm bunların yanında hem firmalar hem de tüm paydaşlar kendilerini sosyal medya aracılığı ile daha rahat ifade edebilme özgürlüğüne sahip olabilmektedirler. Bu sayede firmalar müşteri beklentilerini ölçmenin, indirimler sunmanın, yeni ürün ve hizmetleri tanıtmının, takipçilerine hızlı bir şekilde yanıt verebilmenin yanında sosyal sorumluluk faaliyetlerini milyonlarca insanla paylaşabilmektedirler.

Öyle ki, 2016 yılı verilerine göre dünyada 2,3 milyar insan aktif sosyal medya kullanıcısıdır (Kemp, 2016). Bu sayı dünya nüfusunun 3'te 1'ine tekabül etmektedir. Ayrıca iki ya da daha fazla sosyal medya aracını kullananların oranı %91 olarak dikkat çekmektedir. Bu rakamlar muazzam rakamlar olmakla birlikte her geçen yıl sosyal medya kullanıcı sayıları hızla artmaktadır.

Türkiye açısından bakıldığında bu rakamlar daha önemli bir hal almaktadır. Türkiye'de nüfusun yarıdan fazlası (%53 / 42 milyon kişi) sosyal medyayı aktif olarak kullanmaktadır. Bu rakamın %85'i ise (36 milyon kişi) sosyal medyayı mobil cihazlarından takip etmektedir. Diğer bir deyişle bu kişiler sosyal medya ile beraber yaşamaktadırlar.

Hem dünyada hem de Türkiye'de böylesine önemli bir yeri olan sosyal medyanın KSS faaliyetlerinin duyurulmasında, farkındalık yaratılmasında ve başarıya ulaşmasında rolünün olması beklenmektedir. Çünkü katılım sağlayamayan sosyal sorumluluk projesinin duyurumu yeterli yapılmamış veya yetersiz bir çalışma yapılmış demektir. Ayrıca KSS faaliyetleri bireysel değil toplulukları harekete geçirerek başarılı olan projelerdir. Toplulukların harekete geçirilmesi ile kurumların sosyal başarısı, tanınırlıkları ve güvenilirlikleri artabilmektedir. Bunun da ileriye yönelik ekonomik başarıyı getirebileceği söylenebilir. Tüm bunlarla birlikte sosyal medya uygulamaları çerçevesinde gerçekleştirilen KSS projeleri, geleneksel yöntemlere oranla daha fazla hedef kitleye ulaşabilir. Bunun da en önemli faydası katılımın sağlanmasıdır.

Son zamanlarda literatürde bazı çalışmalarda KSS sosyal medya ilişkisinin önemine işaret edilmeye başlanmıştır. Hall (2010) KSS faaliyetlerine katılımı daha da artırmanın şeffaf sosyal medya yaklaşımından geçtiğine inanmaktadır. Baer (2010) ise yapmış olduğu çalışmada

müşteriler, tedarikçiler, yatırımcılar ile diyalogun açık tutması sebebiyle KSS faaliyetlerine farkındalığı artırdığını ifade etmiştir. Curley ve Noormohamed (2014) yapmış oldukları çalışmada sosyal medya pazarlamasının KSS gibi kurumsal mesajlar vermede etkili olduğunu söylemişlerdir. Türkiye’de ise Küskü Akdoğan ve Bay (2011) yapmış oldukları çalışmada KSS faaliyetleri medyada daha sık yer alan kuruluşların getirilerini de artırdığını belirtmişlerdir. Emek Alan (2015) yapmış olduğu çalışmada 3 büyük petrol firmasının kurumlar sosyal sorumluluk çalışmaları için aktif olarak sosyal medyayı kullanmalar dahi çalışmalarını yine de başkaları tarafından paylaşılabilirliğini belirtmiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında araştırmaya konu olan firmaların daha fazla yatırım ve sosyal medya paylaşım yapması gerektiğini ifade etmiştir. Tekin (2017) ise KSS faaliyetlerinde sosyal medyanın rolüne ilişkin teorik bir çalışma ortaya koymuştur. Söz konusu çalışmada dünyada KSS projelerini sosyal medya üzerinden paydaşlarına ulaştıran bazı örneklere yer verilmiş ve sosyal medyanın KSS projelerinin duyurulmasında önemli bir rolünün olabileceği ifade edilmiştir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde günümüzde oldukça önemli bir yeri olan sosyal medyanın KSS faaliyetleri ile teorik olarak ilişkilendirildiği fakat uygulamalı çalışma sayısının oldukça az olduğu görülmüştür.

Bu bağlamda Türkiye’de kullanıcı sayısı bakımından en büyük 3 GSM firmasının KSS faaliyetleri üzerinde sosyal medyanın rolü üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Ayrıca KSS faaliyetlerinin sosyal medyadan duyurulmasının KSS algısı üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Bu kapsamda çalışma kapsamında aşağıda yer alan sorularla birlikte KSS algısının sosyal sorumluluk projelerinden haberdar olma şekli açısından bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla H₁ hipotezi geliştirilmiştir.

1- KSS farkındalığına yönelik sorular;

Soru1: Her hangi bir GSM firmasının KSS faaliyeti hakkında bilgi sahibi misiniz?

Soru2: Ne zamandan beri KSS hakkında bilgi sahibisiniz?

Soru3: GSM firmalarının KSS faaliyetleri ile ilgili projeleri nereden duydunuz?

Soru4: En çok hangi GSM şirketinin sosyal sorumluluk projesini duydunuz?

Soru5: Sizce sosyal sorumluluk projeleri hangi yöntemlerle duyurulmalı?

2- KSS-Sosyal medya ilişkisine yönelik sorular:

Soru1: Sosyal medya kanalları KSS çabalarını öğrenmenin en etkili yoludur.

Soru2: Şirketlerin KSS çabaları konusunda ek bilgi istediğimde sosyal medyadan elde edebiliyorum.

Soru3: Bir şirketin KSS faaliyetleri ile ilgili çabalarını sosyal medya aracılığı ile etkileyebileceğimi düşünüyorum.

Soru4: Şirketlerin KSS faaliyetlerini sosyal medyadan duyurması ve harekete geçirmesi bu konuda dürüst olduklarını göstermektedir.

H₁: Paydaşların KSS projelerinden haberdar olma şekline göre KSS algıları açısından anlamlı farklılık vardır.

H_{1a}: Paydaşların KSS projelerinden haberdar olma şekline göre ekonomik KSS algıları açısından anlamlı farklılık vardır.

H_{1b}: Paydaşların KSS projelerinden haberdar olma şekline göre yasal KSS algıları açısından anlamlı farklılık vardır.

H_{1c}: Paydaşların KSS projelerinden haberdar olma şekline göre ahlaki KSS algıları açısından anlamlı farklılık vardır.

H_{1d}: Paydaşların KSS projelerinden haberdar olma şekline göre hayırsever KSS algıları açısından anlamlı farklılık vardır.

5. ARAŞTIRMA METODOLOJISI

5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları

Çalışmanın amacı Türkiye’de kullanıcı sayısı açısından en büyük 3 GSM firmasının KSS faaliyetlerinin duyurulmasında, tanınmasında ve etkinliğinde sosyal medyanın rolünü ortaya koymaktır. Günümüzde sosyal medya özellikle ülkemizde vazgeçilmez bir unsur olmaya başlamıştır. İşletme sahiplerinden, yöneticilere çalışanlardan tüketicilere kadar herkes sosyal medyanın bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle insanları harekete geçirmenin oldukça etkili bir yolu olarak sosyal medya ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu kapsamda sosyal medyanın içeriğinin çoğunlukla kullanıcılar tarafından oluşturulması, yenilikçiliği ve erişiminin kolaylığı gibi özelliklerine de bakıldığında sosyal medyanın KSS faaliyetleri açısından önemli bir hale geldiği düşünülmektedir. Literatürde bu ilişkiyi ortaya koyan teorik çalışmalar yapılmaya

başlanmasına rağmen ampirik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışma günümüz bilgi ve teknoloji çağında sosyal medya KSS ilişkisini ampirik olarak ortaya koyması açısından önem arz etmektedir.

Bununla birlikte çalışmada bazı kısıtlar söz konusudur. Çalışmanın GSM firmaları üzerinde yapılması bir kısıt olarak ifade edilebilir. Ayrıca sadece üniversite öğrencilerinin ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin incelenmesi diğer bir kısıt olarak ifade edilebilir.

5.2. Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın evreni seçilirken iki önemli noktanın üzerinde durulmuştur. Bunlardan ilki gelecek için bir yatırım olarak görülen KSS faaliyetlerinin son zamanlarda eğitim camiası üzerine yoğunlaşmış olmasıdır. Bir diğeri ise sosyal medya kullanımında gençlerin oldukça yoğun olması ve ülkenin geleceğini oluşturuyor olmasıdır. Bu kapsamda Türkiye’de sosyal ağ kullanıcılarının çoğunun gençler olduğu düşünüldüğünde üniversite öğrencileri Türkiye’deki sosyal medya kullanıcılarının temsilcileri olarak kabul edilebilir. Yine sosyal sorumluluk projelerinin eğitim ağırlıklı olması firmaların eğitim ile ilgili sosyal sorumluluk faaliyetlerinin incelenmesini önemli hale getirmektedir. Ayrıca çalışmada 3 GSM firmasının eğitim faaliyetlerine ilişkin sosyal sorumluluk projeleri inceleneceğinden dolayı üniversite öğrencileri üzerinde çalışmayı yürütmenin daha doğru sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Bu nedenlerden dolayı araştırmanın evrenini 18-29 yaş aralığında sosyal medya kullanıcısı olan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Söz konusu yaş grubunun sosyal medya kullanıcılarının 3’te 1’inden fazlasını oluşturduğu düşünüldüğünde sonuçların genelleştirilebilmesi açısından uygun bir evrendir. Aynı zamanda KSS ile ilgili ders alma ihtimali yüksek olduğundan çalışma İ.İ.B.F öğrencileri üzerinde uygulanmıştır.

Araştırma için gerekli veriler cevaplama oranının yüksek olması, gözlem yapma şansı tanınması gibi avantajlar sebebiyle yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Fakat zaman alıcı ve maliyetli olması nedeniyle bazı anketler mail yoluyla ve sosyal medya aracılığı ile elde edilmiştir. Anketin ilk bölümünde katılımcılara ilişkin tanımlayıcı sorular sorulmuş, ikinci bölümde KSS ve sosyal medya ilişkisine yönelik sorulara yer verilmiştir. Anketin son bölümünde ise üniversite öğrencilerinin KSS algılarını belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu çerçevede değişik üniversitelerde eğitim gören 550 üniversite öğrencisine ulaşılmıştır. Bunlardan 377 tanesi soruları eksiksiz cevaplayan ve KSS faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olan aktif sosyal medya kullanıcılarıdır.

5.3. Araştırmanın Ölçeği ve Analiz Yöntemi

Araştırmada öncelikle KSS projelerinin sosyal medyada duyurulma düzeyleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Bununla ilgili olarak 3 GSM firmasının internet siteleri ve sosyal medya hesapları taranarak eğitim alanındaki KSS faaliyetleri incelenmiştir. Sonrasında söz konusu projelerden üniversite öğrencilerinin farkındalık düzeylerine ilişkin cevapların yer aldığı anket soruları frekans analizleri ile tespit edilmiştir.

Ardından KSS-sosyal medya ilişkisine ilişkin veriler frekans analizi ile incelenmiştir. Son olarak KSS algısının sosyal sorumluluk projelerinin duyurulma şekli açısından farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda çalışmada KSS algısı ölçülürken Maignan (2001) tarafından hazırlanan KSS'nin dört boyutunu içeren KSS ölçeği Türkiye bağlamında çalışmaya uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçekte ekonomik sorumluluğu, yasal sorumluluğu, etik sorumluluğu ve gönüllü sorumluluğu ölçmek için dörder adet, toplamda ise on altı adet soru yer almıştır. Bu bağlamda kurulan hipotezler ikili karşılaştırmalarda kullanılan bir test olan bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir.

5.4. Bulgular

İlk olarak Türkiye’de kullanıcı sayısı açısından ilk 3 sırada yer alan GSM firmalarının KSS projeleri ve sosyal medya kullanım düzeylerine bakılmıştır. Bu çerçevede Tablo 1’de Türkiye’deki 3 büyük GSM firmasının KSS faaliyetlerini hangi alanlarda gerçekleştirdikleri görülmektedir.

Tablo 1. Türkiye’de GSM Şirketinin Devam Eden KSS Projelerinin Dağılımı (2016)

GSM Firması	Eğitim	Spor	Engelliler	Girişimcilik
Turkcell	5	4	3	1
Vodafone	5	-	2	2
Türk Telekom	2	1	2	1

Tablo 1'e göre hem Turkcell hem Vodafone hem de Türk Telekom'un en çok eğitim alanında KSS faaliyeti gerçekleştirdiği görülmektedir. Bu noktada eğitim alanında Turkcell ve Vodafone tarafından 2016 yılı itibariyle 5'er, Türk Telekom tarafından ise 2 KSS faaliyeti gerçekleştirilmiştir. Söz konusu faaliyetlerin 2016 yılı içerisinde sosyal medya mecralarında yer bulma durumu Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde Sosyal Medyanın Kullanımı (Eğitim Projeleri)

GSM Firması	Sosyal Medya Mecrası (2016)		
	Facebook	Twitter	Instagram
Turkcell	Yorum:120 Beğeni:5000 Görüntülenme:5600	Retweet:53 Beğeni:96	---
Vodafone	Yorum:120 Beğeni:550 Görüntülenme:1100	Retweet:3 Beğeni:19	---
Türk Telekom	Yorum:5 Beğeni:335 Görüntülenme:450	Retweet:16 Beğeni:45	---

Tablo 2'ye bakıldığında en çok kullanılan mecranın Facebook olduğu ortaya çıkmaktadır. Hem Turkcell hem de Vodafone'un eğitim alanındaki KSS projelerinden 3 tanesinin web sitesi mevcut iken Türk Telekom'un 2 adet KSS projesinin her herhangi bir web sitesi yoktur. Her 3 GSM firmasının da kendi sosyal medya mecraları ise söz konusudur. Facebook'ta yaklaşık olarak Turkcell 2,9 milyon kişi, Vodafone 2,9 milyon kişi, Türk Telekom 3,2 milyon kişi tarafından takip edilmektedir. Fakat eğitim ile ilgili KSS projelerinin söz konusu Facebook adresleri üzerinden paydaşlara duyurulması noktasında en fazla çaba ise Turkcell tarafından gösterilmektedir. 2016 yılı içerisinde aktif olan KSS projelerinin Facebook adresleri üzerinden almış oldukları yorum, görüntülenme ve paylaşım durumlarına bakıldığında en çok Turkcell'in sosyal medyayı aktif kullandığı tespit edilmiştir. KSS projeleri açısından en pasif kullanıcı firma ise Türk Telekom olmuştur. Aynı şekilde Twitter adresleri incelendiğinde ise yaklaşık olarak Turkcell'in 627 bin takipçisi, Vodafone'un 613 bin ve Türk Telekom'un 325 bin takipçisi vardır. Eğitim ile ilgili KSS projelerinden Twitter'da en fazla beğeni ve retweet alan firmanın Turkcell olduğu görülmüştür. Turkcell'i Türk Telekom izlerken Vodafone Twitter'ı ez az kullanan firma olarak belirlenmiştir. Instagram hesaplarına bakıldığında ise Turkcell

yaklaşık 99 bin takipçiye sahiptir. Vodafone'un 95 bin, Türk Telekom'un ise 90 bin takipçisi vardır. Fakat hiçbir firmanın KSS projeleri ile ilgili bir paylaşımı tespit edilememiştir. Tablo 3'te araştırmaya katılanlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler görülmektedir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Değişkenler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	182	48,3
	Erkek	195	51,7
Bölüm	İşletme	103	27,3
	İktisat	92	24,4
	Maliye	41	10,9
	Kamu	30	8,0
	Çalışma Ekonomisi	44	11,7
	Ekonometri	32	9,2
	Uluslararası İlişkiler	35	8,5
Sınıf	1	46	12,2
	2	54	14,3
	3	76	20,2
	4	115	30,5
	4 üzeri	86	22,8
Yaşadığı Bölge	Marmara	66	17,5
	Ege	53	14,1
	Akdeniz	63	16,7
	Karadeniz	88	23,3
	İç Anadolu	55	14,6
Kullanılan Sosyal Medya Mecrası	Diğer	52	13,8
	Facebook	47	12,4
	Twitter	25	6,7
	Instagram	16	4,2
	Facebook&Twitter	162	43,0
	Facebook&Instagram	60	15,9
Instagram&Twitter	34	9,0	
Facebook&Twitter&Instagram.	33	8,8	
Hangi GSM hattını kullanıyorsunuz?	Turkcell	118	31,3
	Vodafone	173	45,9
	Türk Telekom	77	20,4
	Diğer	9	2,4
KSS kavramı ile ilgili ders aldınız mı?	Evet	173	45,9
	Hayır	204	54,1
Toplam		377	100

Tablo 3'e göre araştırmaya katılanların %51,7'si erkek, %48,3'ü ise kadındır. Bu kişilerin okudukları bölümlere bakıldığında; %27,3'ü İşletme, %24,4'ü İktisat, %10,9'u Maliye, %8,0'i Kamu Yönetimi, %11,7'si Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri, %9,2'si Ekonometri ve %8,5'i Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde eğitim görmektedirler. Bununla birlikte araştırmaya katılan kişiler eğitim hayatlarının farklı dönemlerinde yer almaktadırlar. Araştırmaya katılanların %12,2'si birinci sınıf, %14,3'ü ikinci sınıf, %20,2'si üçüncü sınıf ve %30,5'i dördüncü sınıfta okumaktadır. Kalan %22,8'lik kısım ise eğitim hayatını normal döneminde tamamlayamayan öğrencilerden oluşmaktadır. Bu öğrencilerin yaşadıkları bölgelere bakıldığında ise çoğunluğunun (%23,3) Karadeniz Bölgesi'nden olduğu görülmektedir. Karadeniz Bölgesi'ni %17,5 ile Marmara Bölgesi takip etmektedir. Akdeniz Bölgesi katılımcıların %16,7'sini oluştururken İç Anadolu Bölgesi ise %14,6'sını oluşturmaktadır. Kalan %14,1'lik kısım Ege Bölgesi, geri kalanlar ise (%13,8) Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yaşamaktadır. Bu bulgular tüm bölgelerde yaşayanların araştırmaya katıldığını göstermesi açısından önemlidir. Örneklemi oluşturan üniversite öğrencilerinin kullandıkları GSM operatörlerine bakıldığında %31,3'ü Turkcell, %45,9'u Vodafone, %20,4'ü Türk Telekom ve geriye kalan %2,4'lük küçük bir kısım ise diğer operatörleri kullanmaktadır. Dağılımın sonuçları olumlu ya da olumsuz etkilenmemesi anlamında oldukça iyi olduğu söylenebilir. Öğrencilerin aktif kullandıkları sosyal medya mecralarına bakıldığında katılanların oldukça fazla bir kısmının (%80) Facebook'u aktif olarak kullandığı görülmektedir. Bunu %67,5 ile Twitter ve %37,9 ile Instagram izlemektedir. Bu durum Türkiye'deki sosyal medya mecralarının kullanım yoğunluğu ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların %76,7'si birden fazla sosyal medya mecrası kullanmaktadır.

Ayrıca demografik özelliklerin yanında üniversite öğrencilerinin görmüş oldukları derslerinde KSS ile ilgili bir konu işleyip işlemedikleri (eğitim alıp almadıkları) sorulmuştur. Elde edilen yanıtlara göre üniversite öğrencilerinin yarıdan fazlasının (%54,1) kurumsal sosyal sorumluluk konusunu her hangi bir derste işlemediklerini belirttikleri görülmüştür. KSS ile ilgili teorik bilgisi olanların oranı ise %45,9'dur. Araştırmaya katılanların KSS farkındalık düzeylerinin tespitine ilişkin frekans analizi bulguları Tablo 4 ve Tablo 5'te özetlenmektedir.

Tablo 4. Öğrencilerin KSS Farkındalık Düzeylerine İlişkin Frekans Analiz Sonuçları

Her hangi bir GSM firmasının KSS faaliyeti hakkında bilgi sahibi misiniz?	Frekans	Yüzde
Evet	377	100
Hayır	0	0
Ne zamandan beri KSS hakkında bilgi sahibisiniz?	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	123	32,6
1-2 yıl	131	34,7
3-4 yıl	99	26,3
4 yıldan fazla	24	6,4
GSM firmalarının KSS faaliyetleri ile ilgili projeleri nereden duydunuz?	Frekans	Yüzde
Televizyon	107	28,4
Dergi	10	2,7
Gazete	26	6,9
Sosyal Medya	224	59,4
Diğer	10	2,7
En çok hangi GSM şirketinin KSS projesini duydunuz?	Frekans	Yüzde
Turkcell	224	59,4
Türk Telekom	131	34,7
Vodafone	22	5,9
Diğer	0	0
Sizce KSS projeleri hangi yöntemlerle duyurulmalı?	Frekans	Yüzde
Televizyon	29	7,7
Gazete	9	2,4
Dergi	0	0
Sosyal Medya	339	89,9
Diğer	0	0
Toplam	377	100

Tablo 4'e göre araştırmada ele alınan üniversite öğrencilerinin tamamı GSM firmalarının KSS faaliyetleri konusunda bilgi sahibidir. Bilgi sahibi olmayanlar ise araştırmaya dâhil edilmemiştir. Çok büyük bir kısmının (67,4) 1 yıldan uzun süredir KSS faaliyetlerinden haberi olduğu az sayıda öğrencinin (%32,6) ise bu tür faaliyetlerden 1 yıldan daha az süredir haberi olduğu ortaya çıkmaktadır. GSM firmalarının KSS faaliyetleri ile ilgili projelerini oldukça önemli bir kısmın (%59,4) sosyal medya aracılığı ile duyduğu önemli bir bulgu olarak ortaya

çıkılmaktadır. Sosyal medyayı televizyon, gazete ve dergi sırasıyla takip etmektedir. Bununla birlikte araştırmaya katılanların çok büyük bir kısmının (%59,4) Turkcell'in KSS projelerini duyduğu tespit edilmiştir. Turkcell'i %34,7 ile Vodafone takip etmektedir. Çok az kişinin ise (%5,9) Türk Telekom'un sosyal sorumluluk projelerinden haberdar olduğu görülmektedir. Sizde KSS projeleri hangi yöntemlerle duyurulmalı sorusuna ise araştırmaya katılanların neredeyse hepsi (%89,9) sosyal medya aracılığı ile yanıtını vermişlerdir.

Tablo 5. Öğrencilerin KSS-Sosyal Medya İlişkisine Yönelik Frekans Analiz Sonuçları

1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kısmen Katılıyorum 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5	
Sosyal medya kanalları KSS çabalarını öğrenmenin en etkili yoludur.	Frekans	8	21	8	143	197
	%	2,1	5,6	2,1	37,9	52,3
Şirketlerin KSS çabaları konusunda ek bilgi istediğimde sosyal medyadan elde edebilirim.	Frekans	7	16	32	137	185
	%	1,9	4,2	8,5	36,3	51,7
Bir şirketin KSS faaliyetleri ile ilgili çabalarını sosyal medya aracılığı ile etkileyebileceğimi düşünüyorum.	Frekans	7	21	15	139	195
	%	1,9	5,6	4,0	36,9	51,7
Şirketlerin KSS faaliyetlerini sosyal medyadan duyurması ve harekete geçirmesi bu konuda dürüst olduklarını göstermektedir.	Frekans	10	131	14	177	45
	%	2,7	34,7	3,7	46,9	11,9

Tablo 5 incelendiğinde ise araştırmaya katılan öğrencilerin oldukça büyük çoğunluğu (%90,2) sosyal medyanın KSS ile ilgili çabaları öğrenmenin en etkili yolu olduğunu ifade etmektedirler. Aynı şekilde %88'lik bir kısım ise KSS çabaları ile ilgili bir bilgiye ihtiyaç duyduklarında bunu sosyal medya aracılığı ile elde edebildiklerini söylemektedirler. En önemli bulgulardan bir tanesi de araştırmaya katılanların çoğunun (%87,7) KSS ile ilgili çabaları sosyal medya aracılığı ile etkileyebileceklerini düşünmeleridir. Gençler arasında oldukça sosyal bir aktivite olarak görülen sosyal medyanın KSS faaliyetlerinde oldukça kabul edilebilir bir oranda (%58,8) KSS konusunda şirketlerin dürüst olduklarını düşündürdüğü de ortaya çıkmıştır.

Ayrıca araştırma hipotezinin test edilebilmesi için ikili karşılaştırmalarda kullanılan t-testi kullanılmıştır. Bu noktada istatistik test öncesinde ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yükleri, yapısı ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. KSS Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alpha Değerleri

	F1	F2	F3	F4
Ekonomik Sorumluluk (Cronbach Alpha= ,709)				
S1	,670			
S2	,770			
S3	,779			
S4	,705			
Yasal Sorumluluk (Cronbach Alpha= ,920)				
S5		,807		
S6		,937		
S7		,937		
S8		,913		
Etik Sorumluluk (Cronbach Alpha= ,876)				
S9			8,10	
S10			,859	
S11			,872	
S12			,848	
Gönüllü Sorumluluk (Cronbach Alpha= ,755)				
S13				,793
S14				,737
S15				,719
S16				,770
Toplam Açıklanan Varyans : % 67,290		KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüsü: ,746		
		Barlett Test: Sig.(.000)		

Tablo 6 incelendiğinde ölçeği oluşturan Likert tipi 16 soru keşifsel faktör analizine tabi tutulmuştur. En uygun faktör yapısı Varimax dönüşümü ile elde edilmiştir. Faktör analizi sonucunda, beklentilerle örtüşen yapıda 4 faktör ortaya çıkmıştır. Söz konusu 4 faktör toplam varyansın %67,29'unu açıklamaktadır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için yapılan Bartlett's küresellik testi ($p<,000$) ve Kaiser-Meyer-Olkin ($,746$) örnek uygunluk testi değerleri faktör analizinin uygulanabilirliğine olanak sağlamaktadır.

Tüm boyutlara ilişkin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. Bu kapsamda Güvenilirlik katsayılarının 0,920 ile 0,709 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bağlamda elde edilen faktör yapısının güvenilirliğini test etmek için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı, elde edilen faktörlerin güvenilirliğinin tatminkâr olduğunu ($Alpha>0,70$) göstermektedir (Özdamar, 2011).

Tüm bu ön analizler neticesinde araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin KSS algı düzeyleri Tablo 7’de ve hipotezlerin testine ilişkin analiz bulguları Tablo 8’de özetlenmektedir.

Tablo 7. Öğrencilerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algı Düzeyleri

KSS Boyutu	N	Ortalama	Standart Sapma
Ekonomik KSS	377	4,18	,3436
Yasal KSS	377	4,21	,8272
Ahlaki (Etik) KSS	377	4,19	,7921
Hayırsever KSS	377	3,86	,7454

Tablo 7’de üniversite öğrencilerinin KSS algılama düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Araştırmaya katılanların kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğinden aldıkları puanlar incelendiğinde, öğrencilerin sosyal sorumluluk boyutları içerisinde en fazla yasal sorumluluk alanında yüksek değerlendirdikleri (4,21) görülmektedir. Buna göre üniversite öğrencileri yasal sorumluluk algıları oldukça yüksektir. Yasal sorumluluğu sırasıyla etik (4,19), ekonomik (4,18) ve gönüllü sorumluluk (3,86) boyutları izlemektedir. Öğrencilerin toplam KSS algısının ortalaması ise (4,11)’dir.

Tablo 8. Paydaşların KSS Algılarının Kullanılan Mecraya Göre Karşılaştırılması (t- Testi)

KSS Boyutları	Kullanılan Mecra	N	Ort.	Stn. Sapma	t	P
Ekonomik KSS	Sosyal Medya	224	4,17	,3423	-,898	,370
	Geleneksel Medya	153	4,20	,3458		
Yasal KSS	Sosyal Medya	224	4,20	,8513	-,411	,676
	Geleneksel Medya	153	4,23	,7781		
Ahlaki (Etik) KSS	Sosyal Medya	224	4,45	,5223	7,864	,000
	Geleneksel Medya	153	3,82	,9233		
Hayırsever (Gönüllü) KSS	Sosyal Medya	224	4,07	,5989	6,826	,000
	Geleneksel Medya	153	3,54	,8245		

Tablo8’de yer alan ve sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin algılamaların duyulan mecraya göre farklılığını gösteren t-testi edilen bulgulara göre, KSS faaliyetlerinin duyulduğu mecra ile ahlaki (etik) ve hayırsever (gönüllü) KSS algı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan

anamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Fakat ekonomik ve yasal KSS algısı açısından her hangi bir farklılık yoktur. Tablo 8'e göre, ekonomik ve yasal KSS algısı KSS faaliyetlerini sosyal medyadan duyan üniversite öğrencilerinde sırasıyla (4,17 ve 4,20) ile geleneksel medyadan (4,20 ve 4,23) biraz daha düşüktür. Fakat bu ortalamalar arasında istatistiksel bir farklılık söz konusu değildir. Etik ve gönüllü KSS algısı açısından ise sosyal medya ortalamalarının sırasıyla (4,45 ve 4,07) ile geleneksel medyadan (3,82 ve 3,54) olduğu görülmüştür. Bu Farklılık ise istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu nedenle H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri kabul edilmiş iken H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri reddedilmiştir.

6. SONUÇ

Çoğu firma KSS faaliyetlerine ekonomik açıdan bakmadığını ifade etse de neredeyse tüm firmaların asıl amacı marka sadakatini, bilinirliğini artırarak geleceğe yatırım yapmaktır. Geleceğe yatırım yaparken kitleleri bu işe dâhil etmek önemlidir. KSS faaliyetlerinin daha fazla kitleye ulaşmasını sağlamak noktasında ise sosyal medya oldukça iyi bir araç olabilir. Türkiye'nin en büyük 3 GSM firmasının KSS faaliyetlerinde sosyal medyanın rolünü ele alan bu çalışmaya göre sosyal medya KSS faaliyetlerinin duyurulmasında ve farkındalık yaratılmasında önemli bir yere sahiptir. Türkiye'deki 3 büyük GSM firmasının en çok eğitim alanında sosyal sorumluluk faaliyeti yürüttüğü ortaya çıkmaktadır. KSS faaliyetleri geleceğe yatırım yapmak ise bu yatırımların eğitim alanına yapıyor olması da oldukça normal olarak görülebilir. Araştırma sonuçlarına göre Turkcell'in KSS faaliyetleri daha çok farkındalık yaratmaktadır. Benzer şekilde sosyal medyayı KSS faaliyetlerinde en etkili kullanan GSM firmasının da Turkcell olduğu görülmektedir. Turkcell'in bunu yaparken doğru mecralar ile doğru hedef kitlelere ulaştığını söylemek gerekmektedir. Bu noktada eğitim ile ilgili KSS projelerinde doğrudan etkilenenler gençler olarak ifade ettiğimiz 18-25 yaş grubudur. Bu kişiler günümüzde sosyal medyayı en etkili kullanan kesim olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrıca araştırmaya katılanların etik ve gönüllü KSS algı düzeylerinin KSS faaliyetlerinin duyurulduğu mecraya göre farklılık gösterdiği de ortaya çıkmıştır. Bu sonuç sosyal medyanın KSS faaliyetlerinin duyurulması hususunda daha şeffaf, güvenilir ve katılımcı bir rol üstlendiğini göstermektedir. Geleneksel medya ile sosyal medya arasında ekonomik ve yasal KSS algısı arasında farklılık ortaya çıkmazken sosyal medyanın herkesi işin içerisine katması, serbestçe hareket alanı sağlaması, önerilerin rahatlıkla sunulması ve yönlendirme yapılması gibi özellikleri sayesinde hem etik hem de gönüllü sorumluluk algısını artırdığı söylenebilir. Bu

noktada katılımcıların yaklaşık %88'i ortaya konulan KSS faaliyetleri ile ilgili olarak herhangi bir ihtiyacı sosyal medyadan elde edebileceklerini ve firmaları bu sayede yönlendirebileceklerini ifade etmişlerdir. Aynı şekilde katılımcıların yaklaşık %60'ına göre, firmaların KSS faaliyetlerini sosyal medyadan duyurması ve toplulukları harekete geçirmesi bu konuda dürüst olduklarını göstermektedir.

Tüm bu sonuçlar çerçevesinde son zamanlarda hayatımıza fazlasıyla girmiş olan sosyal medya kurumsal sosyal sorumluluğa hem iç hem de dışsal olarak çeşitli şekillerde etkileyebileceği söylenebilir. Baer (2010)'in söylediği gibi müşteriler, tedarikçiler, yatırımcılar ve diğer paydaşlar ile diyalogu açık tutması sebebiyle KSS faaliyetlerine farkındalığı artırmakta ve güven geliştirmektedir. Benzer şekilde KSS faaliyetlerinde sosyal medyayı kullanmak tüketici güvenini ve sadakati güçlendirebilir, paydaşların harekete geçmesini ve katılımını teşvik edebilir. Bu bağlamda günümüz bilgi çağında sosyal medyanın KSS faaliyetlerindeki rolünün oldukça önemli olduğu görülmektedir. Firmalar kendi KSS faaliyetlerinin tasarlarken sosyal medya tüm firmalar için KSS alanlarını genişletmesi açısından önemlidir. Birçok markanın bunu başardığını görebilmek mümkündür. Sosyal medyanın KSS faaliyetlerinde önemli bir rol üstlendiğini gösteren noktalardan bir tanesi çift yönlü iletişimi sağlamasıdır. Bununla birlikte KSS projeleri destek buldukça başarıya ulaşan projelerdir. Sosyal medya bu desteği sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca katılım sağlanmayan KSS projelerinin başarılı olmadığı ortadayken sosyal medya katılımı artırma açısından oldukça faydalıdır. Tüm bunlarla birlikte gelecekte sosyal medya dünya üzerindeki nüfuzunu genişlettikçe sosyal ağlarda öne çıkan ve paylaşılan KSS faaliyetlerinin sayısı da oldukça artacaktır. Kısacası firmalar KSS kapsamında sosyal medyayı paydaşların KSS meselesini öğrenmesini sağlamak, KSS faaliyetleri konusunda farkındalığını tespit etmek, tepkilerini görmek, farkındalığı artırmak, katılımını sağlamak ve ekonomik yarar için kullanabilirler. Tüm bunlarla birlikte bilgi ve teknoloji ile yakından alakalı olan GSM firmalarının sosyal medyayı KSS faaliyetlerinde daha etkin kullanması beklenmektedir.

KSS sosyal medya ilişkisini önemli bir paydaş olan toplumun görüşleri çerçevesinde ele alarak literatüre katkı sağlayan bu çalışma sadece tek bir paydaşı (toplum) değil daha fazla paydaşı dikkate alarak geliştirilebilir. Ayrıca çalışma farklı örneklemeler üzerinde tekrarlanarak sonuçların doğrulanması sağlanabilir. Yine derinlemesine mülakatlarla ortaya çıkan sonuçlar daha kapsamlı ve neden sonuç ilişkisine dayalı olarak elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Agster, R.; Dierks, H.; Fritzsche, K. & Yılmaz, G. (2010). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve KOBİ'ler: En İyi Uygulamalar. (Der: A. Acar & S. Yıldırım), Halkbank Yayınları, 1-80.
- Akdoğan Küskü, F. & Bay, E. (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri ve Medya

İlişkisi.

- Nimet Uray; Şebnem Burnaz; Elif Karaosmanoğlu; Banu Elmadağ Baş; Gonca Ulubaşoğlu; Canan Aktan & Melek Demiray(Der.), *Pazarlama, İşletme Yönetimi ve Eğitiminde Seçilmiş Yazılar*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Aktan, C. C. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk. İgiad Yayınları: İstanbul.
- Baer, J. (2010). Tying Together Social Media and Corporate Social Responsibility, <http://socialmediatoday.com/jasonbaer/142850/tying-together-social-media-and-corporate-socialresponsibility>, Erişim Tarihi: 01.06.2017
- Balta Peltekoğlu, F. (2007). Halkla İlişkiler Nedir?. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Bowen, H. R. (1953). Social Responsibility of the Businessman. Harpers and Brothers, New York.
- Bruns, A. & Bahnisch, M. (2009). Social Media: Tools for User-Generated Content. Social Drivers behind Growing Consumer Participation in User-led Content Generation. 1 (State of the Art), Eveleigh NSW: Smart Services CRC Pty Ltd.
- Carroll, A. B. (1979). A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academic of Management Review*, 4 (4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48.
- Coşkun, G. (2010). Kurumsal Pazarlama ve Sosyal Sorumluluk. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Curley, C. B. & Noormohamed, N. A. (2014). Social Media Marketing Effects On Corporate Social Responsibility. *Journal of Business & Economics Research*, 12 (1), 61-66.
- Davis, K. (1973). The Case For and Against Business Assumption of Social Responsibilities. *Academy of Management Journal*, 16, 312-322.
- Ernek Alan, A. G. (2015). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Sosyal Medya Kullanımı. Mine Demirtaş (Ed.), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar*, Derin Yayınları, 81-99.
- Ersöz, H. Y. (2007). Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.
- Evans, D. (2008). *Social Media Marketing An Hour a Day*. Wiley Publishing, Indiana.
- Frederick, W. C. (1987). Theories of Corporate Social Performance. In Sethi, S.P. & Falbe, C.M. (Ed.), *Business and Society*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Friedman, M. (1970) The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, 32(33), 122-126.
- Gürsakal, N. (2009). *Sosyal Ağ Analizi*. Dora Yayıncılık, Bursa.
- Hall, L. (2010). Tying Together Social Media and Corporate Social Responsibility.

<http://www.convinceandconvert.com/pr-20/tying-together-social-media-and-corporate-socialresponsibility/>.

- Kemp, S. (2016). 2016 Digital Yearbook: We Are Social's Compendium of Key Digital Statistics and Data Points for 232 Countries Around the World, 1-241.
- Kirschenbaum, A. (2004). Generic Sources of Disaster Communities: A Social Network Approach. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 24 (10/11).
- Lerman, K. (2007). Social Information Processing in News Aggregation. *IEEE Internet Computing*, 11 (6).
- Maignan, I. (2001). Consumers' Perceptions of Corporate Social Responsibilities: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Business Ethics*, 30, 57-72.
- Mayfield, A. (2008). What is Social Media, iCrossing. http://www.icrossing.co.uk/fileadmin/uploads/eBooks/What_is_Social_Media_Crossing_ebook.pdf, Acesso em, Erişim tarihi: 15.06.2017.
- Özdamar, K. (2011). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdemir, Ö. H. (2007). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi SBE.
- Öztürk, C. M. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Gelişimi. Mesude Canan Öztürk (Ed.), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, AÖF Yayınları, Eskişehir.
- Sığındı, T. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarına İlişkin Tüketici Algılarının Haritalandırma Yöntemi İle İncelenmesi. *International Journal of Social Science*, 6 (5), 497-513.
- Solis, B. (2008). The Essential Guide to Social Media-A Free eBook. <http://www.onecaribbean.org/content/files/essentialGuidetoSocialMedia>, Erişim tarihi: 10.06.2017.
- Stone, C. D. (1975). *Where the Law Ends: The Social Control of Corporate Behavior*. Harper and Row.
- Tekin, E. (2017). An Evaluation of the Role of Social Media in Corporate Social Responsibility Activities. *Innovation and Global Issues In Social Sciences 2017*, Kaş: Antalya, 813-815.
- Wood, D. J. (1990). *Business and Society*. Harper Collins Publishers, USA. <https://www.emarketer.com/Webinar/Key-Digital-Trends-2017/4000-152>, Erişim Tarihi: 01.06.2017

Havaalanlarında Sunulan Yer Hizmetlerinin Avrupa Ekonomisine Etkisi: Türkiye, Almanya ve İngiltere Uygulamaları¹

Sulhi ESKİ*

Hasan Selamet TASUS**

Öz: Son yıllarda en hızlı gelişen sektörler arasında yer alan havacılığın ve havayolu taşımacılığının olmazsa olmazı dünyadaki binlerce havaalanına inen ve kalkan yolcu ve kargo uçaklarına sunulan yer hizmetleridir. Havaalanı Yer Hizmetleri sektörü, en alt basamağından başlayarak kullanılan yer hizmetleri(handling) ekipmanlarına, o ekipmanları kullanan personellere kadar özel eğitim ve donanıma sahip milyarlarca dolarlık uçaklara özel kurallar dâhilinde hizmet sunan özel bir sektördür. Sektörün belirgin özellikleriyle ülke ekonomilerine olan katkıları da önem arz etmekte ve ülke paylarının artırılması yönünde çalışmalar yapılmaktadır. Türkiye'deki havaalanı yer hizmetleri sektörüyle Avrupa'nın önde gelen iki önemli ülkesindeki Almanya ve İngiltere'deki yer hizmetleri sektörünün kuruluş, faaliyet ve ekonomik katkı açısından kıyaslanması ve ekonomik olarak yer hizmetlerinin Türkiye ekonomisine olan etkisinin artırılmasına yönelik alınması gereken tedbirlerin ortaya konulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Almanya, İngiltere ve Türkiye havaalanları yer hizmetleri ile ilgili bilgiler uluslararası kaynak taramasından ve mülakat yöntemiyle edinilmiştir. Havaalanı Yer Hizmetleri sektörünün gerek sektörde çalışanların kazanımları gerekse de ülke Gayri Safi Yurtiçi Hasılasındaki paylarının tespiti yapılarak Türkiye'nin sektördeki payını artırabilmesi için alınması gereken tedbirler ifade edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Havacılık, Havaalanı Yer Hizmetleri, Handling, Havaalanları, Ekonomik Etki.

Jel Kodu: J2, F4, M5

The Effects of Ground Handling at The Airports on European Economy: Turkey, Germany and England Practices

Abstract: Recently, the airport ground handling, where it is used to service for many airlines at thousands of airports in the world, can easily be assessed as an indispensable area of air transportation within the most rapidly developing industries. The ground handling at the airports is a unique one that serves to aircrafts worth to billions of dollars by means of not only special ground handling equipment, well-trained operators and the cleaning staff in the aircrafts. Impacts of ground handling industry, which has a key role on economy, is also studied to improve its positive impact and contribution on economy of countries. To need to make an analysis and comparison of economic impacts, settlement criteria and operational behavior of aviation ground handling between two European leading countries and Turkey; also to find out preventative actions to increase its positive impacts on Turkish economy. Germany, England and Turkey with information about airports ground handling services was obtained from international sources with screening and interview process. Airport Ground Services sector gains of workers in the sector should both be made to determine the share of the country Gross Domestic Product measures to be taken in order to increase the share of the sector in Turkey has stated.

Keywords: Aviation, Airport Ground Handling, Handling, Airports, Economic Impact

Jel Kodu: J2, F4, M5

¹ Bu çalışma İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yrd. Doç. Dr. Sulhi ESKİ danışmanlığında yürütülen, Hasan Selamet TASUS'un 2016 yılında kabul edilmiş olan yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır

*Yrd. Doç. Dr. İstanbul Gelişim Üniversitesi, UBYO Lojistik Bölümü, seski@gelisim.edu.tr.

**Yönetici MNG Havayolları, Ticaret Bakanlığı, tасus.hasan@mngairlines.com.

1. HAVACILIKTA/HAVAALANLARINDA YER HİZMETLERİ KAVRAMI

Havaalanı/Havaalanlarında Yer Hizmetleri(Handling) kavramı bir havaalanında uçağın inişinden kalkışına kadar yerde aldığı tüm hizmetleri kapsar. Uçuş yapacak yolcu uçağı için terminal içerisinde yolcu trafik hizmetlerini, kargo uçağı için antrepodaki paletleme işlemlerini, iniş yapmış ve uçuşa hazırlanan yolcu uçağı için yükleme, boşaltma, ikram ve teknik hizmetlerini kapsamaktadır.

1.1.Havacılıkta Yer Hizmetleri Çeşitleri

Havacılıkta "Yer Hizmeti" uçağın bir havaalanında uçağın iniş tekerlerinin piste değmesinden kalkışına kadar geçen süre içerisinde terminal sahasında park yerinde uçağı verilen hizmetlerin bütünü anlamına gelmektedir. Havaalanlarında verilen yer hizmetleri havaalanın kendi gücüyle veya yer hizmetleri (handling) şirketlerinden sözleşmeyle alır.

Uluslararası Hava Taşıma Birliği (IATA)'nın iyimser tahminine göre dünyadaki havayollarının %50'sinden fazlası yer hizmetlerini dışarıdan satın almaktadır (Çelebi Hava Servisi A.Ş.,2014:5).

Yer Hizmetleri kavramı bir uçağın park yerine yanaşmasından itibaren diğer uçuşuna yetişmesine kadar pek çok hizmeti kapsar. Yerdeki toplam yer hizmeti süresini minimum sürede tutabilmek için hız, yeterlilik ve doğruluk önemli faktörlerdir

Havayolları yer hizmetleri IATA Yer Hizmetleri düzenlemelerinde yer alan standartlara ve yer hizmetleri sözleşmesinde yer alan şartlara göre belirlenmektedir. Bunun yanında standartlarda yer almayan hususlarda sözleşmelerde açıklanır.

Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliğinin düzenlemeleri kapsamında yer hizmetleri ana kategorileri dört başlıkta incelenmektedir.

1.1.1. Kabin Hizmetleri

Bu hizmetin asıl amacı yolcuların konforudur. Kabin temizliği yapılan hizmetin büyük çoğunluğunu oluşturmasına rağmen, bu hizmet ayrıca uçakta bulundurulmuş tüketim malzemelerinin (sabun, peçete, tuvalet kâğıdı, okuma materyalleri), yıkanabilir yastık ve battaniyelerinin bulundurulmasını içermektedir.

1.1.2. İkram Hizmetleri

İkram hizmetleri, arat kalan yiyecek ve içeceklerin boşaltılması, uçuş ekibi ve yolcular için taze yiyecek ve içeceklerin uçağı yüklenmesi hizmetini kapsar. Havayolu yemekleri servis arabalarıyla teslim edilir. Önceki uçuştan boş veya çöp dolu olarak gelen servis arabaları

yenileriyle değiştirilir. Yemekler soğutma ve ısıtma haricinde genellikle yerde hazırlanır. Bazı havayolları ikram hizmetlerini firmalardan satın almaktadırlar.

Dünyada büyük ölçekli bazı ikram firmaları(www.wikipedia/aircraftground handling):

- Airline Services & Logistics PLC(EPZE),
- American Airlines,
- Atlas Catering (Royal Air Maroc's catering service),
- Cara Operations,
- Cathay Pacific's Cathay Pacific Catering Services,
- Chelsea Food Services,
- Gate Gourmet,
- KLM's KLM Catering Services,
- LSG Sky Chefs,
- Q Catering (Qantas),
- Servair,
- Thai Airways's Thai Catering Services,
- United Airlines.

1.1.3. Apron(Ramp) Hizmetleri

Ramp(Apron) denildiğinde uçakların iniş yaptığı pist ile park ettiği sahaların hepsini kapsayan saha anlamına gelmektedir. Ramp Hizmetleri ise uçağın piste inişi ve park etmesi ve uçağın yer süresi bittikten sonra park yerinden ayrılıp kalkışına kadar olan sürede apron kısmında verilen tüm yer hizmetlerini kapsamaktadır.

Havaalanında Ramp(Apron) hizmetleri:

- Uçağın park yerine girişi ve geri çıkışı (uçak yönlendirmesi vasıtasıyla),
- Pushback traktörü vasıtasıyla uçağın çekilmesi,
- Tuvaletin çekilmesi,
- Su hizmeti(Tuvalet lavabo hizmetinde kullanılan) ,
- Havalandırma hizmeti (daha çok küçük uçaklar için),
- Hava arabası(Motor çalıştırması için),
- Bagaj hizmeti(yandan yüklemeli konveyör ve bagaj arabasıyla),
- Yolcu boşaltılması gibi sıklıkla taramakta yapılan kontrollü bagaj hizmeti,
- Kargo dolly ve kargo yükleme araçları vasıtasıyla kargo handling hizmeti,
- İkram aracı,

- Yakıt tankeri veya yakıt pompası vasıtasıyla yapılan yakıt alım hizmeti,
- Yerden enerji hizmeti (böylelikle yerde enerji sağlanması için uçak motor çalıştırması gerekmez.),
- Yolcu merdiveni (köprü hizmeti yerine kullanılır, bazı havayolları daha efektif handling hizmeti almak için hem merdiven hem de köprü hizmeti almaktadır),
- Hasta aracı(gerektiğinde),
- Uçağa yerden bağlantıyla hidrolik hizmeti,
- Buz çözme hizmeti.

1.1.4. Yolcu Hizmetleri

Yer Hizmetlerinin bir diğer bölümü olan yolcu hizmetleri ise, yolcu terminali içerisinde yapılan hizmetleri içermektedir: Yolcu Hizmetlerinin görevleri:

- Havayollarıyla uçacak yolculara yönelik check-in hizmeti vermektir.
- Kapı geliş ve kalkış hizmeti sunmaktır. Acentelerin uçağa binme(boarding) ve uçuşun kapanmasını da içeren varışta bir uçuşun karşılanması gerekmektedir.
- Transfer kontuarlarını, müşteri hizmetleri kontuarlarını ve havayolu salonlarını çalıştırmaktır.

2. ALMANYA, İNGİLTERE VE TÜRKİYE'DE HAVAALANLARINDAKİ YER HİZMETLERİNİN KURULUMU VE MALİYETLENDİRME

Yer Hizmetlerinin ülke ekonomileri üzerindeki etkisini kavrayabilmek ve tarihsel olarak gelişimini irdeleyebilmek için gerek Avrupa ve gerekse de Türkiye'de geçmişten bu yana uygulanmakta olan mevzuatlarının iyi bilinmesi ve ekonomiye olan pozitif etkilerinin veya varsa negatif yönlerinin bilinmesi gerekmektedir.

Öte yandan, mevzuatların kıyaslanarak yıllar itibariyle ülkelerin gayri safi milli hasılasına olan etkilerinin daha iyi anlaşılması ve yapılan yanlışlıklar varsa mevzuat değişikliklerinin hangi alan veya noktalarda yapılması gerektiği büyük önem taşımaktadır.

Avrupa'daki yer hizmetleri mevzuatını ortak bir başlıkta irdelemek mümkündür. Zira 1996 yılından itibaren Avrupa Konseyi kararınca tüm üye ülkelerin uyması gereken bir yönerge çıkartılmış ve yayınlanmıştır.

2.1. Almanya'da Havaalanı Yer Hizmetleri Kurulumu ve Maliyet Uygulamaları

Almanya merkezli bir handling kurulumu ve işletme maliyetlerini incelemek amacıyla Wisskirchen Handling Services GmbH ile yapılan mülakatta gerek yer hizmet kuruluşu kurulumu ve gerekse de maliyetleri hakkında ana hatlarıyla aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir.

2.1.1. Yer Hizmeti Ruhsatı Almak için Yeterlilikler

Almanya' da Havalanın da yer hizmeti lisansına başvurmak için, Avrupa Birliği 96/67 kararındaki tüm detayları uygulamak gereklidir (European Commission,2012:97/96). Aday, aşağıdaki farklı gereklilikleri karşılamak zorundadır.

-Şirketin veya yönetimin unvanı,

-Finansal güven ve garantisi,

-Yönetim tarafından temsil edilen işteki tecrübe.

2.1.2. Yeni Bir yer Hizmeti Kullanıcısı İhalesi Açılmasına Yönelik Kriterler

Havaalanı yeni bir lisansını havaalanı yıllık özel bir yolcu sayısına ve kargo miktarına ulaştığında vermelidir. Normal olarak Standart Yer Hizmeti Anlaşmasında da belirtildiği gibi her hizmet için ayrı lisans almanız gerekmez. Örnek olarak "apron taşımaları, uçak yükleme boşaltması için yer hizmeti lisansı, uçaklara apron tarafında(kara tarafında değil!) yakıt verme lisansı, antrepoda kargo handling hizmet lisansına ihtiyaç duyulmaktadır. Havaalanında kargo handling hizmeti verebilmek için yer kiralamak ve çok kısıtlı olup herkese kiraya verilmeyen bir antrepo kiralanması zorunludur.

2.1.3. Gerekli Olan Minimum Ekipman ve Personel Kriterleri

Minimum ekipman listesinin kıstasları sabit olmamakla beraber ihale dokümanında belirtilir ancak pahalı ekipman (örneğin; highloader, deicing ekipmanı, vb.) harcaması/yatırımı yapılmalıdır. Bu nedenle sağlıklı bir finansal yapıya sahip olunmalıdır. Buna ilaveten örneğin; yer hizmetleri için 375 Milyon Euro limitinde bir sigorta poliçesi düzenletmelidir. Normal olarak, minimum personel ve ekipman sayısı tarif edilmemiştir ancak normal olarak 7 gün 24 saat hizmeti garanti edilmelidir.

2.1.4. Yer Hizmeti Ruhsatı Almak için Başvuru ve Ruhsat Alma Sırasında ve Senelik Olarak Ödenen Ücretler

Yer hizmeti lisans ücreti havaalanından havaalanına değişmektedir. Normal olarak, havaalanında sınırlı sayıda bulunan ofis ve antrepoların kiralama ücreti yüksektir.

2.1.5. Yer Hizmetine Katılımda Özendirici Kanun ve Yönetmelikler

Yer Hizmeti Lisansına yönelik ihale Avrupa çapında Avrupa Komisyonunun 96/97 sayılı kararı uyarınca yayınlanır. Handling lisansı Almanya Trafik Bakanlığınca verilir (örneğin; Köln,

Düsseldorf için Nordrhine Westfalia gibi). Bakanlık, Komitesi, Havaalanı Yönetimi ve Havaalanı Sendikasının oylarından sonra karar vermektedir.

2.1.6. Finansal Fizibilite

Almanya' nın en büyük havalimanlarından birinde yer hizmet kuruluşlarının finansal gelir ve gider tablolarına örnek olması amacıyla Köln Havalimanı Wisskirchen Handling Services GmbH' in üç yıllık bütçe raporuna Tablo 1' de yer verilmiştir.

Bütçe örneğinden ana hatlarıyla aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkartılabilmektedir:

-2015(6 aylık), 2016 ve 2017 yıllarında sırasıyla, 20.021ton, 54.042ton ve 59.446ton kargo taşınacağı,

-Yıllara sarıh toplam kira ve handling gideri sırasıyla: 2,9 Milyon Euro(6 aylık), 6,9 Milyon Euro ve 7,3 Milyon Euro,

-Yıllara sarıh toplam Genel Masraflar(Overhead)+Personel Gideri: 603 Milyon Euro, 1.713 Milyon Euro ve 1.922 Milyon Euro,

-Yıllara sarıh Faiz Vergi Amortisman Öncesi Kar (EBITDA) ise: -16.532Euro, 434.750Euro ve 641.402 Euro olacağı bütçelenmiştir.

Wisskirchen GmbH Yer Hizmetleri Firmasının kuruluş yılı olan 2015 yılının ilk 6 ayında %2 zarar etmesi, 2016 yılında %3,17 kar etmesi ve 2017 yılında ise %5,80 kar etmesi hedeflenmiştir.

Tablo 1. Wisskirchen GmbH Yer Hizmeti Firmasının 3 Yıllık Bütçesi(2015)

	YIL-2015 20.021 (6 AY)		YIL-2016 54.042		YIL- 2017 59.446	
TOPLAM KARGO(ton):						
Umsatz Handling in EUR:	2.528.031,00 €		6.164.062,00 €		6.591.765,04 €	
Kaltmieteeinnahmen CBCC durch Mieter inkl.	294.757,62 €		589.515,24 €		589.515,24 €	
Nebenkosten Weiterbelastung Mieter:	81.700,00 €		163.400,00 €		163.400,00 €	
TOPLAM KİRA VE GELİR:	2.904.488,62 €		6.916.977,24 €		7.344.680,28 €	
Materialkosten (Holz, Bretter, Folie, etc.):	110.000,00 €	3,79%	261.962,64 €	3,79%	278.160,78 €	3,79%
Kaltmiete Gebäude (8900 qm Lager und Büros, komplette Fläche):	660.000,00 €		1.320.000,00 €		1.320.000,00 €	
Nebenkostenvorauszahlung Gebäude:	225.000,00 €		450.000,00 €		450.000,00 €	
Nutzung Truck-Dock laut Konzessionsvertrag p.a.:	12.500,00 €		- €		- €	
Reinigung Gebäude, Istkosten 2014:	50.000,00 €		100.000,00 €		100.000,00 €	
Warmmiete Gebäude p.a.:	947.500,00 €	32,62%	1.870.000,00 €	27,03%	1.870.000,00 €	25,46%
Kosten Frachtabfertigung Werkvertrag FKB (Physik + Doku):	915.000,00 €	31,50%	1.733.271,43 €	25,06%	1.634.608,29 €	22,26%
Deckungsbeitrag 1 (Gesamtumsatz - Material - Pacht - Frachth. FKB):	931.988,62 €	32,09%	3.051.743,17	44,12%	3.561.911,21	48,50%
Overhead (neues und auch vorhandenes Personal)						
Geschäftsführer / Managing Director	95.870,50 €		191.741,00 €		191.741,00 €	
Betriebsleiter	52.275,00 €		107.686,50 €		110.917,10 €	
Assistent	11.992,50 €		24.704,55 €		25.445,69 €	
Sachbearbeiter (Abrg., Personal, Schäden, etc.)	43.972,50 €		90.583,35 €		93.300,85 €	
Schlosser Stapler	23.985,00 €		49.409,10 €		50.891,37 €	
Summe:	228.095,50 €	7,85%	464.124,50 €	6,71%	472.296,01 €	6,43%

Personalkosten Dokumentation nach	72.349,55 €	2,49%	147.593,07 €	2,13%	152.020,87 €	2,07%
Personalkosten je Dokumentarist pro Jahr inkl. Sozialversich. Arbeitgeber:	36.174,77 €		37.260,02 €		38.377,82 €	
Schichtleiter Lager Gesamtpersonalkosten:	122.796,40 €	4,23%	252.960,58 €	3,66%	260.549,40 €	3,55%
Personalkosten je Schichtleiter inkl. 25% Sozialabgaben:	40.932,13 €		42.160,10 €		43.424,90 €	
Lagermitarbeiter:						
Produktivität Lager in kg pro Std.	650		682,5		716,625	
Personalbedarf insgesamt:	17,00		31,18		36,33	
Personalbedarf gerundet auf FTE's	17		32		37	
abzüglich enthaltene Schichtleiter:	6		6		6	
Netto Personalbedarf Lager:	11		26		31	
Personalkosten je Mitarbeiter im Jahr:	29.362,99 €		30.243,88 €		31.151,20 €	
Personalkosten Lagermitarbeiter gesamt:	161.496,46 €	5,56%	786.340,96 €	11,37%	965.687,18 €	13,15%
Variable Personalkosten (sonstige Kosten) abh. Mitarbeiteranzahl:	18.308,30 €	0,63%	62.887,80 €	0,91%	72.427,00 €	0,99%
TOPLAM KİŞİ BAŞI OVERHEAD	603.046,21 €	20,76%	1.713.906,92 €	24,78%	1.922.980,46 €	26,18%
Equipment (Stapler, Schlepper, Reparatur., etc.):	148.762,00 €	5,12%	297.524,00 €	4,30%	297.524,00 €	4,05%
Sonstige Kosten ohne Personalnebenkosten:	196.712,51 €	6,77%	481.707,02 €	6,96%	548.764,12 €	7,47%
Kosten IT (Barcoding + Scanning Imp-Export):	- €	0,00%	123.854,25 €	1,79%	151.239,68 €	2,06%
VERGİSİZ MALİYET:	2.921.020,72 €	100,57%	6.482.226,26 €	93,71%	6.703.277,33 €	91,27%
EBITDA:	- 16.532,10 €	-0,57%	434.750,98 €	6,29%	641.402,95 €	8,73%
Afa (vorh. Equipment, ND über 10 Jahre = Mietvertrag):	41.460,00 €	1,43%	215.368,13 €	3,11%	215.368,13 €	2,93%
Vergi Dahil Maliyet:	2.962.480,72 €	102,00%	6.697.594,39 €	96,83%	6.918.645,46 €	94,20%
FAVÖK:	- 57.992,10 €	-2,00%	219.382,85 €	3,17%	426.034,82 €	5,80%

FAVÖK: Faiz Vergi Öncesi Kar

Kaynak: Wisskirchen Handling Services GmbH ile Yapılan Mülakat.

2.2. İngiltere'de Havaalanı Yer Hizmetleri Kurulumu ve Maliyet Uygulamaları

İngiltere merkezli bir handling kurulumu ve işletme maliyetlerini incelemek amacıyla Menzies Handling/Heathrow Havaalanı terminal Müdürü John Neal ile yapılan mülakatta gerek yer hizmeti kurulumu ve gerekse de maliyetleri hakkında ana hatlarıyla aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir.

2.2.1. Yer Hizmeti Ruhsatı Almak için Yeterlilikler

Bir havaalanında yer hizmeti lisansı alabilmek anlamında kimin yerinde ticaret yapmak istediğinin havaalanı operatörünün koyduğu kural ve kaidelere bağlı olacaktır. Genel bir düzenleme olmamakla birlikte, hizmet verilecek havaalanının kendi alanında gerçekleştirdiği düzenlemelere göre lisans başvurusu yapılabilmektedir.

2.2.2. Yeni Bir yer Hizmeti Kullanıcısı İhalesi Açılmasına Yönelik Kriterler

Diğer düzenleyici otoriteler ise örneğin Sivil Havacılık Otoritesi (DFT), Sicil Havacılık-Tehlikeli Maddeler, HMRC(gümrük), Liman Sağlığı, Çevre Otoritesi gibi birimlere bireysel başvuru yapılır. Bu konularla ilgili detaylar başvuru formlarında belirtilmiştir. Örneğin;

Heathrow(LHR)Havaalanında da Avrupa Birliği düzenlemelerine göre açık bir pazardır. Yer Hizmet Kurulumuna yönelik olarak ilk başvuruda ruhsat ücreti olarak İngiltere' de bir banka hesabı ve İngiltere tescili varsa bu gerekli olmayabilir, fakat bu son karar havaalanı otoritesince belirlenir. Ayrıca yer hizmeti servisi verilecek müşterilerden de buna yönelik bir teminat/bildirim mektubu alınması gerekecektir.

2.2.3. Gerekli Olan Minimum Ekipman ve Personel Kriterleri

Gerek personel sayısı ve gerekse ekipman özellik ve sayısı olarak bilinen bir minimum şart yoktur. Sayı ilgili firmanın kontratı olan iş hacmine bağlıdır. Minimum sayı firmanın kontratlarda yer aldığı şekliyle işi güvenli, sağlıklı bir biçimde yerine getirebilecek yeterli personel ve kolaylıklara sahip olmasına bağlıdır.

2.2.4. Yer Hizmetine Katılımda Özendirici Kanun ve Yönetmelikler

İngiltere havaalanlarında yer hizmetleri lisans başvurusunu özendirici herhangi bir düzenleme veya kanun bulunmamaktadır.

2.2.5. Yer Hizmetleri Denetleme Mekanizması

Yer Hizmetleri Lisansı Havaalanı otoritesince denetlenmektedir. Hatalar veya yanlış işlemler olması halinde uyarıcı yazılar gönderilip ve akabinde cezalar kesilmektedir. Eğer Yer Hizmetleri kuruluşu hata yapmaya devam ederse lisansı havaalanı otoritesince geri alınmaktadır.

İngiliz Sivil Havacılık Otoritesi/DFT ve UKBA(Gümrük) düzenli olarak denetlemelerini yaparlar. İngiliz Sivil Havacılığı/DFT kısmı eksiklik veya hatalara istinaden uyarı raporu yazar ama ceza yazmaz. Bununla beraber, İngiliz Sivil Havacılığı/DFT kısmı havaalanı otoritesini emniyetli kargo/yolcu hizmeti verilmesi için uyarmaktadır.

UKBA(Gümrük Otoritesi) hatalı operasyon/işlemlerinde 2000 Pound ceza uygular ve sonucunda gerekli olursa otoritesini kullanarak operasyon yapılmasını yasaklar.

Sivil Havacılık ise Tehlikeli Madde taşımalarını denetler ve yanlış uygulamalar karşısında gerekli cezayı uygular. Gerekli olursa havaalanı yönetimini uyararak Tehlikeli Madde taşıma lisansının iptalini de sağlayabilir.

2.2.6. Yer Hizmetlerinde Müşteri İlişkileri

Yer Hizmetleri kuruluşlarında müşteri ilişkileri müdürlüğüne ulaşan şikâyetler uzman kişiler tarafından ele alınır ve mevcut işi engellemeyecek şekilde çeşitli protokollerle yürütülür.

Kişisel ilişkilerin dışında müşterilerle "Hizmet Düzeyi Anlaşmaları" çerçevesinde sözleşme imzalanır. Sözleşmenin tartışılması sırasında havayolunun gerçek operasyonel ve kalite

ihtiyaçları hakkında konuşmak amacıyla bir araya gelinir ve pratikte neler yapılması gerektiği anlaşılır ve maliyetlendirilir. Tüm bu konuşulanlar Standart Yer Hizmetleri Anlaşması ve Hizmet Düzeyi Anlaşması(Service Level Agreement-SLA)'le resmiyete dönüşür.

2.2.7. Finansal Fizibilite

İngiltere'de Heathrow Havalimanından Menzies Handling'le yapılan mülakatta yeni bir yer hizmeti kuruluşu oluşturabilmenin ana kaynakları ise ana hatlarıyla:

- Lisans ücreti (yaklaşık): 4000 Pound (havaalanında operasyon yapabilmek amacıyla).
- Yönetici maliyeti :Nöbetçi Müdür için 38.000-40.000 Pound/yıllık
- Personel maaşı (yaklaşık):19-28.000 Pound adam başı/yıllık.
- Ekipman maliyeti: Forklift 300-400 Pound /forklift başı/aylık
- Arazi kirası: Pazarlığa bağlı olmakla beraber yıllık metrekaresi yaklaşık 15 -35 Pound olarak havalimanın içi, dışı veya havaalanına yakınlığa göre değişiklik göstermektedir.

2.3. Türkiye'de Havaalanı Yer Hizmetleri Kurulumu ve Maliyet Uygulamaları

Türkiye yer hizmet kuruluşları içerisinde gerek MNG Handling gerek Çelebi ve gerekse de Turkish Ground Services(TGS) ile yapılan mülakatlarda aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir. Bilgiler, Türkiye'de havaalanlarında yer hizmetlerini düzenleyen 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanununun ve 5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun ilgili maddelerine dayanılarak çıkarılan Havalimanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği² (SHY-22)'ne uygun olarak edinilmiştir.

2.3.1. Yer Hizmeti Ruhsatı Almak için Yeterlilikler

A Grubu Çalışma Ruhsatı alacak yer hizmetleri kuruluşları, hizmet verecekleri havaalanlarında mevzuatta belirtilen hizmet türlerinin tamamı veya en az yolcu trafik, yük kontrolü ve haberleşme, ramp, kargo ve posta, uçak temizlik ve birim yükleme gereçlerinin kontrolü için Yönetmeliğin ilgili maddesinde belirtilen koşullarda dikkate alınarak en az üç uluslararası trafiğe açık havaalanında teşkilatlanmak zorundadırlar.

A Grubu Çalışma Ruhsatına sahip yer hizmetleri kuruluşlarının ödenmiş sermayeleri 3 Milyon Dolar; C Grubu Çalışma Ruhsatına sahip yer hizmetleri kuruluşlarının ise 200 Bin Dolar karşılığı Türk Lirasından aşağı olamaz.

² 23.09.2016 Tarih ve Sayı:29810 Resmi Gazete ile yayınlanan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün Havalimanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği (SHY-22).

Yer Hizmetleri lisansı almak isteyen kuruluşun hisselerinin en az %51 inin nama yazılı olması zorunludur.

A Grubu Çalışma Ruhsatı alacak olan yer hizmetleri kuruluşları, Devlet Hava Meydanları İşletmesi' ne (DHMİ) ödeyecekleri "Hizmet Yapabilme Hakkı" karşılıkları ve yapacakları "Hizmet Sözleşmesi" nden doğabilecek yükümlülükleri için 1.Milyon Dolar; B veya C Grubu Çalışma Ruhsatı alacak olan yer hizmetleri kuruluşları ise 100 Bin Dolar tutarında, içeriği ve şekli DHMİ tarafından belirlenecek sabit ve süresiz banka teminat mektubunu DHMİ'ye vermek zorundadırlar.

"Uçuş operasyon hizmeti için C grubu çalışma ruhsatı alacak olan kuruluşların, temsil hizmeti çalışma ruhsatına ve Atatürk, Antalya, Esenboğa, Adnan Menderes, Milas-Bodrum, Dalaman, Sabiha Gökçen havaalanlarından en az beşinde gözetim ve yönetim çalışma ruhsatına sahip olması gerekmektedir".

Uçuş operasyon hizmeti vermek isteyen A veya C grubu çalışma ruhsatına sahip kuruluşlar Atatürk ve Antalya havaalanları ile sivil hava trafiğine açık üç uluslararası havaalanı olmak üzere toplam beş havaalanında uçuş operasyon çalışma ruhsatı alması zorunludur.

Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı tarafından verilecek ön izinler, zorunlu hizmetler için verilmiş tarihinden itibaren bir yıl, zorunlu olmayan hizmetler için altı ay geçerlidir.

Çalışma ruhsatı almak için yer hizmetleri kuruluşlarının, aşağıda yazılı belgelerle Bakanlığa müracaat ederek ön izin almaları gereklidir. Yer Hizmetleri ruhsat başvurusuna yönelik olarak ön izin talebi, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünce en fazla altmış gün içinde incelenir.

Ön başvuru için gerekli belgeler (Havalimanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği (SHY-22) Md.12/ğ):

- Tasarlanan işletme teşkilatı,
- Öngörülen sermaye ve yapısı,
- Kurucu üyelerin isimleri,
- Hizmet verilmesi planlanan havaalanları ve verilecek hizmet türleri,
- Kullanılacak araç, gereç ve teçhizatın listesi ve bunların temin edilme şekilleri,
- Ön fizibilite raporu,
- Kuruluşun veya ortaklarının ticari faaliyetlerinden dolayı Devlete vergi veya sigorta pirim borcunun olmadığını gösteren resmi belgeler,

- Kurumu teşkil eden yöneticilerin, 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu'nun 18 inci maddesinde belirtilen suçlardan dolayı hürriyeti bağlayıcı bir ceza ile hükümlü bulunmadığına ilişkin belge,
- Kuruluşun, çalışma ruhsatı aldıktan sonra yer hizmetlerinden elde edeceği gelirler ve yönetmelikte belirtilen teminat mektubu dikkate alınmaksızın en az üç aylık personel, kira, yakıt, sigorta ve benzeri giderlerini hangi kaynaklardan karşılayabileceğini gösterir belgeye dayalı taahhütname,
- Kurucu ortakların başka ticari kuruluşlardaki ticari bağlantıları ve bu kuruluşların ticari faaliyetleri hakkında detaylı bilgi, Şirket ortağı ise; hisse oranı, sermaye oranı, şirketi temsil ve ilzam yetkisinin bulunup bulunmadığı, ortak olunan şirketin en son bilançosu ve gelir gider tablosu,
- A grubu çalışma ruhsatı alacak kuruluşlar için en az iki bankadan kredibilitelerini gösterir referans mektubu,

2.3.2. Yeni Bir yer Hizmeti Kullanıcısı İhalesi Açılmasına Yönelik Kriterler

Yeni yer hizmetleri ihalesinin açılmasına yönelik kriterlerden en önemlisi; toplam (iç hat + dış hat) yıllık yolcu trafiği, 1 milyona kadar olan havaalanlarında en fazla 2 yer hizmetleri kuruluşuna, toplam (iç hat + dış hat) yıllık yolcu trafiği, 2 milyona kadar olan havaalanlarında en fazla 3 yer hizmetleri kuruluşuna, toplam (iç hat + dış hat) yıllık yolcu trafiği, 2 milyonu aşan havaalanlarında ise, her 2 milyonluk yolcu artışından sonra, ilave 1 yer hizmetleri kuruluşuna, istenen şartları da sağlaması halinde A grubu çalışma ruhsatı için ön izin veya çalışma ruhsatı verilebilmektedir³.

Yer hizmetleri ruhsatı alınması için yapılan bir anons ya da ihale olmamakla birlikte bir havalimanında yer hizmeti ruhsatına başvuru yapılmadan önce dikkat edilmesi gereken ön koşul havalimanı yolcu kapasitesidir. Ruhsat alımında gerekli koşulları yerine getiren yer hizmeti kuruluşu gereklilikleri karşılamaya devam ettiği ve temdit ödemelerini yaptığı sürece hizmete devam edebilir.

2.3.3. Yer Hizmeti Ruhsatı Almak için Başvuru ve Ruhsat Alma Sırasında ve Senelik olarak Ödenen Ücretler

Türkiye'de yer hizmet çalışma ruhsatları verilmesinde gerek ilk başvuruda ve gerekse de temdit(yenileme) adı verilen ücretler alınmaktadır. Bu ücretler de A, B ve C grubu yer hizmet

³ MNG Hava Yolları ve Taşımacılık A.Ş. , Yer Hizmetleri **Mülakat Soruları-Cevapları**, İstanbul, 2016

çalışma ruhsatlarında ve ayrıca havalimanından diğer havalimanına kategoriler ayrımıyla değişiklik göstermektedir.

2.3.4. Çalışma Ruhsatları İlk Veriliş Tarifeleri

Türkiye'de dış hat yer hizmetleri ruhsatlarının gruplarına göre türleri ve ruhsat ücretleri, havalimanı kategorilerine Tablo 2 ve Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Havalimanlarına Göre A ve C Ruhsatı Alabilme Ücretleri (Euro)

	Hizmetler	İstanbul Atatürk A	Antalya B	İzmir Adnan Menderes, Muğla Dalaman, Muğla Milas Bodrum C	Ankara Esenboğa D	Adana, Trabzon E	Diğer Havalimanları F
1	Yolcu Trafik	600.000	400.000	200.000	100.000	20.000	1.000
2	Yük Kontrol ve Haberleşme	80.000	60.000	40.000	20.000	4.000	1.000
3	Ramp	1.800.000	1.200.000	600.000	300.000	40.000	1.000
4	Uçak Hat Bakım	45.000	30.000	15.000	10.000	2.000	500
5	Uçuş Operasyon	20.000	15.000	5.000	5.000	1.000	500
6	Ulaşım	10.000	7.500	5.000	5.000	2.000	1.000
7	İkram Servis	100.000	75.000	50.000	50.000	20.000	1.000
8	Gözetim, Yönetim	70.000	50.000	30.000	25.000	5.000	1.000
9	Uçak Özel Güvenlik Hizmeti ve Denetimi	150.000	60.000	50.000	50.000	10.000	500
10	Temsil	40.000					

Kaynak : DHMI,2016:19

Tablo 3. Havalimanlarına Göre B Ruhsatı Alabilme Ücretleri (Euro)

	Hizmetler	İstanbul Atatürk A	Antalya B	İzmir Adnan Menderes, Muğla Dalaman, Muğla Milas Bodrum C	Ankara Esenboğa D	Adana, Trabzon E	Diğer Havalimanları F
1	Yolcu Trafik	300.000	200.000	100.000	50.000	10.000	200
2	Yük Kontrol ve Haberleşme	40.000	30.000	20.000	10.000	2.000	200
3	Ramp	900.000	600.000	300.000	150.000	20.000	200
4	Uçak Hat Bakım	9.000	6.000	3.000	1.500	200	100
5	Uçuş Operasyon	4.000	3.000	2.000	1.000	200	100
6	Ulaşım	2.000	1.500	1.000	1.000	400	200
7	İkram Servis	20.000	15.000	10.000	10.000	4.000	200
8	Gözetim, Yönetim	40.000	30.000	20.000	20.000	8.000	200

Kaynak: DHMİ, 2016:19

2.3.5. Gerekli Olan Minimum Ekipman ve Personel Kriterleri

Türkiye'de yer hizmeti çalışma ruhsatı almak için gerek personel ve gerekse de ekipman sayı ve kriterleri açısından en önemli hususların başında, Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği'nde (SHY-22) izin verilen haller dışında; ruhsat düzenlenen kuruluşun personel bordrosunda teçhizat ise envanterinde olmak zorundadır.

Hizmetlerde bir aksama olmaması için gerektiğinde Devlet Hava Meydanları (DHMİ) mevcut personel ve teçhizatın artırılması ve/veya bu talimatta yer almayan personel ve teçhizat bulundurulması istenir. Ruhsatlı kuruluşlar bu talebi yerine getirmekten sorumludur.

2.3.6. Yer Hizmetleri Minimum Personel Kriterleri

- Temsil Hizmeti çalışma ruhsatı için başvuran yer hizmeti kuruluşları, sadece merkez veya operasyon üssü olarak kullandıkları havaalanında en az teçhizat ve personeli bulundururlar.
- Uçuş Operasyon çalışma ruhsatı için başvuran yer hizmetleri kuruluşları, merkez veya operasyon üssü olarak kullandıkları havaalanında merkez veya operasyon üssü ofislerinde bu hizmetleri verebilecek seviyede personel, teçhizat ve teknik donanıma sahip ise, diğer hava

alanlarında alacakları çalışma ruhsatı için personel ve teçhizat bulundurma mecburiyeti aranmamaktadır.

- Gözetim ve Yönetim çalışma ruhsatı için başvuran yer hizmeti kuruluşları, merkez veya operasyon üssü olarak kullandıkları havaalanında bu hizmetleri verebilecek yeterlilikte personel, teçhizat ve teknik donanımına sahipse diğer hava alanlarında da bu hizmetleri verebilecek seviyede personel, teçhizat ve teknik donanımına sahip ise,
- Merkez havaalanları dışındaki hizmet verdiği havaalanlarında A Kategori Hava Alanlarında yönetici, sınıf olarak B ve C kategori havaalanlarında ise personel bulundurma mecburiyeti aranmaz. Öte yandan, hizmet verdikleri uçak saatlerinde en az 1 personel bulundurmak zorundadır.
- Operasyon merkezi olan havaalanı dışındaki havaalanlarında teçhizat bulundurma mecburiyeti aranmaz.

2.3.7. Yer Hizmetleri Minimum Teçhizata İlişkin İstisnalar

Türkiye'de ilgili yer hizmetleri yönetmeliğinde istenilen minimum personel ve ekipman kriterleri olmasına rağmen bazı istisnalar da sağlanmaktadır:

- Sıcak iklime sahip Adnan Menderes, Milas-Bodrum, Dalaman, Antalya ve Adana Hava Alanları gibi ile Devlet Hava Meydanları' nca ayrıca belirlenecek bunlara benzer ılıman Akdeniz iklim özellikleri gösteren diğer hava alanları için buzlanmayı önleme ve buz temizleme aracı (De-Anti Icing) bulundurulması zorunlu değildir;
- Uçakları ısıtma ve soğutmaya yarayan havalandırma aracı; Atatürk, Antalya, Milas-Bodrum ve Dalaman havaalanları dışındakilerde gerekli izin verilmesi kaydıyla zorunlu değildir;
- Yönetmelikte diğer bir istisna ise, B ve C Kategorisine giren havaalanlarında Uçak Çekme İtme Aracı (Tow Car), Buzlanmayı Önleme ve Buz Temizleme Aracı (De-Anti Icing), Yükleme Aracı (High Loader), Palet Dolly, Konteyner Dolly, Hava Aracı Doğru Akım Jeneratörü, Hava Aracı Alternatif Akım Jeneratörü, Ambulift (Yükselebilir Platformlu Hasta Nakil Aracı), İkram Yükleme Aracı, Hava Aracı Motor Çalıştırma Ünitesi (Air Starter Unit) ve Havalandırma Aracının, ilgili hava alanında faaliyet gösteren diğer kuruluşlardan, sözleşme yapılarak, hizmetlerde aksama olmayacak şekilde ve DHMİ'ce müsaade edilmesi kaydıyla temini mümkündür. Bu şekilde temin edilebilen teçhizat ayrıca istenmez;
- Uçakların park edeceği ramp sahasına dair sadece 45 derece uçak park pozisyonu bulunan B ve C Kategori Hava Alanları için Uçak Çekme İtme Aracı (Tow Car) bulundurulması zorunlu değildir;

- Hizmet verilecek hava aracı tipleri itibariyle yer hizmetinin yapılmasında ihtiyaç duyulmaması halinde, B ve C Kategori Hava Alanları için Yükleme Aracı (High Loader), Palet Dolly ve Konteyner Dolly bulundurulması zorunlu değildir;
- Özellikle operasyonel kalite anlamında avantaj sağlayacağı düşünülürse Çekerli araç yerine motorlu araç bulundurulabilir;
- Hava Aracı Doğru Akım Jeneratörü ve Hava Aracı Alternatif Akım Jeneratörü olmak üzere iki ayrı araç yerine, doğru ve alternatif akımın her ikisini de sağlayabilen bir Jeneratör bulundurulabilir;
- Maliyet açısından avantaj sağlaması amacıyla Hava Aracı Motor Çalıştırma Ünitesi (Air Starter Unit) ve Havalandırma Aracı'nın her ikisinin de görevlerini yapabilen bir araç bulundurulabilir.

2.3.8. Yer Hizmetleri Minimum Personele ilişkin İstisnalar

Gerek maliyet ve gerekse de operasyonel kolaylık sağlaması amacıyla tanınan istisnalar:

- Gruplandırılmış yer hizmet türleri için hizmet türüne göre belirlenen personelden amir veya idareciler, bu hizmet grubunda yer alan her bir hizmet türü için ayrı ayrı aranmaz. Bir grup için bir idareci veya amir yeterlidir.
- Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği gereğince taşara edilebilen hizmetler için; taşeron kuruluşun bulundurduğu (yapılan yer hizmeti için) personeli ruhsat sahibi kuruluşun ayrıca bulundurması zorunlu değildir.
- Hava Alanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği gereğince, DHMİ' ce Onaylı Standart Yer Hizmetleri Anlaşması ile yer hizmetlerini yaptıran hava taşıyıcılarının; anlaşma kapsamında yaptırdıkları hizmetlerden, B Grubu Çalışma Ruhsatı bulunan hizmetler için anlaşmanın geçerli olduğu süre içinde ayrıca personel bulundurması zorunlu değildir.
- Atatürk Hava Limanı dışındaki hava alanlarında Özel Güvenlik Müdürü ve/veya Özel Güvenlik Amiri' nden birisinin bulundurulması yeterlidir.
- Uçak Hat Bakım Hizmeti B Grubu Çalışma Ruhsatı alacak veya almış olan kuruluşların, sayıca yeterli görülen Lisanslı personeli uçakta veya hava alanında bulundurması yeterlidir.

2.3.9. Mali Fizibilite

Öte yandan, son yıllarda dünyanın en hızla büyüyen havalimanları sıralamasında en üst sıralarda yer alan Atatürk Havalimanına yönelik olarak, MNG Hava Yolları ve Taşımacılık A.Ş. tarafından Tablo 4'de detaylı olarak verilen örnek Fizibilite Raporu detayıyla Türkiye'de yeni bir yer hizmetleri kuruluşu oluşturmanın Almanya ve İngiltere' de yer hizmetleri kurulumu

ve ruhsat alımına göre düşük ücretler ödenmesine rağmen Türkiye'de bu ücretin milyon dolarlar seviyesine çıktığını açıkça ortaya koymaktadır. Öte yandan Almanya ve İngiltere'de personel maliyetleri bir dezavantaj olarak açığa çıkmaktadır.

Tablo 4'de belirtilen örnek maliyetle ilgili olarak önemli noktalar şu şekilde sıralanabilir:

- Personel sayısı minimum maliyet ve sayısı temel alınarak yapılmıştır:
- Minimum Ekipman Maliyeti 3 uçağa aynı anda hizmet verildiği şekliyle kabul edilmiştir.
- Yer Kirası: 300 Bin Dolar/yıl olarak kabul edilebilir.

2.3.10. Yer Hizmetine Katılımda Özendirici Kanun ve Yönetmelikler

Yapılan çalışma ve incelemelerde Türkiye'de havaalanı yer hizmetlerini özendirici yazılı herhangi bir kanun ve yönetmelik olmadığı görülmüştür.

Tablo 4. Türkiye Yer Hizmet Kuruluşu Örnek Fizibilite(2016)

HAVALİMANLARI EN AZ TEÇHİZAT SAYILARINA GÖRE			Gerekli Ekipman Listesi		
YER HİZMET GRUBU	YER HİZMET TÜRÜ	TEÇHİZAT	Miktar	Maliyet	Birim Fiyat
Temsil		Teleks/Sitatex	1	3.000,00 USD	3.000 USD
		El Telsizi	1	600,00 USD	600 USD
		Personel (1 idaresi 1 Memur)	2	4.500,00 USD	2.250 USD
Yolcu Trafik		Teleks/Sitatex	1	3.000,00 USD	3.000 USD
		El Telsizi	3	1.800,00 USD	600 USD
		İdareci	1	3.000,00 USD	3.000 USD
		Ekip şefi	3	6.000,00 USD	2.000 USD
		Yolcu trafik memuru	12	7.236,00 USD	603 USD
		Kayıp Eşya Memuru	2	3.600,00 USD	1.800 USD
		Yolcu trafik işçisi	6	9.000,00 USD	1.500 USD
Uçuş Operasyon		Teleks/Sitatex	1	3.000,00 USD	3.000 USD
		El Telsizi	2	1.200,00 USD	600 USD
		VHF	1	3.000,00 USD	3.000 USD
		Apron Hizmet Aracı	1	35.000,00 USD	35.000 USD
		AFTN	1	3.500,00 USD	3.500 USD
		Personel (1 idaresi 3 dispatch)	4	12.000,00 USD	3.000 USD
Ramp & Kargo Personel		Yönetim	3	108.000,00 USD	3.000 USD
		Çalışan	48	864.000,00 USD	1.500 USD
YÜK KONTROL HABERLEŞME		Teleks/Sitatex	3	9.000,00 USD	3.000 USD
		El Telsizi	4	2.400,00 USD	600 USD
		Personel	3	6.600,00 USD	2.200 USD
			Gerekli Ekipman Listesi		

HAVALİMANLARI EN AZ TEÇHİZAT SAYILARINA GÖRE					
RAMP	RAMP	Hava Aracı Doğru Akım Jeneratörü	3	180.000,00 USD	60.000 USD
		Hava Aracı Alternatif Akım Jeneratörü	1	30.000,00 USD	30.000 USD
		High Loader	3	1.110.000,00 USD	370.000 USD
		ASU	1	200.000,00 USD	200.000 USD
		Konveyör	6	150.000,00 USD	25.000 USD
		Bagaj Çekme Aracı	9	540.000,00 USD	60.000 USD
		Uçak Çekme itme Aracı (tow car)	2	400.000,00 USD	200.000 USD
		Motorlu Yolcu Merdiveni	1	80.000,00 USD	80.000 USD
		Çekerli Yolcu Merdiveni	3	135.000,00 USD	45.000 USD
		Bagaj Arabası	50	100.000,00 USD	2.000 USD
		Ambulift	1	125.000,00 USD	125.000 USD
		Palet Dolly	100	350.000,00 USD	3.500 USD
		Konteyner Dolly	6	15.600,00 USD	2.600 USD
		Uçak Takozu	30	3.000,00 USD	100 USD
		Tekerlekli İskele	1	3.000,00 USD	3.000 USD
		Uçak çağırma Flaması veya Raketi	6	60,00 USD	10 USD
		Head Set	2	4.000,00 USD	2.000 USD
		Uçak çağırma Lambası	4	60,00 USD	15 USD
		Yangın Söndürücü	20	2.000,00 USD	100 USD
		Hasta Taşıma Sedyesi	1	2.000,00 USD	2.000 USD
		Apron Hizmet Aracı	1	30.000,00 USD	30.000 USD
		Seyyar El Telsizi	20	12.000,00 USD	600 USD
	Yolcu ve Mürettebat Taşıma Aracı	2	600.000,00 USD	300.000 USD	
	UÇAK TEMİZLİK	Foseptik Aracı	1	58.000,00 USD	58.000 USD
		Su İkmal Aracı	1	58.000,00 USD	58.000 USD
		De icing Aracı	1	370.000,00 USD	370.000 USD
		ACU	1	200.000,00 USD	200.000 USD
		Çöp Arabası	2	10.000,00 USD	5.000 USD
Elektirikli Süpürge		3	1.500,00 USD	500 USD	
Teçhizat Ortalama Satın Alma Maliyeti			4.841.320,00 USD		
Personel			1.023.936,00 USD		
Teçhizat İşletme Maliyeti (Apron Plakası) ortalama			70.000,00 USD		
Ruhsatlar + Ortalama kira			2.900.000,00 USD	2.570.000 ruhsatlar	
TOPLAM			8.835.256,00 USD		

Kaynak : MNG Mülakat Soruları-Cevapları 2016

2.3.11. Yer Hizmetleri Kuruluşu Denetimi

Türkiye' de yer hizmetleri A, B veya C tipi çalışma ruhsatı alan yer hizmetleri kuruluşları sağladıkları hizmetler kapsamında Bakanlık ve DHMİ tarafından denetlenmektedir. DHMİ tarafından yapılan denetimlerde Yönetmelikte belirtilen kurallara aykırı davranışlar tespit

edilmesi halinde yönetmelikte veya yapılan hizmet sözleşmesinde belirlenen cezai maddeler uygulanır ve ayrıca hazırlanan rapor ivedi olarak Bakanlığa sunulur. Bir kopyası da denetlenen kuruluşa gönderilir. Aykırı davranışlar bu yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara aykırı davranışta bulunan kuruluş ve personele aşağıda açıklanan hükümler uygulanmaktadır.

Havalimanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği (SHY-22) şartlarını sağlayarak çalışma ruhsatı alan yer hizmetleri kuruluşunun yönetmelikte istenen şartların tamamını veya bir kısmını kayıp etmesi halinde kuruluşa 30 gün hata ve eksikliklerini düzeltme süresi verilir. Verilen süre içerisinde gerekli şartları sağlayamaz, gerekli düzeltmeleri yerine getiremezse çalışma ruhsatı iptal edilir. Denetlemede örnek olabilecek konu ve cezai maddeler:

- Yer hizmeti kuruluşunca sağlanan faaliyetlerin bir kolunda bir eksiklik veya havaalanı güvenliğini tehlikeye düşürecek bir yanlışlık tespit edilirse bu faaliyet alanı DHMİ tarafından durdurulur ve gerekli düzeltmeyi yapması için süre verilir. Bu süre kapsamında gerekli düzenleme yapılmazsa yer hizmeti kuruluşunun çalışma ruhsatı iptal edilir.
- Havaalanında yer hizmetlerinin yapılması sırasında uçuş güvenliğini tehlikeye sokmayan, havaalanı düzenini bozan ve verilen hizmette aksamalara neden olan hizmetin düzenlenmesine yönelik belirli bir süre tanınır ve ilgili “Hizmet Sözleşmelerinde” yer alan parasal cezalar uygulanır.
- Herhangi bir yer hizmet kuruluşunun çalışma ruhsatının geçici veya sürekli olarak yürürlükten kaldırılması durumunda, DHMİ bu hizmet için çalışma ruhsatına sahip yer hizmetleri kuruluşundan veya yerli hava taşıyıcılarından hizmetin yapılmasını ister. Yer hizmetleri kuruluşu veya yerli hava taşıyıcıları bu hizmetleri belirlenmiş ücretler karşılığında yapmak zorundadırlar.
- Teknik takip ve trafik muayeneleri zamanında yapılmamış veya eksiklikleri bulunan handling araç ve gereçlerin tespit edilmesi halinde kuruluşa yazılı bildirimde bulunularak, PAT(Park, Apron, Taxi yolu) alanlarında hizmet yapmalarına izin verilmez. Tespit edilmiş eksiklikler giderilmemiş olarak söz konusu araç veya araçların PAT Alanlarda hizmet yaptıklarının belirlenmesi halinde bu araçların özel apron plakaları, eksiklikleri giderilinceye kadar geri alınır. İlgili yer hizmeti kuruluşu bu eksiklikleri gidermesi ve başvurusu halinde gerekli tespit sonucunun olumlu olması halinde araç ve gereçlerinin apron plaka ve evrakları geri iade edilir.

- PAT sahaları içerisinde apron ehliyetsiz araç kullanımına izin verilmez, kullanan yer hizmet kuruluşu personelinin apron giriş kartına el konulur
- Bu Yönetmelik kapsamında çalışma ruhsatı alan kuruluşların milli güvenlik ve kamu düzenini zedeleyici davranış ve uygulamalarının tespit edilmesi halinde çalışma ruhsatı sorgusuz sualsiz iptal edilir.
- Yer hizmetleri kuruluşlarının maliyetin altında ücret uyguladıkları yönünde somut ve belgeye dayalı şikâyet alınması veya DHMİ tarafından kuşkulandırılması halinde, ücreti denetlenen kuruluş tarafından ödenmek üzere, DHMİ tarafından Bağımsız Mali Denetleme Kuruluşlarına denetleme yaptırılır.

3. HAVAALANI YER HİZMETLERİNİN ALMANYA, İNGİLTERE VE TÜRKİYE UYGULAMALARININ KIYASLANMASI

İncelenen havaalanı yer hizmetleri hakkındaki tüm mevzuat, ekonomi ve maliyetleri hakkında elde edilen bilgiler, çalışmaya olan konu İngiltere, Almanya ve Türkiye açısından tespit edilmiştir.

3.1. Havaalanı Yer Hizmetlerinin Mevzuat ve Maliyetler Açısından Kıyaslanması

Almanya, İngiltere ve Türkiye'de havaalanı yer hizmetlerinde faaliyet gösterebilmek için ülkeler mevzuatlarının yükümlülükleri Tablo 5' de, maliyetler ise Tablo 6'da kıyaslanmıştır.

Tablo 6. Havaalanı Yer Hizmetlerinin Almanya, İngiltere ve Türkiye' deki Mevzuatlar Açısından Kıyaslanması

Kriterler	Almanya	İngiltere	Türkiye
Yeni Aday Olma Şartları	Şirketin veya yönetimin unvana sahip olması gerekir; finansal güven, Yönetim tarafından temsil edilen işte tecrübeye sahip olmalı.	Bir havaalanında yer hizmetleri lisansı alabilmek anlamında kimin yerinde ticaret yapmak istediğiyle havaalanı operatörünün koyduğu kural ve kaidelere bağlı olacaktır.	Gerek A tipi ve gerekse de B tipi yer hizmetleri ruhsatı için farklı ücret ve minimum ekipman ve personel kriterleri vardır.
Yeni Bir İhaleye Çıkılması Şartları	Havaalanı yeni bir lisansını havaalanı yıllık özel bir yolcu sayısına ve kargo miktarına ulaştığında verilmelidir. Normal olarak Standard Yer Hizmeti Anlaşmasında da belirtildiği gibi her hizmet için ayrı lisans alınmaz. Lisansa yönelik ihale Avrupa çapında Avrupa Komisyonunun 96/97 sayılı kararı uyarınca yayınlanır.	Avrupa Komisyonu 96/67 kuralları uygulanır. Örneğin, Avrupa Kanunlarına göre açık bir pazarlık ve ulusal taşıyıcı ve 5 adet bağımsız yer hizmetleri kuruluşu ve 2 adet kendine yer hizmetleri veren kuruluş haricinde minimum 2 adet yer hizmetleri kuruluşu olmalıdır	Yeni bir ihaleye çıkılma kriteri yoktur. Yeni handling ruhsatı alınması için öncelikle havalimanı yolcu kapasitesi asıl etkindir.
Başvuru Ücreti/Depozito	Lisans ücreti havaalanından havaalanına değişmektedir. Yer hizmetleri için 375 Milyon Euro limitinde bir sigorta poliçesi talep edilmektedir.	İngiltere'de bir banka hesabımız ve İngiltere tesciliniz varsa bu gerekli olmayabilir, fakat bu son karar havaalanı otoritesince belirlenir. Ayrıca yer hizmetleri servisi vereceğiniz müşterilerden de buna yönelik bir teminat/bildirim mektubu almanız gerekecektir.	A grubu ruhsat için 1Milyon USD'lik banka teminatının yanı sıra her bir hizmet ruhsatı almanın ayrı bir bedeli vardır. Bu da 5000usd ile 1.8Milyon USD arasında bir bedeli vardır.
Minimum Personel ve Ekipman	Normal olarak, minimum personel ve ekipman sayısı tarif edilmemiştir ancak normal olarak 365 gün 24 saat hizmeti garanti edilmelidir.	Bilinen bir minimum şart yoktur. Sayı iş hacmine bağlıdır. İşin güvenli, sağlıklı bir biçimde yeterli personel ve faaliyet imkânına sahip olunmasına bağlıdır.	Her bir yer hizmetleri ruhsatı için ayrı ayrı minimum ekipman ve personel şartı vardır.
Denetim Şartları	Handling lisansı Almanya Trafik Bakanlığınca verilir (örneğin; Köln, Düsseldorf için Nordrhein Westfalen gibi). Bakanlık, Komitemiz, Havaalanı yönetimi ve Havaalanı Sendikasının oylarından karar verecektir.	Yer Hizmetleri Lisansı havaalanı yönetimine denetlenmektedir. Hatalar veya yanlış işlemler halinde uyarıcı yazılar gönderilir ve akabinde cezalar kesilir. Eğer Yer Hizmetleri kuruluşu hata yapmaya devam ederse lisansı havaalanı otoritesince geri alınır.	Oldukça katı kurallar vardır. Uyumlaması durumunda 30 gün süre verilir ve otoritenin kontrolünde ruhsat iptaline gidilir.

Tablo 6. Devam Havaalanı Yer Hizmetlerinin Almanya, İngiltere ve Türkiye'deki Maliyetler Açısından Kıyaslanması

Kriterler	Almanya	İngiltere	Türkiye
Başvuru ve garanti ücreti	Sadece sigorta garantisini istenmektedir.	Gerekli değil ancak max 4.000 Pound.	Hem banka teminatı, hem başvuru ücreti ve hem de temdit (ruhsat yenileme) ücreti istenmektedir.
Ruhsat Ücreti ve/veya Temdit	İhale şartnamesine bağlıdır ama genelde banka garantisini haricinde istenmez.	Yoktur.	Başvurulan hizmet ruhsatına göre 5000 Dolar ile 1.800. Milyon Dolar arasında değişir.
Ekipman ve Personel Ücretleri	Personel ücretleri Oldukça yüksek olup 2.000Euro/ay ile 10.000Euro/ay arasında değişiklik gösterir.	Oldukça yüksek ve senelik bazda maaş verilir. (personel olarak 18.000-40.000 Pound/yıl arasında değişiklik göstermektedir.	Personel maaşları gerek İngiltere ve gerekse de Almanya'ya kıyasla % 50 daha düşük olmasına rağmen, özellikle ekipman yaş ve sayı kıstaslarından dolayı ve ithalatta oluşan vergilerden dolayı aradaki maliyet farkı 100% lere çıkabilmektedir.
Arsa & Bina Kiraları	Havaalanına yakınlığına bağlı olarak oldukça yüksektir	Havaalanına yakınlığına bağlı olarak oldukça yüksektir	Havaalanına yakınlığına bağlı olarak oldukça yüksektir

Yukarıdaki iki tablodan da anlaşılmaktadır ki, gerek mevzuat ve gerekse de maliyetler açısından Avrupa'daki ülkeler olan İngiltere, Almanya ile Türkiye'deki uygulamaların büyük farklılıklar gösterdiği, özellikle maliyetler açısından Türkiye'de yer hizmetleri kuruluşu kurmanın zorluğu açıkça görülmektedir.

3.2.Havaalanı Yer Hizmetlerinin Ekonomiye Olan Etkisinin Kıyaslanması

Havacılık ve Yer Hizmetleri sektöründe işleri şu şekilde sınıflandırabilir:

- **Doğrudan Hizmetler/İşler:** Havacılık sektöründeki kuruluşun doğrudan verimi ve iş hacmini,
- **Dolaylı Hizmetler/İşler:** Verim ve iş hacminin tüm havacılık sektörlerince desteklenmesiyle ortaya çıkan verim ve iş hacmin.
- **Teşvik Edilen:** Havacılık sektöründe direkt veya dolaylı olarak çalışanların harcamasıyla desteklenen iş ve verimlilik hacmini ifade eder.
- **Katalitik –** Havacılık sektörüyle beraber yayılan faydalardır. Örnek olarak ülkeye havayoluyla seyahat eden turistlerin harcamasıyla ve ulaştırma sektörüyle artırılan ticaretin seviyesiyle desteklenen iş ve verimlilik anlamına gelir.

Ülkelerin havacılıkta yer hizmetlerinin ülkelerin Gayri Safi Yurtiçi Hasılasına olan etkileri direkt, dolaylı işler, teşvik edilmiş ve katalitik yansımalarına göre tablolar halinde incelenecektir.

Avrupa havaalanlarının, yılda 365 milyar € kazanç sağlayarak 12,3 milyon kişinin istihdamına katkıda bulunmaktadır. Genel olarak, her yıl 675 milyar € Gayri Safi Yurtiçi Hasıla gerçekleştiriliyor. Avrupa'da oluşan toplam Gayri Safi Yurtiçi Hasılının % 4,1'ini oluşturuyorlar (Intervistas,2015:VI).

3.2.1.Ülkeler Bazında Havaalanında Doğrudan Verilen Yer Hizmetlerinin Ekonomik Etkileri

Havaalanlarındaki doğrudan işlerin, ülkeler bazında detayları Tablo 7'de detayıyla verilmiştir. 2013 yılı baz alındığında Almanya, İngiltere ve Fransa havaalanlarında en fazla doğrudan iş oranına sahip ülkelerdir; sırasıyla %13, %11,7 ve %10 dur. Bu üç ülkenin Avrupa'da havaalanlarındaki doğrudan işlerin üçte birine hâkim olduğu hesap edilmektedir. En üstteki 5 ülke (örneğin İspanya ve Türkiye de dâhil olarak) doğrudan iş performansının %53,3'ünü kapsamaktadır(Intervistas,2015:23).

Beklendiği gibi her bir ülkedeki havaalanlarındaki doğrudan iş yüzdeleri hava trafik hacimleriyle çok fazla bağlantılı olup, o ülkedeki hava bağlantısıyla alakalıdır.

Yolcu ve kargo hacmi sebebiyle Almanya doğrudan işlerde en büyük ekonomi etkiye sahiptir (yolcu pazarında Almanya İngiltere'nin ardından ikinci ve kargoda ise birincidir). Bununla beraber, diğer faktörler de ülkedeki ekonomik etkiye etki edebilir.

Tablo 7 :Avrupa Ülkeler Bazında Havaalanlarında Verilen Doğrudan Hizmetlerinin Ekonomik Etkileri (2013)

Ülkeler	Çalışan Sayısı (Kişi)	Çalışanların Elde Ettiği Gelir (Milyar Euro)	Üretilen Avrupa GSYİH İçindeki Payı (Milyar Euro)
Almanya	220,500	10.55	16.62
İngiltere	199,200	8.63	14.68
Fransa	168,800	8.73	12.40
Türkiye	168,600	2.19	3.53
İspanya	146,500	5.62	7.19
Rusya	128,600	3.65	5.95
İtalya	120,500	4.79	6.73
Hollanda	81,000	4.04	5.42
İsviçre	44,500	3.92	4.34
İsveç	40,400	2.09	3.50
Yunanistan	36,500	1.15	1.96
Belçika	31,100	1.51	1.96
Potekiz	30,000	0.89	1.22
Danimarka	29,600	1.57	2.62
Norveç	27,700	2.45	2.71
Polonya	23,100	0.53	0.62
Avusturya	24,000	1.21	1.70
İrlanda	20,100	0.96	2.20
Finlandiya	17,200	0.96	1.43
İsrail	16,800	0.49	0.79
Çek Cumhuriyeti	16,800	0.46	0.77
Ukrayna	15,200	0.15	0.24
Romanya	13,600	0.16	0.27
Lüksemburg	11,000	0.59	0.96
Macaristan	8,200	0.20	0.22
Güney Kıbrıs	8,000	0.23	0.32
Bulgaristan	6,900	0.06	0.11
Hırvatistan	4,900	0.11	0.13
Sırbistan	4,800	0.04	0.07
Litvanya	4,200	0.06	0.11
Malta	3,800	0.12	0.21
İzlanda	3,500	0.12	0.16
Litvanya	3,400	0.05	0.09
Slovakya	2,500	0.06	0.09
Estonya	2,500	0.04	0.07
Belarus	2,100	0.02	0.03
Gürcistan	2,100	0.02	0.03
Montenegro	1,900	0.02	0.03
Slovenya	1,900	0.06	0.08
Moldova	1,300	0.01	0.02
Makedonya	1,000	0.01	0.02
Bosna Hersek	900	0.01	0.01
Toplam	1,696,200	68.53	101.61

Kaynak : InterVISTAS,2015:23

Gerek coğrafik etkenlerden ve gerekse de trafik ihtiyaçlarından dolayı ülkedeki havaalanlarının sayısında, nüfus bazında kişi başı daha fazla havaalanına sahip olabilir. Yapılan bazı çalışmalarda büyük havalimanlarının daha büyük ekonomik etki yarattığını ortaya koymuştur.

Bu nedenle trafiği fazla meydanlar üzerinde dağıtılmış ülkelerin, daha az sayıdaki havaalanında trafiğin dağılım gösterdiği ülkelere göre daha büyük ve direkt ekonomik etkiye sahip olduğu belgindir.

Yapılan çalışmalar, düşük maliyetli havayolunun sebep olduğu ekonomik etkinin şebeke ağına sahip trafikten daha az olduğunu ortaya koymuştur.

Benzer olarak, uzun parkurlu yolcu ve hizmet ağına sahip ülkelerin havaalanlarında direkt iş imkânlarına sahip olabildiği ortaya konulmuştur.

Büyük bir ülke havayolunun varlığı, özellikle ülke merkezli taşıyıcı olarak o ülkedeki Direkt iş imkânlarına ve dolayısı ile ekonomiye tümenden etki edebilir.

Tablo 7'de yer aldığı üzere bir ülkenin hava trafiği ile onun havalimanlarındaki ekonomik etkinin doğrudan ve mükemmel bir bağlantısı yoktur. Örneğin, İspanya yolcu hacimlerinde en büyük üçüncü ülke iken direkt iş oranlarında ise beşinci sıradadır.

3.2.2. Ülkeler Bazında Havaalanında Verilen Doğrudan, Doğrudan Olmayan ve Teşvik Edilmiş Ekonomik Etkileri

2013 yılında Tablo 8 'de Ülkeler Bazında Doğrudan, Doğrudan Olmayan, Teşvik Edilmiş Ekonomik Etkilerin tümüne yer verilmiştir. Buna göre; Almanya, İngiltere ve Türkiye havaalanlarındaki toplam işçi sayısında en üst sıraları işgal etmektedirler; sırasıyla 522.000, 491.400 ve 477.000 toplam çalışan sayısıdır. Doğrudan ekonomik etki olarak, çalışan sayısının büyüklüğü ülkedeki trafik hacmiyle yakından alakalıdır. Bununla birlikte, dolaylı ve teşviklerden etkilenen ulusal ekonominin yapısı ve gelişiminden de etkilenmektedir.

Ülkeler arasındaki farklı gelir ve ekonomik gelişim seviyelerinden ötürü, işlerin etkisiyle gelir/Avrupa Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GDP) arasında büyük farklılıklar vardır. Örneğin, Türkiye'deki havalimanları çalışan sayısı olarak üçüncü sıradayken toplam ücret geliri açısından İsveç'in altında onuncu sıradadır. Bu nedenle, ortalama ücret geliri Türkiye, İsveç, Almanya, Fransa ve İngiltere'den oldukça düşük seviyededir.

Aksine, oransal olarak coğrafik, tarihsel veya iş sebebi olarak daha büyük havacılık sektörüne sahip ülkelerin ekonomik katılımları daha büyüktür. Çeşitlendirilmiş ulusal ekonomiye sahip ülkelerde havacılık ve dolayısıyla yer hizmetlerinin ekonomiye etkisi farklı olabilir. Örneğin Avrupa'da havacılık ve yer hizmetlerinde en büyük ekonomiye sahip Almanya ve İngiltere havaalanı yer hizmetleri sektörünün Avrupa Gayri Safi Yurtiçi Hasıla etkisi %1.4 ve %1.8 arasında değişmekte olup, Avrupa ortalamasının altında veya biraz üstündedir.

Tablo 8 . Avrupa Ülkeler Bazında Doğrudan, Dolaylı, Teşvik Edilmiş Hizmetlerin Ekonomik Etkileri (2013)

Ülkeler	Çalışan Sayısı(Kişi)	Çalışanların Elde Ettiği Gelir (Milyar Euro)	Üretilen Avrupa GSYİH İçindeki Payı (Milyar Euro)	Avrupa Toplam GSYİH İçindeki Yüzdesi %
Almanya	522,000	21.50	38.99	1.4%
İngiltere	491,400	19.03	34.49	1.8%
Türkiye	477,000	3.97	7.77	1.3%
İspanya	438,900	14.65	20.68	2.0%
Fransa	429,400	20.02	30.46	1.5%

Rusya	387,600	7.57	14.45	0.9%
İtalya	311,800	10.10	17.59	1.1%
Hollanda	196,700	8.27	13.51	2.2%
İsviçre	106,200	7.86	11.62	2.4%
İsveç	93,100	4.33	7.81	1.9%
Yunanistan	88,700	2.17	3.94	2.2%
Portekiz	84,200	1.79	3.11	1.9%
Belçika	82,900	3.65	5.71	1.5%
Danimarka	69,500	3.27	5.90	2.4%
Norveç	63,800	4.75	6.96	1.8%
Polonya	61,100	0.93	1.43	0.4%
Avusturya	55,700	2.49	3.99	1.3%
Ukrayna	53,700	0.33	0.67	0.5%
Çek Cumhuriyeti	50,500	0.97	1.88	1.3%
İrlanda	49,700	2.11	4.51	2.7%
Finlandiya	44,200	2.09	3.41	1.8%
İsrail	43,700	1.11	1.89	0.9%
Romanya	36,800	0.30	0.59	0.4%
Luxemburg	26,100	1.23	2.19	4.8%
Bulgaristan	23,900	0.15	0.29	0.7%
Macaristan	22,200	0.34	0.52	0.5%
Güney Kıbrıs	17,700	0.39	0.65	3.9%
Sırbistan	16,500	0.10	0.20	0.6%
Hırvatistan	12,800	0.19	0.30	0.7%
Litvanya	11,900	0.12	0.26	1.1%
Litvanya	9,500	0.10	0.20	0.6%
Malta	8,200	0.21	0.37	5.1%
İzlanda	7,900	0.24	0.41	3.7%
Estonya	7,500	0.11	0.19	1.0%
Belarus	7,200	0.04	0.09	0.2%
Gürcistan	7,200	0.04	0.09	0.8%
Slovakya	6,600	0.10	0.21	0.3%
Karadağ	6,500	0.04	0.08	2.6%
Slovenya	5,600	0.13	0.21	0.6%
Moldova	4,400	0.03	0.05	1.0%
Arnavutluk	3,500	0.02	0.04	0.5%
Makedonya	3,500	0.02	0.04	0.6%
Bosna Hersek	3,100	0.02	0.04	0.3%
Toplam	4.450.400	146,87	247,78	1.5%

Kaynak : InterVISTAS,2015:33

3.2.3.Havaalanı Yer Hizmetlerinin Ülkeler Bazında Direkt, Dolaylı, Teşvik Edilmiş ve Katalitik Hizmetlerin Ekonomik Etkileri

Ülkeler Bazında Doğrudan, Dolaylı, Teşvik Edilmiş ve Katalitik Hizmetlerin Ekonomik Etkileri Tablo 9’da yer almıştır. Türkiye, İspanya, Yunanistan gibi nispeten turizm ülkelerinin havalimanından olan katılımı daha fazladır ve havacılık endüstrisinin etkisi daha fazla yansımaktadır. Bu da havacılık yer hizmetlerinin Avrupa Gayri Safi Yurtiçi Hasıllarına olan katkısını açıkça göstermektedir. Bu tablodan da anlaşıldığı üzere Türkiye’de yer hizmetleriyle ilişkili olarak toplam çalışan sayısı 1.456.900 kişi olup, 17,61 Milyar Euroluk bir ücret geliri ve Avrupa hava yer hizmetlerinin sağladığı Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya ise 44,04 Milyar Euro

katkıya tekabül etmekte olup, bunun Avrupa toplam Gayri Safi Milli Hasılasına oranı %7,1 olarak Avrupa' daki ülkelerin en üst düzeyindedir.

Tablo 9 . Avrupa Ülkeler Bazında Direkt, Dolaylı, Teşvik Edilmiş ve Katalitik Hizmetlerin Ekonomik Etkileri (2013)

Ülkeler	Çalışan Sayısı(Kişi)	Çalışanların Elde Ettiği Gelir (Milyar Euro)	Üretilen Avrupa GSYİH İçindeki Payı (Milyar Euro)	Avrupa Toplam GSYİH İçindeki Yüzdesi %
Türkiye	1,456,900	17.61	44.04	7.1%
İspanya	1,334,700	40.98	60.33	5.9%
Almanya	1,267,400	49.65	99.25	3.6%
İngiltere	1,171,100	38.26	76.01	4.0%
Fransa	1,141,900	48.62	81.60	4.0%
Rusya	937,700	18.06	37.13	2.4%
İtalya	880,700	29.38	56.69	3.6%
Polonya	440,400	7.27	14.78	3.8%
Hollanda	370,500	14.94	27.20	4.5%
Yunanistan	360,400	6.91	13.88	7.6%
Potekiz	288,300	5.14	10.58	6.4%
Ukrayna	288,300	1.30	3.09	2.4%
İsveç	208,000	9.24	18.21	4.3%
İsviçre	184,500	12.67	21.65	4.4%
Belçika	171,700	8.16	14.66	3.8%
Danimarka	153,700	6.84	13.48	5.4%
Romanya	152,400	1.87	4.72	3.3%
İsrail	142,800	3.52	7.38	3.7%
Çek Cumhuriyeti	137,600	2.47	5.12	3.4%
Bulgaristan	136,100	0.65	1.54	3.9%
Avusturya	129,400	5.78	10.92	3.5%
Norveç	122,600	8.74	15.29	4.0%
İrlanda	120,500	4.55	9.40	5.7%
Finlandiya	108,800	4.48	8.13	4.2%
Belarus	76,600	0.62	1.53	3.3%
Sırbistan	68,500	0.42	1.01	3.1%
Hırvatistan	66,700	0.97	1.94	4.5%
Macaristan	65,500	0.83	1.56	1.6%
Güney Kıbrıs	52,700	0.92	1.82	11.0%
Slovakya	47,700	0.82	2.22	3.1%
Luxemburg	35,200	1.79	3.37	7.4%
Litvanya	34,300	0.37	0.87	2.5%
Slovenya	32,800	0.66	1.25	3.5%
Litvanya	31,500	0.33	0.77	3.3%
Arnavutluk	20,100	0.09	0.21	2.2%
İzlanda	19,700	0.56	1.05	9.5%
Makedonya	18,300	0.12	0.28	4.0%
Malta	15,300	0.34	0.66	9.2%
Estonya	14,700	0.22	0.41	2.2%
Bosna Hersek	13,300	0.08	0.19	1.6%

Karadağ	13,000	0.07	0.15	5.0%
Gürcistan	7,200	0.04	0.09	0.8%
Moldova	4,400	0.03	0.05	1.0%
Toplam	12,343,900	356.36	674.52	4.1%

Kaynak : InterVISTAS,2015:66

4. SONUÇ

Havaalanları yer hizmetleri açısından Türkiye'nin gelişmiş dünya ülkeleri düzeyinde yerini alması açısından bazı düzenlemelerin gerek devlet ve gerekse de firmalarca sağlanması gerekmektedir. Bu eksiklikler yer hizmetlerinin Türkiye ekonomisine daha fazla katkı payı üretmesine engel olmaktadır.

Havalimanlarında Yer Hizmetleri kurulum ve operasyonu açısından değerlendirildiğinde Avrupa Birliğince sağlanan kolaylıkların ve özellikle de mevzuatlar açısından verilen teşviklerin Türkiye'de sağlanmadığı belirlenmiştir. Bunlar:

- Gerek ön başvuru ve gerekse de asıl ruhsat alımı sırasında talep edilen bilgi, belge ve evrakların sayısının azaltılması ve düzenlenmesinin gerekliliği,
- Avrupa Ülkelerinde olmayıp Türkiye'de uygulanan minimum Ekipman Listesinin ve üstelik ekipman yaş haddinin ve aidiyet şartnamesinin iyileştirilmesi ve hatta gerekli taahhütler alınarak kaldırılması gerekmekte, böylelikle Avrupa ile Türkiye arasında var olan ve Türkiye'de yer hizmetlerinin ekonomiye olan maddi katkısı ikinci bölümde verilen sıralamalarda en üst seviyelere gelmesinin önlenmesi,
- Diğer taraftan gene Türkiye'de uygulanan yer hizmetleri minimum personel listesi ve tahditlerinin gerekli eğitimleri sağlamak şartıyla taşara edilebilmesinin önünün açılması ve böylelikle de havayollarının lehine olacak şekilde maliyetlerin düşürülmesinin sağlanmasıdır.

Diğer önemli bir konu ise, havalimanlarında yer hizmet kurulumu ve işletmesi açısından maliyet ekonomisi yapıldığında, işgücü maliyeti haricinde Avrupa ülkelerinin Türkiye'ye nazaran çok daha az maliyeti olduğu sonucuna varılmaktadır. Öyle ki yeni A tipi bir yer hizmet çalışma ruhsatı alabilmenin toplam bedeli 10 Milyon Dolar rahatlıkla bulabilmektedir. İlgili maliyetleri Avrupa şartlarına çekebilmek amacıyla Türkiye Sivil Havacılık Yönetmeliğinde teşvik edici düzenlemeler yapılmalıdır.

Avrupa'da gerek İngiltere, gerekse de Almanya gibi ülkelerde Türkiye'dekinin aksine hemen hemen hiçbir yer hizmeti çalışma ruhsat ücreti alınmamakta veya çok cüzi miktarlarda ruhsat ücreti alınmaktadır. Fakat Türkiye'de hizmet çeşidine göre ilk başlangıçta çalışma ruhsat tipine bağlı olarak 5.000 Dolar ile 1,8 Milyon Dolar aralığında rakamlar talep edilmekte olup, akabinde ise, ya 2 yılda bir veya 3 yılda bir ruhsat yenileme ücretleri alınmaktadır. Bu ortamda yer hizmeti ruhsatı sahibi yer hizmetleri firmaları bu maliyeti yer hizmetini yaptıkları havayollarına veya müşterilerine yansıtmaktadır. Bu tip haksız rekabet etkisinden dolayı da Türkiye'de havalimanlarının pahalı yer hizmeti verdiği şikâyetiyle karşılaşmaktadır. Bu nedenle gerek başvuru sırasında alınan ruhsat ücretlerinin ve gerekse de ruhsat yenileme ücretlerinin makul seviyelere çekilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan ülke ekonomilerine yaptıkları etki açısından değerlendirildiğinde, Avrupa ülkelerinde mevzuat ve maliyet kaynaklı kolaylıklardan dolayı oluşan kompakt yapının öncelikle bölge ve sonucunda ülke ekonomilerine ölçek olarak daha fazla katkıda bulunduğu

açıkça anlaşılmaktadır. Öyle ki, Türkiye 'de oluşan tekel yapı sebebiyle daha düne kadar hiç kimse yer hizmetleri pazarına alınmamıştır. Girmek istense dahi ruhsat ücretleri kat ve kat artırılmış ve oluşacak rekabet ve sonucunda yaratılacak katma değer ve daha fazla iş imkânı farklı sebeplerle engellenmiştir.

Türkiye ekonomisinde havacılık ana etken olarak yer hizmetlerinin önemli bir yer kapsayabilmesi için mevzuattan başlayarak, maliyetlere değin gerekli revizeler yapılmalı, özellikle başkalarına hizmet verebilmenin önu açılmalı, ruhsat alımlarında olmazsa olmaz şart olan ekipman, teçhizat ve personel kriterlerinin yumuşatılması gerekmektedir.

Türkiye, Almanya ve İngiltere'deki yer hizmetlerinin ekonomi üzerine etkileri gerek iş imkânları ve gerekse de Gayri Safi Milli Hasılaya etkisine bakıldığında:

Türkiye'de havacılık ve tüm yer hizmetleri sektöründe çalışanların sayısı 1.456.900 kişi dolayında olup, sadece A grubu ruhsatıyla ikram dâhil yer hizmeti veren kuruluşlardaki çalışan sayısı 20.000'lerin biraz üzerine çıkmaktadır.

Bununla beraber Türkiye'de Yer hizmetlerinin toplam gelire katkısı 4 Milyar 635 Milyon Türk Lirası karşılığı toplam Gayri Safi Milli Hasılaya katkısı yine %0,5 oranında kalmaktadır.

Bunun aksine havacılığın iki lokomotif ülkesi Almanya ve İngiltere'ye bakıldığında ise;

Almanya' da toplam yer hizmetleri çalışan sayısı 1,267,400 kişi dolaylarındadır. Yer hizmetlerinin Alman ekonomisine katkısı ise Türkiye'deki karşılığında yaklaşık 10 kat daha fazla olarak 13,8 Milyar Euro ve ülke Gayri Safi Milli Hasılasına oranı %0,7 lere ulaşmaktadır.

Diğer lokomotif ülkelerden biri olup, 55 adet havalimanıyla havacılık endüstrisine yön veren İngiltere' deki rakamlar ise daha da şaşırtıcıdır. Nitekim İngiltere'de havaalanı yer hizmetlerinde çalışan sayısı 1,171,100 kişi dolaylarındadır. Yer hizmetlerinin İngiltere ekonomisine katkısı ise 16,076 Milyon İngiliz Pound ve ülke Gayri Safi Milli Hasılasına oranı ise %1,2 'lik oldukça yüksek bir seviyededir. Bu rakamlar Türkiye'deki yer hizmetleri sektöründe çalışan sayısı ve iş hacminin daha yüksek olmasına rağmen yarattığı ekonomik değer ise yaklaşık 20 katı kadardır.

İşte bu anlamlı farklılıklardan dolayı 2016 yılı itibarı ile 46 adet çalışma ruhsatına sahip yer hizmetleri kuruluşlarıyla Türkiye ekonomisinin İngiltere, Almanya ve diğer önde gelen dünya ülkeleri gibi yer hizmetlerinden aldığı ekonomik payın yükselebilmesi için yukarıda sunulan önerilerin yerine getirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Çelebi Hava Servisi A.Ş., “Yönetim Kurulunun Yıllık Faaliyet Raporuna İlişkin Bağımsız Denetçi Raporu”, 2014.

Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü “2016 Yılı Havalimanı Ücret Tarifesi “, 2016.

European Commission, “Proposal for Regulation of the European Parliament and of the Council on Ground Handling Services at Union Airports and Repealing Council Directive 97/67/EC”, Brussels, 2012

InterVISTAS, “Economic Impact Of European Airports A Critical Catalyst To Economic Growth”, ACI EUROPE Report: Economic Impact of European Airports – January 2015.

<http://www.wikipedia/aircraftground handling>(Erişim tarihi:04.01.2017)

23.09.2016 Tarih ve Sayı:29810 Resmi Gazete ile yayınlanan “Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünün Havalimanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği (SHY-22).”

Kent ve Kentleşme Sarmalında Türkiye

Esra ÇELEBİ ZENGİN*

Öz: Yaşam alanları veya yerleşim birimleri olarak adlandırılan alanların sınıflandırılması merkezi ve yerel yönetim sistemlerinin farklılığına bağlı olarak değişmekle birlikte, genel olarak kentsel ve kırsal alan şeklinde ifade edilmektedir. Bu alanların belirlenmesinde etkili olan faktörlerden en önemlileri, üretim biçimi ve üretim araçlarının türü ile sunulan hizmetlerin türü ve niteliği olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla tarımsal üretimin yoğun olarak gerçekleştiği alanlar kırsal alanı oluştururken, sanayi ve hizmet sektöründeki üretimin yoğunlaştığı alanlar kentsel alanı işaret etmektedir. Ancak tarih boyunca bu yerleşim birimleri arasında nüfus değişim hareketlerinin yaşandığı bilinmektedir. Önemli değişkenlere bağlı olarak gerçekleşen bu hareketin yönü ise genellikle kırdan kente doğru olmaktadır. Kentleşme olarak adlandırılan bu sürecin birçok sorunu beraberinde getirdiği bilinmektedir. Ekonomiden siyasete kadar farklı nedenlere bağlı olarak gerçekleşen bu süreç, nedenlerden çok daha fazla sonucu ve sorunu doğuran bir özellik taşımaktadır. Kentleşmemeye ya da kentle bütünleşmemeye sorunu ise bunlardan sadece biri ve çözümü noktasında en yetersiz kalınanıdır. İç ve dış göçler sarmalında yer alan Türkiye de kentleşmenin ve kentleşmemenin yol açtığı yeni durumlar ile mücadele etmeye çalışmaktadır.

Anahtar sözcükler: Kent, Kentleşme, Göç, Kentleşme, Türkiye.

Jel Kodu: P23, O15, Z1, Z10, Z18

Turkey within The Spiral of Urban and Being Urbanized

Abstract: Although the classification of areas called living areas or settlements changes depending on the difference in central and local management systems, it is generally expressed as urban or rural areas. The most important factors that are effective in determining these areas are the type of production and the type of means of production and the nature and type of services offered.. Hence, while intensive agricultural production constitutes rural areas, intensive industrial areas and service production are signals of urban areas. However, it is known that population change movements have been experienced among these settlements throughout history. The direction of this movement, which has taken place according to important variables, is usually from the rural area to the city. It is also known that this process called urbanization brings many problems together. This process, which depends on different reasons from economics to politics, has a characteristic that causes more problems and more results than the reasons. The problem of not being urbanized or not being able to integrate with the city is only one of them and the most inadequate point when it comes to solution. Located in the spiral of internal and external migration, Turkey is also trying to combat the new situations caused by urbanization and not being urbanized.

Keywords: City, Urbanization, Migration, Being Urbanized, Turkey.

Jel Kodu: P23, O15, Z1, Z10, Z18

* Yrd. Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yerel Yönetimler Programı, Niğde, esracelebi06@gmail.com

1. GİRİŞ

Ülkelerin karşılaşmış olduğu önemli birtakım gelişmeler, yeni kavramların doğmasına neden olmaktadır. Bu kavramlardan bazıları değişen koşullar ile yerini başka kavramlara bırakırken bazıları güncelliğini korumaktadır. Dünya genelinde siyasi, ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik her alanda yaşanan gelişmeler karşısında eskimeyen, beraberinde getirdiği sorun ve gelişmelerle önemli bir yere sahip olan kavramlardan biri de kentleşmedir. Kentlerin geliştirilmesi ancak kentsel dokunun, kent kültürünün yaşatılması gibi pek çok ideal ile hareket etmeye çalışan kent yönetimleri, kentleşme olgusunun üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Ancak bireyleri kırdan kente iten nedenlerin tespitinin doğru olarak yapılması, göç hareketleri ile kentin eski cazibesini yitirmesine neden olan yığılmaların önlenmesi, kente göç eden kesimin kentlileşmesinin sağlanması gibi birçok alanda politikalar geliştirilmesi zorunluluğu yönetimler açısından zaman zaman bir çıkmaza dönüşmektedir.

Dünya genelinde hâkim olan kentleşme eğiliminin Türkiye açısından da geçerli olduğu bilinmektedir. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verileri incelendiğinde ve kentleşme olgusu demografik boyutuyla düşünüldüğünde, Türkiye’de her geçen yıl kentlerde yaşayan birey sayısının arttığı görülmektedir. İç ve dış göçler öncelikli olmak üzere birçok faktöre bağlı olarak gerçekleşen bu durumda başta yerel yönetim mevzuatı olmak üzere yasal düzenlemelerin de etkili olduğu değerlendirilmektedir. Ancak kentsel alanların genişlemiş olması veya kentleşme oranlarının yüksek olması kentleşmenin sosyo-kültürel ve psikolojik açıdan da gerçekleştiğini ifade etmemektedir. Bu ise, kentle bütünleşemeyen yani kentlileşemeyen kitleler anlamına gelmektedir. Dolayısıyla ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel pek çok sorunun yaşandığı Türkiye’de bir de kentleşen ama kentlileşemeyen bir toplumsal yapısının inşa edildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Güncel veriler ve gelişmeler eşliğinde kentleşme ve kentlileşme olgusunu Türkiye özelinde irdelemek amacıyla hazırlanan bu çalışma dört ana başlık etrafında geliştirilmiştir. Bu çerçevede sırasıyla kent, kentleşme tanımlarının yanı sıra kentleşmenin nedenleri ve sonuçları, dünyada ve Türkiye’de kentleşme eğilimleri ve kentlileşme konularına yer verilmiştir. Çalışmadaki bilgiler literatür taramasının yanı sıra Birleşmiş Milletler, TÜİK ve İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nden alınan veriler ile desteklenmiştir.

2. KENT VE KENTLEŞME

Sürekli yenilenen ve en zor şartlarda bile yeniden kurularak yaşamayı sürdüren canlı bir organizma (Karatepe, 2001: 11) olan kentler, tarih boyunca tüm siyasi ve ekonomik gelişmelerin odağında yer almıştır. Gerek mimarisi gerekse kendine has özellikleriyle toplumsal yapının bir simgesi olan kentler, kimi zaman milyonları kendine hayran bırakabilmekte, kimi zaman ise, yaşanan felaketler nedeniyle trajik bir şekilde anılabilmektedir.

Nüfusundan, idari sınırlarına, ekonomisinden, sosyolojik yapısına göre olmak üzere farklı boyutlarıyla tanımlanan (Özer, 2017: 251) kent, genel itibariyle “insanların bir arada yaşadığı, belli bir nüfusu barındıran, ekonomik hayatta sanayi ve hizmet sektörünün ağırlığı bulunan, yönetsel örgüt birimine sahip yerleşim yeri” (Kaya, 2007) olarak ifade edilmektedir. Avrupa Kentsel Şartı’na göre ise kent, “toplum hayatının temel çekirdeği ve karakterini oluşturan tarihi ve yasal bir oluşum olup, günümüzde ortak çıkarları olan insan topluluklarının bir araya geldiği özerk idari birimler ve düzenli yapılaşmış kamu hizmetleri sunan ve kendi kendini yönetebilen yaşam merkezleri”dir (Kaya, 2007: 154).

“Sosyolojiden ekonomiye, savaş sanatından mimariye birçok disiplinin ortak konusu” (Bumin, 1998: 20) olan kentler, tarihin her döneminde değişimi yaşamıştır. Ancak kentlerin yapısı ve konumu Sanayi Devrimi’nden sonra yeni bir boyut kazanmıştır. Endüstriyel kentler olarak karşımıza çıkan bu yeni yaşam alanlarının temel özellikleri açık bir sınıf ve rekabet sistemi, ihtisaslaşma, standartlaşma, iletişim araçlarının yaygın kullanımı ve eğitimli kesimlerin artması (Begel, 1996; Erkan, 2002: 50) şeklinde sıralanabilecektir. Bu süreçte kent, yeni üretim ve tüketim ilişkilerinin geliştiği, geleneksel toplum yapısından farklı bir toplumsal yapının ortaya çıktığı yerleşim yeri olarak belirtilmektedir (Begel, 1996: 14; Kaya, 2015: 278). Sanayi Devrimi’nin kentsel özellikler üzerinde yol açtığı değişim küreselleşme akımlarının etkisiyle farklı bir ivme kazanmıştır. 1980’lerin başından itibaren yoğun biçimde etkisi hissedilen yeni dönemde kentler, çok daha önemli bir konuma yerleşmiştir.

Liberal politikaların öğretileriyle şekillenen ekonomik kararlar da göz önüne alındığında kentlerin, artık birer ticaret ve rekabet merkezi haline geldiği söylenebilecektir. Hatta yerel ve kentsel ekonomilerin, ulusal kalkınmada itici bir faktör haline geldiği görülmektedir (Kaya, 2015: 278). Kentlerin yaşamış olduğu değişimin nedenleri ve sonuçları noktasında temelde yatan en önemli unsurlardan birisi elbette insan faktörüdür. Çünkü insan, toplumsal, siyasi ve iktisadi olayların başkahramanıdır. Bu nedenle insanların yaşamayı tercih ettikleri mekânlar,

tercih eğilimlerindeki farklılıklar üzerine yapılan araştırmalar hem yeni birtakım kavramların hem de yeni politikaların doğmasına yol açmıştır. Söz konusu bu kavramlardan en önemlisi ise, kentleşmedir. Bu kapsamda çok boyutlu bir anlam içeren kentleşme ve onun yol açtığı sosyo-psikolojik bir unsur olan kentlileşmenin neyi ifade ettiğinin, hangi kaynaklardan beslendiğinin irdelenmesi gerekmektedir.

Dar anlamda kent sayısının ve kentlerde yaşayan nüfusun artmasını ifade eden (Erkan, 2002, 19) kentleşme, aslında sadece demografik bir olgu olmayıp, ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel bir süreci ifade etmektedir (Duru ve Alkan, 2002: 81). Tüm unsurları içine alan geniş bir tanım yapılacak olursa kentleşme, “sanayi ve ekonomik gelişmeye koşut olarak kent sayısının artması ve mevcut kentlerin büyümesi sonucunu doğuran, toplum yapısında örgütlenme, işbölümü ve uzmanlaşma yaratan, insan davranış ve ilişkilerinde kentlere özgü değişikliklere yol açan bir nüfus birikim süreci” (Keleş, 2016: 22) olarak tanımlanabilecektir.

Bu tanımlardan yola çıkarak kentleşmenin özelliklerini, başlıca üç noktada toplamak mümkündür (İsbir, 1991: 14): Kentleşme her şeyden önce devletin yüklendiği hizmetler açısından faaliyetlerde bulunmasını gerektiren ekonomik, sosyal, fiziki ve nüfus alanlarındaki değişikliklerdir. Yani kentleşme bir değişimdir. İkinci olarak kentleşme, devletin ödevlerinde artışı gerektirmektedir. Son olarak ise, devletin kentleşme sebebiyle karşılaşacağı problemler ile görevler karmaşık ve teknik bir nitelik taşımaktadır. Tanımları ve özellikleri bir arada ele alındığında kentleşme olgusunu ortaya çıkaran birçok faktör bulunduğu ve sürecin önemli sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Dolayısıyla kentleşmeye yol açan faktörlere kısaca değinmek yararlı olacaktır.

3. KENTLEŞMENİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Kentleşme kavramının doğması, kentsel yaşamın tercih edilir hale gelmesi, nüfusun kentsel alanlarda yoğunlaşp, bu alanlarda ekonomik, sosyal ve fiziksel çerçevede değişiklikler yaşaması birbiriyle ilişkili birçok nedene bağlı olarak gerçekleşmektedir. Hemen hemen her kaynakta *kırsalın iticiliği*, *kentselin çekiciliği* olarak kategorize edilen bu faktörler ülkelerin yapısal özelliklerine göre çeşitlilik gösterebilmektedir. Türkiye’deki kentleşme literatürüne bakıldığında kaynakların sıralamış olduğu faktörler genel itibariyle ekonomik, teknolojik, siyasi ve sosyo-psikolojik unsurlardan oluşmaktadır (Keleş, 2016: 31-37). Bazı kaynaklar ise, bu nedenleri iç ve dış etmenler olarak sıralamıştır. Bu doğrultuda Özer’e göre, demografik nedenler, tarımsal yapıdaki değişimler, iletici, çekici, siyasal-hukuksal ve sosyo-psikolojik

nedenler kentleşmenin oluşumunu hazırlayan iç etmenler; uluslararası siyasi ve ekonomik kararlar ise dış etmenler arasında değerlendirilmektedir (2017: 254-260).

Belirtilen kategorilerin altında yer alan faktörler ise tarımda yaşanan teknolojik dönüşüm, eğitim ve sağlık başta olmak üzere pek çok alanda kaliteli hizmetin ve alternatifin kentlerde bulunması, sanayileşme ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak istihdam olanaklarının kentlerde daha fazla olması, ulaşım alanında ve siyasi alanda yaşanan değişimler, kentlerin daha özgür bir ortam olması, medya ve uluslararası politikalar (Keleş, 2016: 31-37; Kaya, 2007; Özer, 2004: 61; Erkan, 2002) şeklinde sıralanabilmektedir. Burada görülmektedir ki, kırsal alanların itici yönü olarak değerlendirilen unsurlar kentsel alanların avantajları ve çekici yönleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak nüfusun çoğunluğunun kenti cazip bulup bu alanlarda yoğunlaşması birçok soruna yol açmakta, kentler bir taraftan bu nüfusu hazmetmeye bir taraftan da diğer kentler karşısında mevcut avantajlarını korumaya çalışmaktadır. Kentlerin sahip oldukları ekonomik ve fiziki olanaklar, nüfusu barındırma ve istihdam etme kapasitesi gibi birtakım özellikler, karşılaşılan sorunlar ile mücadele etme düzeyini de etkilemektedir.

Belirtmek gerekir ki kentleşme olgusu her zaman olumlu etkiler yaratmamakta, aile, din gibi toplumu bir arada tutmaya yarayan kurumlarda çözümler yaşanmasına neden olabilmektedir (Gökulu, 2010: 214). Ülkelere göre değişen bir nitelik arz etmekle birlikte, Türkiye'ye özgü kentleşme sorunları değerlendirildiğinde, altyapı ve ulaşım sorunları, arsa sorunu, konut sorunu, kentle bütünleşememe ve gecekondulaşma (Özer, 2017: 264-266), işsizlik, sektörler arası dengesizlik, bölgelerarası kentleşme dengesizliği, çevrenin tahribi, fiziki plansızlık ve yerleşme düzensizliği, gelir dağılımındaki eşitsizlik, sosyal tabakalaşmanın veya sınıflaşmanın artması, kültür değişmesi ve boşluğu, planlama ve yönetim sorunları (Es ve Ateş, 2004: 218-219) gibi birçok sorunun yaşandığı görülmektedir. Dolayısıyla iç ve dış göçlere bağlı olarak artan nüfus, kentte bulunan konut, okul, hastane, iş olanakları başta olmak üzere her alanda yetersizlik yaşanmasına yol açmakta ve halkın bu alanlardaki talep ve beklentilerini karşılama zorunluluğunu doğurmaktadır. Bu durum hem kent halkı hem de kent yönetimleri açısından birtakım yeni sorumluluklar anlamına gelmektedir. Daha fazla mali kaynak ve kamu politikası üretiminin zorunlu hale gelmesine yol açan bu süreçte aslında kentin ve bölgenin daha önce karşılaşmadığı sorunlar da türemektedir. Bir taraftan alışkanlıklarını kente taşıyan bireyler, bir taraftan nüfustaki şişme nedeniyle işsizlik veya gelir

yetersizliği ile mücadele etmeye çalışan bireyler, bir taraftan da teknolojik gelişmelere de bağlı olarak artan suç oranları ve çeşitleri idari açıdan da birçok tedbirin alınmasını gerektirmektedir.

Son yıllarda bu sorunların çözümü noktasında ve özellikle kentleşme-suç ilişkisi konusunda önemli çalışmalar yapılmakta, ayrıca kentleşmenin neden olduğu diğer sorunların çözümüne ilişkin de çeşitli yöntemler önerildiği görülmektedir. Bunlardan *kentlerin amenajmanı* olarak geçen yöntemde, kentlerde nüfus yoğunluğunun azaltılması ve genişlemenin önlenmesi önerilmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2014: 317). Dünya genelinde yeni kavramlar, yeni politikalar anlamına gelen kentleşme olgusunun seyri, gelecekte sahip olacağı yere ilişkin öngörülere de beraberinde getirmektedir. Bu açıdan bakıldığında genelde dünya, özelde ise Türkiye’de kentleşme verilerinin irdelenmesi anlamlı olacaktır.

4. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KENTLEŞME EĞİLİMLERİ

Ülkelerin özel durum ve konumları kendi içinde değişen bir unsur olduğu için bireylerin kentlerde yaşama nedenleri ve oranları da farklılık göstermektedir. Ancak yapılan ulusal ve uluslararası nitelikteki çalışmalar hem ülke nüfuslarının hem de kentsel nüfusun genel itibariyle artış eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda dünya geneli başta olmak üzere belirli bölgelerin mevcut nüfusları ile yakın ve uzak gelecekteki nüfus tahminleri belirlenmeye çalışılmaktadır.

Tablo 1. 2017-2100 Yılları Arası Nüfus Tahminleri

Bölgeler	Nüfus (milyon)			
	2017	2030	2050	2100
Dünya	7.550	8.551	9.772	11.184
Afrika	1.256	1.704	2.528	4.468
Asya	4.504	4.947	5.257	4.780
Avrupa	742	739	716	653
Latin Amerika ve Karayipler	646	718	780	712
Kuzey Amerika	361	395	435	499
Okyanusya	41	48	57	72

Kaynak: World Population Prospects (2017 Revision) United Nations New York, 2017; https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf, 11.09.2017

Tablo.1’de görüldüğü üzere Asya, Avrupa, Latin Amerika ve Karayipler’de 2100 yılında nüfusun azalma eğilimi gösterebileceği ancak diğer bölgelerde artış eğiliminde olacağı tahmininde bulunulmuştur. Ayrıca yine Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan başka bir raporda nüfusun kentsel ve kırsal alanlardaki geçmiş ve gelecekteki durumlarına ilişkin

sayısal durum ortaya konulmuştur. Tüm ülkelerin durumlarının değerlendirildiği bu rapordan yola çıkarak belirli bölgelerin vurgulanması yeterli olacaktır. 1990-2050 yıllarına ilişkin gerçek ve tahmini değerler incelendiğinde dünya genelinde kentleşme eğiliminin yüksek olduğu ve daha da yükselebileceği belirlenmiştir.

Tablo 2. Dünya’da Kentleşme Eğilimi (1990-2050)

Bölgeler/ Ülkeler	Kent Nüfusu (bin kişi)			Kır Nüfusu (bin kişi)			Kentleşme Oranı (%)		
	1990	2014	2050	1990	2014	2050	1990	2014	2050
Kuzey Amerika	212.935	291.860	390.070	69.351	66.376	56.130	75	81	87
L. Amerika ve Karayipler	313.876	495.857	673.631	131.327	127.565	107.935	71	80	86
Avrupa	505.991	545.382	581.113	217.257	197.431	127.954	70	73	82
Asya	1.036.247	2.064.211	3.313.424	2.176.877	2.278.044	1.850.638	32	48	64
Afrika	196.923	455.345	1.338.566	433.064	682.885	1.054.609	31	40	56
Sahra altı Afrika	132.971	345.617	1.136.822	357.144	579.083	937.624	27	37	55
Okyanusya	19.059	27.473	41.807	7.911	11.356	15.067	71	71	74
Türkiye	31.966	55.279	79.189	22.028	20.559	15.418	59	73	84
Gelişmiş Ülkeler	830.952	980.403	1.113.500	317.326	275.828	189.610	72	78	85
Az Gelişmiş Ülkeler	1.454.079	2.899.725	5.225.111	2.718.460	3.087.828	3.022.723	35	48	63
Dünya	2.285.031	3.880.128	6.338.611	3.035.786	3.363.656	3.212.333	43	54	66

Kaynak: World Urbanization Prospects (2014 Revision) United Nations, New York, 2014; <https://esa.un.org/unpd/wup/publications/files/wup2014-highlights.Pdf>, 12.09.2017.

Nüfusun kentlerde yığıldığı ülkelerden biri olarak Türkiye de rapordaki yerini almıştır. Güneydoğu Asya ülkeleri içerisinde sıralanan Türkiye’de 2014 yılı kentleşme oranı %73 olarak değerlendirilmiş ve 2050 yılında bu oranın %84’e çıkabileceği öngörülmüştür.

TÜİK verilerine göre ise, 31 Aralık 2016 tarihi itibarıyla Türkiye’nin genel nüfusu 79.814.871 kişi olup, bu sayının 2050 yılında 93.475.575’e çıkabileceği ancak bu tarihten sonra nüfusun düşüşe geçebileceği öngörülmüştür (TÜİK, 2017a). Yıllara göre nüfusun sürekli artış gösterdiği bir ülke olan Türkiye’de özellikle son yıllarda yurtdışından gelen nüfusun da fazla olduğunu belirtmek gerekir. Bu kapsamda İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan raporda 2016 Yılında Türkiye’de çeşitli ülkelerden olmak üzere ikamet izni ile bulunan yabancıların sayısı 461.217 olarak belirlenirken, geçici koruma altına alınan ve illere dağıtımı yapılan Suriyeli yabancıların sayısı 2.834.441 olarak belirtilmiştir (www.goc.gov.tr/, 12.09.2017).

Sosyo-ekonomik açıdan özel bir alanı oluşturan yabancı sığınmacı konusu bir tarafa Türkiye’nin her dönemde göç olgusu ile karşı karşıya kaldığı bilinmektedir. Bireylerin başka illere veya kırdan kente göç etmesindeki özel nedenler farklılık gösterse de genel itibarıyla bu nedenler iş aramak/bulmak, tayin/iş değişikliği, eğitim, evlilik/boşanma, sağlık, hanedeki

fertlerden birine bağımlı göç, diğer ve bilinmeyen nedenler (TÜİK, 2011) şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu nedenler çerçevesinde Türkiye'nin 2016 yılına ilişkin göç verileri Düzey 2 kapsamında incelendiğinde bölgelerin göç alıp vermeye devam ettiği görülmektedir.

Tablo 3. 2016 Yılı Göç Bilgileri

Düzey 2 Bölgesi	Bölgedeki İller	Bölgelerin Aldığı Göç Bilgileri	Bölgelerin Verdiği Göç Bilgileri	Alınan ve Verilen Göç Farkı
TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	53.905	53.042	863
TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	33.502	60.751	-27.249
TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	53.298	57.773	-4.475
TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri	48.218	94.350	-46.132
TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	61.249	70.241	-8.992
TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	74.328	101.882	-27.554
TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	52.306	89.735	-37.429
TR10	İstanbul	369.582	440.889	-71.307
TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	78.967	51.581	27.386
TR22	Balıkesir, Çanakkale	64.589	54.588	10.001
TR31	İzmir	122.668	98.902	23.766
TR32	Aydın, Denizli, Muğla	94.891	76.715	18.176
TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	83.108	82.000	1.108
TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	124.192	91.524	32.668
TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	150.020	104.697	45.323
TR51	Ankara	177.166	159.915	17.251
TR52	Konya, Karaman	60.782	59.288	1.494
TR61	Antalya, Isparta, Burdur	96.836	86.815	10.021
TR62	Adana, Mersin	95.985	103.079	-7.094
TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	72.739	75.960	-3.221
TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	63.147	56.059	7.088
TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	66.380	73.839	-7.459
TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	41.761	39.568	2.193
TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	42.638	40.270	2.368
TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	99.242	97.496	1.746
TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	137.818	98.358	39.460

Kaynak: TÜİK Ölçüm Bazında Bölgelerin Göç Bilgileri; <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr>, 12.09.2017.

Tablo.3 incelendiğinde bazı bölgelerde alınan göç sayısının verilen göç sayısından fazla olduğu, bazı bölgelerde ise az olduğu görülmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde nüfusu 14.804.116 (TÜİK, 2016a) olan İstanbul, aldığından daha çok göç veren bir bölge olarak karşımıza çıkarken; 3.719.652'lik nüfusu ile TR42 Bölgesi (TÜİK, 2016a) göç ile bölgeye yerleşen kişi sayısının, göç ile kaybedilenlerden çok daha yüksek olduğu bir bölge olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun TR42 Bölgesi'nin ülkede sanayi yatırımlarının yoğun olarak gerçekleştiği bir bölge olmasından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Ancak Türkiye'de kent ve kır arasındaki nüfus dağılımını sadece bu tablo üzerinden yorumlamak eksik olabilecektir. Bu açıdan çalışmanın ana konusu itibarıyla Türkiye'de nüfusun yerleşim birimlerindeki dağılımına yıllara göre bakmak gerekmektedir.

Tablo 4. Türkiye’de Nüfusun Alanlara Göre Dağılımı (1927-2016)

Yıl	Toplam Nüfus	İl ve İlçe Merkezleri	Belde ve Köyler	İl ve İlçe Merkezleri	Belde ve Köyler	(%)
1927	13 648 270	3 305 879	10 342 391	24,2	75,8	100,0
1935	16 158 018	3 802 642	12 355 376	23,5	76,5	100,0
1940	17 820 950	4 346 249	13 474 701	24,4	75,6	100,0
1945	18 790 174	4 687 102	14 103 072	24,9	75,1	100,0
1950	20 947 188	5 244 337	15 702 851	25,0	75,0	100,0
1955	24 064 763	6 927 343	17 137 420	28,8	71,2	100,0
1960	27 754 820	8 859 731	18 895 089	31,9	68,1	100,0
1965	31 391 421	10 805 817	20 585 604	34,4	65,6	100,0
1970	35 605 176	13 691 101	21 914 075	38,5	61,5	100,0
1975	40 347 719	16 869 068	23 478 651	41,8	58,2	100,0
1980	44 736 957	19 645 007	25 091 950	43,9	56,1	100,0
1985	50 664 458	26 865 757	23 798 701	53,0	47,0	100,0
1990	56 473 035	33 326 351	23 146 684	59,0	41,0	100,0
2000	67 803 927	44 006 274	23 797 653	64,9	35,1	100,0
2007	70 586 256	49 747 859	20 838 397	70,5	29,5	100,0
2008	71 517 100	53 611 723	17 905 377	75,0	25,0	100,0
2009	72 561 312	54 807 219	17 754 093	75,5	24,5	100,0
2010	73 722 988	56 222 356	17 500 632	76,3	23,7	100,0
2011	74 724 269	57 385 706	17 338 563	76,8	23,2	100,0
2012	75 627 384	58 448 431	17 178 953	77,3	22,7	100,0
2013	76 667 864	70 034 413	6 633 451	91,3	8,7	100,0
2014	77 695 904	71 286 182	6 409 722	91,8	8,2	100,0
2015	78 741 053	72 523 134	6 217 919	92,1	7,9	100,0
2016	79 814 871	73 671 748	6 143 123	92,3	7,7	100,0

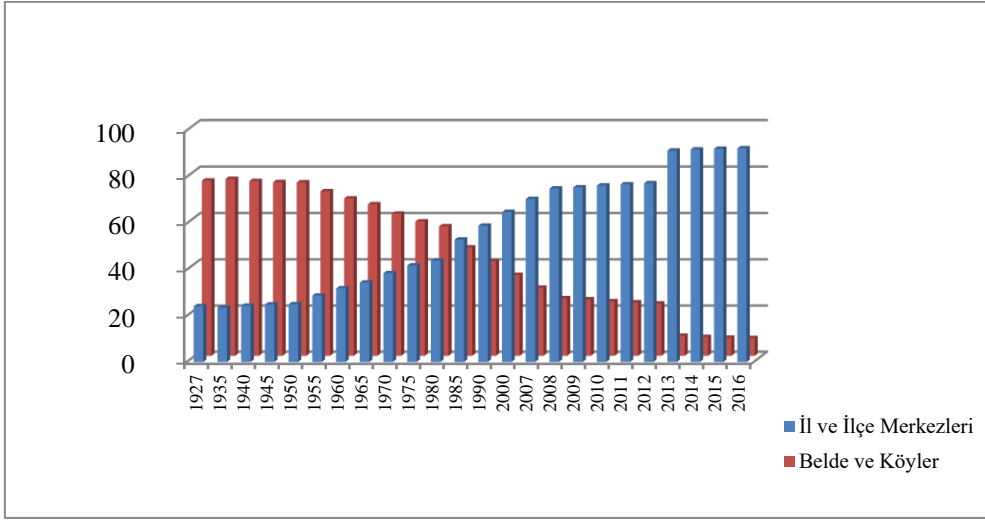
Kaynak: Yıllara Göre İl/İlçe Merkezleri ve Belde/Köyler Nüfusu, 1927-2016;

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, 19.12.2017

Tablo incelendiğinde TÜİK tarafından verilerin, kent-kır olarak değil il/ilçe merkezleri ve belde/köyler olarak değerlendirildiği görülmektedir. Ayrıca nüfus sayımlarının Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS)’ne geçilen 2007 yılından önce genel olarak beş yıllık periyotlarla gerçekleştirildiği belirlenmektedir. 1927 yılında ilk kez gerçekleştirilen nüfus sayımından sonra ikinci nüfus sayımı sekiz yıl sonra yapılmıştır. Bu durum ülkenin yaşamış olduğu tarihi gerçekler esas alındığında normal karşılanmaktadır. 1927 yılı verilerine bakıldığında toplam nüfusun 13.648.270 olduğu ve nüfusun yaklaşık %76’sının belde ve köylerde yaşadığı görülmektedir. Bu durum bahsi geçen dönemlerde ülkenin temel geçim kaynağının tarım olmasının yanı sıra, yerel yönetim alanında ayrıntılı düzenlemeler olmamasından da kaynaklanmaktadır. Hem nüfus artışı hem sayımların düzenli yapılmaya başlanması nüfusun dağılımına ilişkin daha sağlıklı değerlendirilmeler yapılmasını sağlamaktadır. Aradan geçen sekiz yılın ardından 1935 yılında yapılan sayımda, nüfusun 16.158.018’e çıktığı görülmektedir. Burada dikkat çeken en önemli husus, kırsal alanlardaki nüfusun önceki sayıma göre artış göstermesidir. Ancak nüfusun kentlerde nispeten artması 1940 yılı itibariyle gerçekleşmeye başlamaktadır. 1940’tan 1985’e kadar geçen 45 yıllık

sürede, yüzdellik anlamda önemli düşüşler yaşamasına rağmen nüfusun kırsal alanlarda yoğunluğunu koruduğu görülmektedir.

1985 yılı, ülkedeki toplam nüfusun ilk defa elli milyonu aşır 50.664.458'e yükseldiği, ayrıca nüfusun ciddi oranda il ve ilçe merkezlerinde yığılmaya başladığı bir devrin başlangıcı konumdadır. İlk defa kırsal nüfusun toplam nüfus içindeki payının %50'nin altına inmesi bu dönemde gerçekleşmiştir (Yılmaz, 2015: 166). Bu bağlamda söz konusu dönem, sosyo-ekonomik birçok nedene bağlı olarak gerçekleşen göç olgusunun ülke genelinde yoğun olarak yaşandığı bir dönemi adeta rakamsal açıdan temsil etmektedir. 1985 yılından itibaren hem ülkenin genel nüfusunda hem de kentli nüfus oranında hızlı yükselmeler görülmektedir. 1995 yılında yapılan nüfus sayımına göre 56.473.035 olan ülke nüfusunun 33.326.351'i yani yaklaşık %60'ı kentlerde yaşamaktadır. Nüfusun belirtilen dönemlerde kentlerde yoğunlaşmasındaki en önemli faktörün kırsal alanlarda yaşanan güvenlik sorunları olduğu düşünülmektedir. Türkiye'de nüfus sayımının 1990 yılından sonra on yıllık bir kesintiye uğradığı görülmektedir. Aradan geçen on yılın ardından 2000 yılında nüfusun 67.803.927'ye yükseldiği ve bu nüfusun sadece %35,1'inin kırsal alanda kaldığı, nüfusun %64,9 gibi yüksek bir oranda kentlerde yer aldığı görülmektedir. Nüfus sayımındaki son kesintinin 2000-2007 yılları arasında yaşandığı, ADNKS'e geçiş ile her sene düzenli olarak, herhangi bir kesinti yaşanmaksızın veri toplanabildiği belirlenmektedir. 2007 yılı verileri nüfusun artık 70.586.256'ya ulaştığını ve bu nüfusun %70,5'inin il ve ilçe merkezlerinde yaşadığını göstermektedir. Bu noktada 2005 yılında çıkarılan 5393 sayılı Belediye Kanunu ile belediye kurulabilmesi için gerekli nüfus şartının 5.000'e yükseltilmesi ve bu şartı sağlamayan belde belediyelerinin kapatılmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Bu farklılığın artması, güncel değişiklikler de göz önüne alındığında 2016 yılında daha fazla dikkat çekmektedir. 6360 sayılı Kanun ile, büyükşehir mevzuatında yapılan değişiklikler de değerlendirildiğinde 79.814.871 kişi olan toplam nüfusun yalnızca %7,7'sinin, kırsal alanda yer aldığı %92,3 gibi çok yüksek bir oranın ise kentsel alanda yaşadığı görülmektedir. Dolayısıyla kentsel ve kırsal alanda yaşanan nüfus değişim oranları sadece göçe dayalı gerçekleşmemekte, yerel yönetim alanında gerçekleştirilen mevzuat değişiklikleri de bu noktada etkili olmaktadır. Söz konusu değişikliklere bağlı olarak azalan belediye ve köy ile artan mahalle sayıları açıklayıcı olmaktadır. Dolayısıyla son yıllarda ülke genelinde kentleşme oranlarının bu denli yükselmesinin idari sonuçlara bağlı olduğu görülmektedir.

Grafik 1. Nüfusun Kırsal ve Kentsel Alandaki Yoğunluğu (1927-2016)

Kaynak: TÜİK verilerinden hazırlanmıştır.

Kentleşme olgusu kapsamında Türk idari sistemi içerisinde kentsel alanın genişletilmesi hususundaki son değişikliklere değinmek gerekmektedir. Bu noktada kısaca *6360 sayılı Kanun* olarak ifade edilen 12/11/2012 tarihli On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un getirdiği yenilikleri vurgulamak gerekmektedir. Bu kanun ile, yürürlükte bulunan 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun bazı maddelerinde de değişiklikler yapıldığı görülmektedir. Yapılan değişiklikler sıralandığında büyükşehir belediyesi kurulabilmesi için gerekli olan nüfus ölçütü 750.000 olarak belirlenmiş, buna uygun olarak da büyükşehir olan illerin sayısı onaltıdan¹ otuza² yükseltilmiştir. Ayrıca büyükşehir olan illerde bucak teşkilatı ile il özel idareleri kaldırılmış ve bu belediyelerin yetkileri il mülki sınırları olarak genişletilmiştir (6360 sayılı Kanun/m. 1/1-6). Ancak kanunun öngördüğü değişiklikler, bu hususlarla sınırlı kalmamaktadır. Özellikle nüfus dağılımındaki kır-kent ayrımını ciddi boyutlarda etkileyen değişiklik büyükşehir olan illerde, köylerin ve belde belediyelerinin tüzel kişiliğinin kaldırılması ve mahalleye dönüştürülmesi olarak görülmektedir (6360 sayılı Kanun/m.1/3-4).

¹ 2012 yılından önce Türkiye'de büyükşehir belediyesi bulunan iller Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Eskişehir, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya, Mersin, Sakarya ve Samsun illeri ile sınırlı bulunmaktaydı (6360/m.1/2).

² 6360 sayılı yasa ile kurulan yeni büyükşehir belediyeleri Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Ordu, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van illerini kapsamaktadır (6360/m.1/1).

Görev ve sorumluluk alanları daha önce mülki sınırlara genişleyen ancak sınırları içindeki köy tüzel kişilikleri devam eden İstanbul ve Kocaeli’nde de köylerin tüzel kişilikleri kaldırılarak bağlı oldukları ilçeye mahalle olarak katılmaları (www.tbb.gov.tr) gerçekleştirilmiştir. Yapılan değişiklikler dâhilinde, güncel haliyle Türkiye’de 51 il özel idaresi ve il belediyesi, 30 büyükşehir belediyesi, 1.398 belediye, 18.332 köy, 32.050 mahalle bulunmaktadır (www.e-icisleri.gov.tr).

Tablo 5. Türkiye’de Nüfusun İllerdeki Yaşam Alanlarına Göre Dağılımı (2016)

	Toplam	İl ve İlçe Merkezleri	Belde ve Köyler	Kentleşme Oranı (%)
İller	79 814 871	73 671 748	6 143 123	92
Adana	2 201 670	2 201 670	-	100
Adıyaman	610 484	404 702	205 782	66
Afyonkarahisar	714 523	417 851	296 672	58
Ağrı	542 255	305 406	236 849	56
Amasya	326 351	232 041	94 310	71
Ankara	5 346 518	5 346 518	-	100
Antalya	2 328 555	2 328 555	-	100
Artvin	168 068	99 826	68 242	59
Aydın	1 068 260	1 068 260	-	100
Balıkesir	1 196 176	1 196 176	-	100
Bilecik	218 297	174 671	43 626	80
Bingöl	269 560	167 917	101 643	62
Bitlis	341 225	197 747	143 478	58
Bolu	299 896	213 544	86 352	71
Burdur	261 401	175 427	85 974	67
Bursa	2 901 396	2 901 396	-	100
Çanakkale	519 793	308 141	211 652	59
Çankırı	183 880	129 628	54 252	70
Çorum	527 863	388 789	139 074	74
Denizli	1 005 687	1 005 687	-	100
Diyarbakır	1 673 119	1 673 119	-	100
Edirne	401 701	290 723	110 978	72
Elazığ	578 789	446 023	132 766	77
Erzincan	226 032	130 304	95 728	58
Erzurum	762 021	762 021	-	100
Eskişehir	844 842	844 842	-	100
Gaziantep	1 974 244	1 974 244	-	100
Giresun	444 467	292 614	151 853	66
Gümüşhane	172 034	121 533	50 501	71
Hakkari	267 813	146 538	121 275	55
Hatay	1 555 165	1 555 165	-	100
Isparta	427 324	307 162	120 162	72
Mersin	1 773 852	1 773 852	-	100
İstanbul	14 804 116	14 804 116	-	100
İzmir	4 223 545	4 223 545	-	100
Kars	289 786	133 528	156 258	46
Kastamonu	376 945	236 363	140 582	63
Kayseri	1 358 980	1 358 980	-	100
Kırklareli	351 684	248 017	103 667	71
Kırşehir	229 975	178 324	51 651	78
Kocaeli	1 830 772	1 830 772	-	100
Konya	2 161 303	2 161 303	-	100
Kütahya	573 642	399 598	174 044	70
Malatya	781 305	781 305	-	100
Manisa	1 396 945	1 396 945	-	100
Kahramanmaraş	1 112 634	1 112 634	-	100
Mardin	796 237	796 237	-	100
Muğla	923 773	923 773	-	100
Muş	406 501	164 669	241 832	41
Nevşehir	290 895	178 976	111 919	62

Niğde	351 468	196 220	155 248	56
Ordu	750 588	750 588	-	100
Rize	331 048	221 040	110 008	67
Sakarya	976 948	976 948	-	100
Samsun	1 295 927	1 295 927	-	100
Siirt	322 664	206 917	115 747	64
Sinop	205 478	119 258	86 220	58
Sivas	621 224	458 656	162 568	74
Tekirdağ	972 875	972 875	-	100
Tokat	602 662	387 205	215 457	64
Trabzon	779 379	779 379	-	100
Tunceli	82 193	53 572	28 621	65
Şanlıurfa	1 940 627	1 940 627	-	100
Uşak	358 736	253 733	105 003	71
Van	1 100 190	1 100 190	-	100
Yozgat	421 041	268 324	152 717	64
Zonguldak	597 524	367 628	229 896	62
Aksaray	396 673	261 817	134 856	66
Bayburt	90 154	55 670	34 484	62
Karaman	245 610	180 165	65 445	73
Kırıkkale	277 984	243 895	34 089	88
Batman	576 899	453 730	123 169	79
Şırnak	483 788	298 332	185 456	62
Bartın	192 389	80 556	111 833	42
Ardahan	98 335	38 181	60 154	39
İğdır	192 785	108 204	84 581	56
Yalova	241 665	175 319	66 346	73
Karabük	242 347	184 413	57 934	76
Kilis	130 825	97 561	33 264	75
Osmaniye	522 175	397 944	124 231	76
Düzce	370 371	235 697	134 674	64

Kaynak: www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=943, 19/12/2017.

Güncelliği açısından önem taşıyan 2016 yılı verileri incelendiğinde 6360 sayılı Kanun ile il düzeylerinde nüfusun konumlandığı alanlar Tablo 5. aracılığıyla net biçimde görülmektedir. Buna göre belde ve köylerin büyükşehir belediyesi sınırlarında kaldırılmasına bağlı olarak, bu illerdeki kentleşme oranlarının %100 olduğu belirlenmektedir. Bu durum ise, ülke genelindeki kentleşme oranlarını ciddi boyutlarda etkilemektedir. Sonuçta ise, neredeyse tamamı kırsal alanı terk etmiş bir ülke profili gündeme gelmektedir.

Özetle, Türkiye’de gerek göçler gerekse de yasal düzenlemeler göz önüne alındığında son nüfus sayımına istinaden belirlenen 79.814.871 (TÜİK, 2016b) kişilik nüfusun, 73.671.748’lik gibi geniş bir kesiminin il ve ilçe merkezlerinde, yani kentlerde yaşadığı görülmektedir. Belde ve köylerde yaşayan kesimi, kırsal kesim olarak değerlendirecek olduğumuzda buradaki oranın Birleşmiş Milletler raporunda Türkiye için yapılan tespitten daha yüksek bir oran olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Bu noktada Türkiye’de nüfusun kentlerde yığılmasının ülke açısından yol açmış olduğu avantajlı ve özellikle dezavantajlı durumların sosyo-ekonomik, psikolojik ve idari boyutları ile ayrıntılı biçimde ulusal kuruluşlarca araştırılması gerekmektedir. Bu nedenle suç oranları, intihar oranları gibi önemli değişkenlerde verilerin güncellenmesi, hizmet sunumunda kalite, vatandaşların idari

hizmetlerden memnuniyeti, artan nüfusa ve katlanılan hizmet maliyetlerine rağmen hizmetlere ve yönetim sürecine katılım gibi yeni değişkenler geliştirilmesi gerekmektedir.

5. SOSYAL BİR OLGU OLARAK KENTLİLEŞME

Kentleşmenin ekonomik, sosyal, siyasi ve idari açıdan yeni birtakım sorunları beraberinde getirdiği gerçeğinden hareketle, sosyo-kültürel sorunların başında kentlileşememe, kent kimliğini sahiplenememe ve aidiyet hissetmeme (Tatlıdede, 2014: 19) gibi sorunların geldiği söylenebilir. Toplumsal değişimi görmek ve kentleşmenin sosyal yapıda meydana getirdiği değişikliği anlamak açısından oldukça önemli olan kentlileşme; nüfus dinamiğinin kentin bir ögesi olma, kente uyum sağlama ve kentle bütünleşme sürecini içermektedir (Erkan, 2002: 20). Kentlileşme tanımında mekânsal, sosyo-ekonomik ve kültürel yönüyle olmak üzere farklı yaklaşımlar sergilenmektedir (Kaya, 2007: 139). Bu kapsamda, kişinin geçimini tamamen kentte ve kente özgü işlerde sağlaması kavramın ekonomik boyutunu, kente özgü tavır ve davranış biçimlerini benimsenmesi ise sosyal boyutunu ifade etmektedir (Bal, 2008: 64; Kaya, 2007: 140).

Kentlileşme, “kentlerde barınan insanların kent ile sosyal ve duygusal bağlar oluşturması, kente dâhil olan bireylerin, kentli yaşama uyum sağlamaları, kentli bir birey olarak davranmalarınıdır” (Parlak, 2008: 66). Aynı zamanda “kırlılıktan uzaklaşma, organize edilmiş sosyal hayata geçiş” olarak da ifade edilen (Es ve Güloğlu, 2004: 88) ve kentte yaşayanların kendilerini kente ait hissetmeleri olarak görebileceğimiz kentlileşme, birtakım sorumluluklara sahip olma anlamına da gelmektedir. Bu sorumluluklardan bazıları gönüllü çalışmalara katılmak, çevreyi rahatsız etmemek, çocukların “sokak çocukları” olmaması için gerekli önlemleri almak, suç işlemekten kaçınmak (Başoğlu, 2007; Derdiman, 2010: 51) şeklinde sıralanabilecektir. Dolayısıyla kentlileşme, temelde insanların kentle bütünleşmesini içeren (Es ve Ateş, 2004: 51), “kentleşme olgusuyla birlikte yaşanan, kentteki birey ve grupların kentsel değerleri benimsemesi, özümsemesi ve kentsel davranış modelleri sergilemesi hali” (Parlak, 2011: 453) olarak tanımlanabilen bir kavramdır.

Kentlileşme bünyesinde modern yaşamı, uygarlığı, kimlikleri ve derinliğine bir toplumsal hayatı barındıran bir yaşam biçimidir (Parlak, 2011: 453). Ancak kente mantalite olarak değil yalnızca fiziken dahil olan bireylerin sosyo-kültürel ve sosyo-psikolojik açıdan uyum sağlayamaması *kentsel yabancılaşma ve kentsel başkalaşma* olarak adlandırılan cemaatleşme, gettolaşma, suç, mekânsal ve kültürel siteleşme gibi çok önemli toplumsal sorunların doğmasına yol açmaktadır (Parlak, 2008: 67). Çünkü “eylemde değişen insanın, beyinde

daha yavaş değiştiği görülmekte, bu durum da, gelişmeye dirençli ve kentte kentlileşememiş kümeler oluşturmaktadır” (Fişek, 2001: 252).

Kentlileşemeyen bireylerin kente uyumunu engelleyen birçok neden bulunmaktadır. Genel olarak üç ana başlık altında toplanan bu nedenler kente göç edenlerin sosyo-kültürel yapısı, kentin yapısı ve kuralları ile kentin sahip olduğu kültürel yapı (Es ve Güloğlu, 2004: 88) olarak sıralanabilmektedir. Ayrıca bireylerin yeni yerleştikleri mahalle ya da konutlarda kendileri gibi kente yeni gelmiş hemşehri ya da yeni kentlilerle karşılaşmaları, kendi aralarında yakınlaşmalar ve gruplar oluşturmaları da kentle tam olarak bütünleşememelerine neden olabilmektedir (Özer, 2017: 266). Gerek iç göç gerekse de dış göçler göz önüne alındığında günümüzde kentlerin kentlilik ruhuna sahip olmayan, yabancılaşmış bireylerden oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla bu sorunun giderilmesi kentlilerin kentlerine sahip çıkabilmeleri ve kentsel aidiyet hissetmeleri için kentlilik bilincine sahip olmaları gerekmektedir (Parlak, 2008: 67-69). Kentlilik bilincine sahip bir birey ise sadece kentte yaşayan değil; “kentte olup bitenlerle ilgili olan, kentli bir aktör olduğunun farkında olarak kenti için sorumluluk alan, kente özgü tutum ve davranışlar sergileyen kişi” demektir (Keskin, Sağocak ve Vural, 2015: 28).

Aslında bu unsurlar kapsamında bir değerlendirme yapıldığında, kente gelen ancak kentlileşemeyen bireylerin temel yapı ve özelliklerine ilişkin ayrıntılı sosyo-psikolojik araştırmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü bu bireylerin genel itibarıyla kırdaki sahiplik ilişkileri temel değerlerden vazgeçmeyi ve değişimi reddettikleri görülmekte ve bunun gerekçelerine ilişkin tespitlerin yapılması gerekmektedir. Bu gerekçeler içinde yerleşik kentlilerin ve yerel yönetimlerin, yeni oluşan bu nüfusu benimsemekten kaçınması da bir faktör olarak değerlendirilmelidir. Kentte istenmeyen ya da ötekileştirilen bireylerin, kente karşı bir aidiyet duygusu beslemesi pek mümkün olmamaktadır. Ancak kentlilik bilincinin oluşturulması adına da, kentin kendine özgü değerlerinden de taviz verilmemesi gerekmektedir. Ayrıca Türkiye özelinde belirtmek gerekir ki, aynı ülke vatandaşlarının yaşam alanlarını değiştirdiği zaman karşılaşmış olduğu uyum sorunu yabancı ülke vatandaşları söz konusu olduğunda çok daha ciddi bir boyuta ulaşmaktadır. Özellikle son yıllarda ikamet izni verilen ya da geçici koruma altına alınan yabancı sığınmacı sayılarının fazla olduğu, bu sığınmacıların 81 ilin tamamına farklı oranlarda³, yerleştirilmiş olduğu gerçeği de göz önüne

³ Ayrıntılı bilgi için bakınız 2016 Türkiye Göç Raporu; http://www.goc.gov.tr/files/files/2016_yiik_goc_raporu_haziran.pdf,

alındığında bu durumun kentin genel yapısında yol açtığı değişim, vatandaşların, ekonomik, sosyo-kültürel ve psikolojik açıdan durumdan etkilenişi ve sığınmacı konumundaki bireylerin kentleşme, kente ve ülkeye karşı aidiyet eğilimlerinin tespiti konularında çok boyutlu araştırmaların yapılması gerekmektedir.

6. SONUÇ

Ülkelerin geçirmiş oldukları siyasi, iktisadi, idari ve kültürel evrim süreci her ne kadar birbirine göre farklılık gösterse de, genel itibariyle nüfus hareketliliğinin aynı yöne doğru geliştiği ifade edilebilir. Her ne kadar birçok ülkede kırsal kalkınmayı ve yerel değerleri ön plana çıkartan politikalar teşvik edilse de, dünya genelinde kentsel alanlarda yaşama eğiliminin daha yüksek olduğu görülmektedir. En basit haliyle nüfusun kentlerde yoğunlaştığı ayrıca buna bağlı olarak alınan hizmetlerin ve hizmetlerdeki beklentilerin değiştiği bir süreç olan kentleşme, farklı faktörlere bağlı olarak gerçekleşmektedir. Ancak nüfusun kırsalı bırakıp, kente göç etmesinin temelinde ekonomik, teknolojik, sosyo-psikolojik ve siyasi pek çok ortak neden yatmaktadır. Son yıllarda kentlerin kalabalığından, yoruculuğundan ve sağlıksız olduğundan yola çıkıp, kırsal alanlarda yaşamayı bir kaçış olarak gören bireylerin varlığı da göz ardı edilmemekle birlikte, çalışan, dinamik nüfusun kentlerde yaşamayı tercih ettiği görülmektedir.

Kentleşme olgusu Türkiye özelinde değerlendirildiğinde ilk resmi nüfus sayımının Cumhuriyetin ilanını takip eden yıllarda yapıldığı, sayım sonucunda ise nüfusun %75,8 gibi yüksek bir kesiminin belde veya köylerde yani kırsal alanda yaşadığı görülmektedir. TÜİK verileri esas alınarak yapılan değerlendirmelerde nüfusun kırsal alanda yoğunlaşmasının 1935 yılına kadar artış eğiliminde bulunduğu, ancak 1940'tan itibaren ise düşüşe geçtiği belirlenmektedir. Bu durum, Türkiye'de kentleşme oranlarının nispi artışını sağlama yolunda bir süreci ifade etmektedir. 1985 yılına gelindiğinde ise kır-kent nüfusu arasındaki denge kent lehine değişmiştir. Dönemler itibariyle değerlendirildiğinde, 1985 yılından sonra kentleşme oranlarının hızla arttığı belirlenmektedir. 2007 yılında ADNKS'e geçiş ile verilerin sürekliliğinin sağlandığı ve söz konusu artışların yıllık olarak düzenli biçimde devam ettiği görülmektedir. Ancak bu oransal farklılaşmanın 6360 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesini takiben ciddi boyutlara ulaştığı görülmektedir. Özellikle 2016 yılı itibariyle nüfusun yalnızca %7,7'sinin kırsal alanlarda yaşadığı, %92,3'ünün ise kentsel alanlarda yaşadığı

belirtilmektedir. Bu durumun temelinde ise, büyükşehir olan illerin sayısının artması ve bu illerde belde ve köy teşkilatlarının kapatılarak mahalleye dönüştürülmesi yatmaktadır. Ayrıca yerel yönetim mevzuatında değişikliklerin sürdürüleceği, büyükşehir belediyelerinin sayılarının daha da yükseltileceği yönündeki çalışmalar da zaman zaman Bakanlık düzeyinde belirtilmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde Türkiye’de, hem kırsal kalkınmanın sağlanması hem de bu alanların cazip kılınmasına yönelik Örnek Köy, Toplumsal Kalkınma, Merkez Köy, Köykent, Tarım Kentleri ve Toplu Çiftlik Modeli gibi isimlerle anılan birçok proje geliştirilmeye çalışılsa da, nüfusun kentlerde yığılmasının engellenemediği görülmektedir. Temelde birçok ülkeyle aynı kaynaklardan beslenen kentleşme olgusunun Türkiye’ye özgü birtakım nedenleri de bulunmaktadır. Kentli nüfusun artmasına ilişkin son dönemlerde yasal değişiklikler dikkat çekici olsa da, terör ve aşiret yapılanmaları ile kırsal alanlardaki imkânların yetersiz olması bu özgün nedenlerin başında gelmektedir. Ancak bu sorunlardan kaçan nüfusun kentlerde yoğunlaşması hem kendileri hem kentin eski sakinleri hem de kent yönetimleri açısından yeni ve alışılmamış sorunlar doğurmaktadır. Bu sorunların çözümü yolunda ise, istihdamdan konuta, güvenlikten çevreye kadar hemen her alanda yeni fakat eskiye nazaran daha yıpratıcı bir yapılanma süreci baş göstermektedir. Her ne kadar çözüm olarak üretilen projeler, kent dokusunun bozulması, yaşam alanlarının betonlaşması gibi önemli birçok sorunu beraberinde getiren sorunlar yumağına dönüşse de, işsizlik sorunu yeni yatırımlar ve iş sahaları ile, konut sorunu devlet destekli barınma projeleri ile çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Ancak kentleşmenin doğurduğu öyle bir sorun vardır ki, çözümü için çoğu zaman politikalar yetersiz kalmaktadır: Kentlileşememe.

Karşılaşılan birçok sorundan farklı olarak sosyal ve özellikle psikolojik bir değişimi öngören kentle bütünleşme sorunu çoğu kez kurumların, kentsel dokunun korunması, kentlilik bilincinin yaşatılması, kente gelen yeni nüfusun kentsel yaşama ayak uydurması gibi pek çok noktada bir çıkmaza girmesine neden olmaktadır. Çok boyutlu olarak irdelenmesi gereken bu sorunun ise, bir taraftan göç ile gelen kesimin kırsaldaki alışkanlıklarını terk edememesi ve kentlilerin yeni gelen bu nüfusu dışlaması gibi daha çok psikolojik bir kaynaktan beslendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Yaşanan uyum sorunu, intihar eğilimleri, suç oranlarında ve çeşitliliğinde artış, kent içerisinde yaşanan huzursuzlukların ve gerilimlerin artması gibi birçok unsuru tetiklemektedir. Hatta bu ortamdan dolayı bazı bireylerin doğup büyüdüğüleri semtleri terk etmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Yıllardır iç göç sorunu ve

kentleşememe sorunuyla mücadele etmeye çalışan Türkiye, son yıllarda ise ülkeye akın eden yabancı sığınmacılar ile birlikte bir de dış göç sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bir taraftan iç göçler nedeniyle yaşanan yeni kentsel sorunlar ve kentle bütünleşememe gerçeği bir taraftan yabancı sığınmacıların kendi yaşam alanlarını oluşturma çabaları birlikte değerlendirildiğinde içinden çıkılması güç bir durumla karşı karşıya kalındığı görülmektedir. Ayrıca yerel yönetim alanında gerçekleştirilen yasal değişiklikler de, göz önüne alındığında kentleşen ancak kentleşemeyen bireylerin sayısının daha da artacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Bal, Ö. H. (2008). *İzmir'de Kentsel Dönüşüm Sürecinin İzmir-Cennetçeşme Mahallesi Üzerinden İrdelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2008; file:///C:/Users/LZ/Downloads/243520.pdf, 20.09.2017.
- Başoğlu, M. (2010). “Kentlilik Bilinci”. Kaynak: <http://meribasoglu.blogcu.com/kentlilik-bilinci/1705267>
- Begel, E. E. (1996). “Kentlerin Doğuşu” (Çev.: Özden Arkan) *Cogito, Kent ve Kültürü*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 1996.
- Bumin, K. (1998). *Demokrasi Arayışında Kent* (2. Baskı), İz Yayıncılık, İstanbul 1998.
- Coşkun, O. ve Zaman, S. (2012). “Kentlere Göç Eden Kırsal Nüfusun Kentsel Uyumu Ve Kentleşme Düzeyleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma: Erzurum Kenti Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* (2012) 9:1. Kaynak: <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/viewFile/1087/859>, (15.09.2017).
- Derdiman, R. C. (2010). “Kentleşmenin Suça Etkisi ve Kentlilerin Suçla Mücadelesinin Sosyal ve Hukuki Boyutları”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt 19 Sayı 3, s.49-73.
- Duru, B. ve Alkan, A. (2002). *20. Yüzyıl Kenti*, İmge Kitabevi, Ankara 2002.
- Erkan, R. (2002). *Kentleşme ve Sosyal Değişme*, Bilimadamı Yayınları, Ankara 2002.
- Es, M. ve Ateş, H. (2004). “Kent Yönetimi, Kentleşme ve Göç: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 48, Kaynak: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9112>, (16.09.2017)
- Es, M. ve Güloğlu, T. (2004). “Bilgi Toplumuna Geçişte Kentleşme ve Kentsel Yoksulluk: İstanbul Örneği”, *Bilgi* (8) 2004/1: s. 79-93, Kaynak: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/301123>, (01.09.2017).
- Fişek, G. (2001). “Kentli Evi Kavramının Kurumsallaştırılması”, *Ankara'da Kentleşme ve Yerel Yönetimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara 2001, ss. 252-259.
- Gökulu, G. (2010). “Kent Güvenliği Kentleşme ve Suç İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 1, s. 209-226.
- İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2016), Türkiye Göç Raporu; http://www.goc.gov.tr/files/files/2016_yiik_goc_raporu_haziran.pdf, 17.09.2017.
- İsbir, G. E. (1991). *Şehirleşme ve Meseleleri*, Gazi Büro Yayınları, Ankara 1991.

- Karatepe, Ş. (2001), *Kendini Kuran Şehir*, İz Yayıncılık, İstanbul 2001.
- Kaya, E. (2007). *Kent Yönetiminde Yeni Yaklaşım Yerel Kalkınma Yönetimi*, Okutan Yayıncılık, İstanbul 2007.
- Kayan, A. (2015). “Küreselleşmenin Kentler Üzerindeki Etkileri ve Küresel Kentlerin Özellikleriyle İlgili Bir Değerlendirme”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, ss. 271-295; Kaynak:
http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/COMU/1337/Ahmet_Kayan_Makale.pdf?sequence=1, 08.09.2017.
- Keleş, R. (2016). *Kentleşme Politikası* (15. Baskı), İmge Kitabevi, Ankara.
- Keskin, E. B., Sağocak M. ve Arslan, T. V., (2015). “Kentlilik Bilinci Çalışmaları İçin Bir Model Önerisi: Bursa’da Kentlilik Bilinci Araştırması”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, ss: 21-43.
- Özer, İ. (2004). *Kentleşme, Kentlileşme ve Kentsel Değişme*, Ekin Kitabevi, Bursa 2004.
- Özer, İ., (2017). “Türkiye’de Kent, Kentleşme ve Kentsel Değişme”, *Dünden Bugüne Türkiye’nin Toplumsal Yapısı*, (6. Baskı), Ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayıncılık, Bursa 2017.
- Parlak, B. (2008). “Kent Kültürü ve Kentlilik Bilinci Geliştirme Projesi: Bursa Büyükşehir Örneği”, *Dönüşen Kentler ve Değişen Yerel Yönetimler*, Gazi Kitabevi, Ankara 2008, s. 61-85.
- Parlak, B. (2011). *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, MKM Yayıncılık, Bursa 2011.
- Tatlıdede, D. (2014). “Kentleşme ve Kentlileşme Bağlamında Türkiye’de Kentlilik Bilinci”, *Şişli Akademi Dergisi*, 2014/01, ss. 19-27.
- Tatlıdil, E. (2002). “Kentleşme ve Göç”, *Sosyolojiye Giriş*, Martı Yayınları, Ankara 2002.
- Torlak, S. E. ve Polat, F. (2006). “Kentlileşme Sürecinde Kimlik Farklılaşması Açısından Denizli’de İki Mahallenin Karşılaştırmalı Analizi”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8/2, 167-186; file:///C:/Users/lenovo/Desktop/190-369-1-SM.pdf, (05.09.2017).
- TÜİK (2011). Nüfus ve Konut Araştırması; Kaynak:
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059; 16.09.2017.
- TÜİK (2016a). Ölçüm Bazında Bölgelerin Göç Bilgileri; Kaynak:
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr>, 12.09.2017.
- TÜİK (2016b). Yıllara Göre İl Nüfusları 2000-2016; Kaynak:
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, 05.09.2017.
- TÜİK (2017a). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2016; Kaynak:
file:///C:/Users/LZ/Downloads/Adrese_Dayal%C4%B1_N%C3%BCfus_Kay%C4%B1t_Sist_31.01.2017.pdf, 17.09.2017.
- TÜİK (2017b). Yıllara Göre İl/İlçe Merkezleri ve Belde/Köyler Nüfusu, 1927-2016; Kaynak:
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, 19.12.2017.
- TÜİK, Nüfus Projeksiyonları (2013-2075); Kaynak:
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844>, 15.09.2017.
- Türkiye Belediyeler Birliği (2014), 6360 Sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna İlişkin Rehber;

http://www.tbb.gov.tr/storage/userfiles/rehber_ve_bilgi_notlari/6360_torba_personel_rehber.pdf, 19.12.2017.

Türkiye Mülki İdare Bölümleri Envanteri (2017); <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx>, 19.12.2017.

Ulusoy, A. ve Akdemir, T. (2014). *Mahalli İdareler* (9. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.

Yılmaz, M. (2015). “Türkiye’de Kırsal Nüfusun Değişimi ve İllere Göre Dağılımı (1980-2012)”, *Doğu Coğrafya Dergisi*, C.20, S. 33, ss.161-188; <file:///C:/Users/LZ/Downloads/5000046128-5000124210-2-PB.pdf>, 19.12.2017.

World Population Prospects (2017 Revision) United Nations New York; Kaynak: https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf, 11.09.2017.

World Urbanization Prospects (2014 Revision) United Nations, New York; Kaynak: <https://esa.un.org/unpd/wup/publications/files/wup2014-highlights.Pdf>, 12.09.2017.

6360 Sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6360.pdf>, 19.12.2017.

Administrative Attempts of Turkey against the Trafficking in Human Beings: A Chronological Evaluation

Furkan YILDIZ*

Abstract: Turkey's administrative steps against human trafficking, which was started after 1997 were seriously accelerated by Justice and Development Party Government after 2002. The main reasons of this acceleration are the Government's legal and administrative plans in terms of full membership of the European Union and increasing awareness of international community for the human trafficking crime. In this regard, Turkey has prepared national action plans and established task forces. Despite their lack of functionality at the beginning, these elements have constituted the basis of plans formulated and units established within the framework of Law on Foreigners and International Protection. This study chronologically analysed the transformed elements of Turkey's administrative approach to the problem of trafficking in human beings and these elements' deficiencies. Within this context, this study covered some of the U.S. Department of States' annual human trafficking reports and EU's regular and progress reports related to Turkey in order to provide multi-dimensional perspective. In addition, to evaluate the further steps used by different sources, this study examined some of the practices of European Court of Human Rights.

Key words: Human Trafficking, Law on Foreigners and International Protection, Department of Protection of Victims of Human Trafficking

JEL Codes: K14, K33, K38, K42.

Türkiye'nin İnsan Ticaretine Karşı İdari Çabaları: Kronolojik Bir Değerlendirme

Öz: Türkiye'nin 1997'den sonra insan ticaretiyle ilgili olarak atmaya başladığı idari anlamdaki adımları özellikle 2002'de AK Parti Hükümetinin iktidara gelmesiyle ciddi manada ivme kazanmıştır. Bu ivmenin temel sebepleri başta hükümetin AB üyeliği bağlamındaki yasal ve idari dönüşüm planları ve daha sonrada uluslararası toplumun insan ticareti suçuna karşı geliştirmeye başladığı farkındalıktır. Bu doğrultuda, Türkiye ulusal eylem planları ve görev güçleri kurmuştur. Her ne kadar başta işlevsellik kazanamamaları da bu kurulan öğeler Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kapsamında günümüzde insan kaçakçılığına karşı kurulan ve tasarlanan birimlerin temellerini oluşturmuştur. Bu çalışmada, Türkiye'nin insan kaçakçılığı suçuna karşı atmış olduğu idari adımları kronolojik olarak değerlendirilip akabinde bu adımların eksikliklerini analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışmaya çok yönlülük katabilmek için Birleşik Devletlerin yıllık insan kaçakçılığı raporları ve Avrupa Birliği'nin yıllık ilerleme raporlarından faydalanılmış olup daha sonra atılan adımları daha ileriye taşıyan adımları değerlendirmek için Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin çeşitli kararları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Ticareti, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, İnsan Ticareti Mağdurlarını Koruma Dairesi Başkanlığı

JEL Kodları: K14, K33, K38, K42.

* Araş.Gör.Dr. Erzincan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, furkanyildiz1985@hotmail.com This study is compiled from Furkan Yıldız's PhD Dissertation (Attempts to Address the Problem of Trafficking in Women at the Bridge Connecting Europe and Asia: The Case of the Former Soviet Republics to Turkey from 1992 to 2016). The degree was completed in 8th of March, 2017 from University of Sussex, Brighton, UK.

1. INTRODUCTION

Trafficking in human beings is a multi-purpose and multi-dimensional crime. It needs a comprehensive and multi-disciplinary approach that focuses on victims' rights rather than a one that identifies trafficking purposes or means defined by Article 3, paragraph (a) of the UNs' Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons defines Trafficking in Persons (UN, 2000). To produce effective solutions against the complex problems raised by human trafficking, states need to activate their all related bodies. For instance, to provide deterrence and to prosecute the perpetrators / those who aid and abet them, states need to use law-making bodies. In addition, to support legal regulations/policy tools, states need to promote policy tools/legal regulations. Administrative regulations defined as the mechanism that controls governmental power given to administrative branches that "gives legitimacy and authority to state actions" (Harrington and Carter, 2009; 27). In this regard, Kim describes the relationship between law and public policy as a 'hand in glove' one (Kim, 2014; 137).

Turkey's political aspirations for being a EU member are the main triggers of this transformation in the human trafficking agenda after 2002 under AKP Governments. In this regard, Turkey has taken further steps on various issues such as migrant smuggling, organized crime, and human trafficking. Despite these steps, EU Progress Reports continue to criticize Turkey because of its failures to enforce the enacted laws.

This study analyses Turkey's administrative responses starting from the establishment of the Illegal Migration Office in the Bureau for Foreigners, Borders, and Asylum in 1997 and the Unit for Combating Illegal Immigration in 2001 to today. Besides the evaluations related to Turkey's domestic efforts, this study highlights their reflections in the U.S. Department of States' Annual Trafficking in Persons Reports and the EU's regular and progress reports. Later parts of the study concentrate on more comprehensive administrative efforts and analyse their deficiencies as a victim-oriented anti-trafficking policy.

2. ADMINISTRATIVE RESPONSES OF TURKEY TO PRODUCE SOLUTION AGAINST HUMAN TRAFFICKING

Turkey had implemented programs such as a new anti-trafficking criminal article and further law enforcement efforts (including strengthening immigration laws), which were made within a relatively short period of time after its first anti-trafficking policy tools were put into practice. However, it is stressed that the government's progress had been slow in the past years,

particularly in the areas of prevention and protection. In addition to these evaluations, the TIP (Trafficking in Persons) report underlined that the government did not have a system for victim identification and protection (TIP Report, 2003:152). Further, the 2003 EU Report recognised the foundation of an inter-ministerial task force established in October 2002 (under the coordination of the Ministry of Foreign Affairs) as a positive step towards combating human trafficking (EU Regular Reports on Turkey's Progress towards Accession, 2003:9,36 and 60). These are the first administrative efforts of Turkey's anti-trafficking agenda.

2.1. National Coordinator Mechanism and Turkey

The National Referral Mechanism (NRM) is a governance tool that has been developed on the basis of existing best-practice models throughout Europe. The core components of the NRM include identification procedures for victims, and the elaboration and implementation of cooperation models between law enforcement agencies and civil society (OSCE/ODIHR, 2004:31).

The institutional framework of the National Referral Mechanism provides a forum for coordination and cooperation among relevant state authorities and non-governmental organisations (Kartusch vd.,2006:10). The main aims of the institutional framework are to coordinate anti-trafficking work on the national level, monitor the implementation of the national anti-trafficking strategy, and to review and adapt the national anti-trafficking strategy (OSCE/ODIHR, 2004:47).

Under the auspices of the Ministry of Foreign Affairs, a National Coordinator for international cooperation and national coordination has been appointed. The National Coordinator and National Task Force continuously shape and review their anti-trafficking strategies. They meet regularly in different circumstances, which may include bi-lateral meetings or ad hoc working groups, in order to examine acute topical issues (Kartusch et.al.,2006:10). The National Task Force is comprised of experts from various ministries and non-governmental organisations, which was established and convened for the first time in October 2002 (Turkish MFA).

The Head of the General Directorate for Consular Affairs (within the Turkish Ministry of Foreign Affairs) is appointed by the National Coordinator. Together with the Ministry's Department for Asylum and Migration, the National Coordinator organises the meetings of the National Task Force. The Turkish Ministry of the Interior plays a crucial role in coordinating operational issues with regard to identification, referral of victims, and investigation of

traffickers. The Turkish National Police and the Gendarmerie work closely together with non-governmental and international organisations.

2.2. National Task Force to Combat Trafficking in Human Beings

The National Task Force to Combat Trafficking in Human Beings is a multi-disciplinary and cross-sector forum, which monitors and reviews the implementation of anti-trafficking action in Turkey. It meets twice a year (Kartusch et.al.,2006:11). The main purposes of this group are to understand the contents of this multi-disciplinary and cross-sector crime, to find effective and preventative methods, and to monitor and review the implementation of anti-trafficking measures in Turkey (Turkish MFA). Despite the fact that the task force does not meet regularly, it prepared a National Action Plan on 3 March 2003. The action plan was approved by the Office of the Prime Minister in April 2003 (TIP Report, 2003:152). Despite the implementation related deficiencies of the task force's purposes, it has significant role as a being first trafficking related step from Turkey.

2.3. National Action Plan

The Action Plan consists of eleven points of action to prevent and combat trafficking in human beings.² Despite major changes, especially in the legislative field, the Action Plan was not amended until the Turkish National Action Plan of 2009. The 2015 TIP report emphasized this weakness and recommended that Turkey provided comprehensive law enforcement statistics to demonstrate such efforts against trafficking (TIP Report, 2015:341). It is important to note that the 2003 Action Plan has covered some important parts of the referral mechanism, such as shelters, training programs for law enforcement officials, and awareness rising. However, these efforts could not cover all the relevant referral mechanism tools because of the complex and ever-changing nature of the crime of human trafficking (Kartusch et.al.,2006:15).

It could be argued that such a plan, having no timeline or budget, has had little effect. The countries taking steps in this arena recently acted more effectively. For example, the Government of Turkmenistan launched its 'National Action Plan – Comprehensive Approach to Combat Human Trafficking' on 23 March 2016 (IOM, 2016: Hasanov, 2016). There are two significant points of this plan. First, it covers the strategic steps between 2016 and 2018. This

² These points are: shelters; safe return; a 'hotline'; citizenship; training projects; witness protection; work permits; cooperation with NGOs; monitoring, treatment and rehabilitation of victims; financial support; and public awareness campaigns.

time limitation makes the plan more realistic and achievable. Second, it emphasizes the collective efforts of the Turkmen ministries, departments, local bodies, and NGOs. Another recent example is Bangladesh, which has launched its ‘National Action Plan for Combating Human Trafficking 2015-17’. This plan also contains a timeline to make its aspirations more viable (BBC Monitoring South Asia, 2015). To solve the problem with a single plan is not a rational way to combat human trafficking. Turkey should have formulated an action plan in a systematic way. This action plan has shown that proposed aims such as shelters, safe return, a ‘hotline’, citizenship, and training projects require a suitable, organized, and priority-driven planning process, alongside a budget for further plan(s). In this regard, I argue that one of the main problems of Turkey’s approach is the implementation of its plans and projects against human trafficking.

2.4. Circular No. 74 and its Directory for Combating Trafficking in Human Beings

In 2006 the Ministry of the Interior distributed Circular no. 74 (which concerns measures against human trafficking), in order to raise awareness amongst public officials who work in central and provincial organizations. This circular mentioned the detection and protection of trafficked victims, their rehabilitation, social support processes, and the investigation and prosecution of trafficking crimes (Sever,et.al., 2012).

Circular 74 gives advice on detecting and identifying trafficked victims, especially with regards to trafficking in human beings for sexual exploitation which is the most prevalent mode of human trafficking in Turkey. To detect potential victims, it suggests that it is important to evaluate the presence of foreigners carefully. Investigation and prosecution processes should begin without the victims’ complaint, following the identification of potential victims. Law enforcement agencies also provide trafficked victims with one month of reflection time to obtain their testimony, in order to aid the prosecution process. The National Action Plan and this circular are signs of a comprehensive domestic strategy. Both can be considered as a first step by the Minister of Interior’s Directorate General for Migration Management and the Law of Foreigners and International Protection.³ In addition to these initiatives, the Turkish National Police (TNP) prepared a Directory to Combat Trafficking in Human Beings in 2006. This directory contains three sections that emphasize the rules to be followed by law enforcement

³ The Law of Foreigners and International Protection (Law no. 6458) entered into force on 11 April 2013

agencies. These are ‘Detecting the victim’, ‘Detailed investigation’, and ‘Communication with the victims’.

‘Detecting the victims’ addresses the specific clues that signify a potential victim, such as age, gender, or nationality. The main objective of observing these details is to provide a victim profile to aid in a successful detection. In addition, this section outlines the qualifications of the officials who should conduct interviews with potential victims. According to this, officials should have a detailed knowledge of human trafficking and know how to listen to – and show empathy with and respect towards – victims. Officials should also be familiar with the culture of a victims’ hometown, be able to appropriately analyse the information they obtain, and be patient, responsive, and good observers (Turkish National Police (a), 2006: 17-19).

The Directory stipulates the crucial questions for victims in order to identify them as actual victims of trafficking.⁴ The answers to these questions, it is hoped, will help officials to identify whether the person is a victim or not. In some cases, potential victims refrain from establishing communication with officials, in which case the Directory recommends that officials establish contact via NGOs. This is because, during the rehabilitation process offered by NGOs, victims may change their minds and choose to cooperate with law enforcement agencies (Turkish National Police (a), 2006: 19).

The section entitled ‘Communication with the victims’ draws attention and empathy to the possible psychological conditions of victims, and requires that the officials who conduct interviews should be sensitive and attentive to the victims’ psychological standing. Before an interview, the officer should inform the victim about their rights and attempt to instil them with confidence. The Directory lists ten basic principles,⁵ which have been drafted by psychology

⁴ How does the first contact between traffickers and a potential victim occur? How has the victim been brought to Turkey? What kind of job opportunity has been offered to the victim? Who paid the travel costs? Was the victim’s passport kept? Who had the victim met when they passed the border? How much time did the victim spend between their first arrival and being exploited? How has the trafficker forced the victim into the commercial sex industry/forced labour? Has the victim earned any money during this period? Is there any debt bondage contract established between the trafficker and the victim? How are the working conditions of the victim?

⁵ The officers should avoid any potential for harm to victims through the questioning; should evaluate risk; guide the victim; work with an experienced interpreter and investigation team; protect the victims’ identity and privacy; obtain the consent of the victim in all operations to be performed; provide respect for the self-evaluation of the victims; avoid traumatic questions; work with emergency services regarding any hazardous situations; and collect data to combat trafficked victims in the future.

experts on trauma and human behaviour, and by NGOs, in order to aid the officers assigned to identification (Sever, vd., 2012:47).

The Directory is one of the most important regulations in the fight against trafficking. Both the Circular and the Directory have developed a holistic approach to identify, protect, and support victims (both socially and psychologically). It is important to emphasize that both documents had humanitarian origins. In this regard, they were early examples of contemporary investigation, interrogation, and prosecution tools. The problem is with the implementation of these two tools. Even today, despite these ambitious aims, law enforcement officials still have problems, particularly in investigation and identification. For example, in contrast to the Directory's aims, it is almost impossible to find any official records which show training programs for law enforcement officials aimed at helping them understand the processes. Turkey still encounters problems related to the early stages of the process in respect of identification. In addition, law enforcement officials clearly have problems in communicating with the victims of trafficking.

2.5. National Action Plan for Enhancing Institutional Capacity against Trafficking in Human Beings

Trafficking in Human Beings action plan was prepared within the context of 'The Project of Strengthening Institutions in the Fight against Trafficking in Human Beings'. The Ministry of the Interior executed this project since January 2006, under the 2003 EU-Turkey Financial Assistance Programme (Kartusch et.al.,2006:15).

The National Action Plan for Enhancing Institutional Capacity was published on 18 June 2009. The plan formulated 'short term', 'medium term', and 'long term' plans for enhancing institutional capacity. In addition, the plan regulates the role of NGOs in psychological and social support processes for victims.

Like the 2003 Action Plan, the Turkish Ministry of the Interior has been the main organ for coordinating operational issues. The main aims of the action plan are to provide a map for complying with minimum standards for the elimination of trafficking, to enhance the capacity for inter-institutional cooperation, and to formulate anti-trafficking strategies (Turkish National Police (b), 2009).

Despite its comprehensive and victim-oriented approach, Turkey is still criticized for failing to fully comply with the minimum standards for the elimination of trafficking (TIP Report,

2015:340). In this regard, the 2014 EU Progress Report stressed that enhanced coordination was particularly necessary in the fight against human trafficking (European Commission, 2014: 67). In the course of Turkey's transformation process, there have been some serious responses to human trafficking. However, these efforts remain distant to the target. Today, in 2016, Turkey continues to be subjected to criticism for failing to achieve targets and to apply strategies that were implemented and prioritised almost a decade ago by the U.S. Trafficking reports and EU reports. I would argue that Turkey's action plans and anti-trafficking strategies have been largely implemented as an obvious consequence of Turkey's political aspirations. Turkey needs to concentrate on the violations of human rights committed in the course of human trafficking, if it is to not only realise its political aspirations (which mainly concern membership of the EU), but also achieve a serious reduction in the numbers of victims.

2.6. The Foreigners and International Protection Law

Turkey's Law on Foreigners and International Protection plays a significant role in combating human trafficking. It is an accumulative legal provision for all efforts against human trafficking. In this regard, we can say that Article 80 of the Turkish Criminal Law constitutes the normative frame. However, this law forms a systematic structure to regulate policies surrounding the victims of trafficking. From the victim-oriented viewpoint, this law fills the gaps in victim protection issues that cannot be rectified by the criminal law, criminal procedural law, or administrative efforts. In this regard, the main aim of the law in accordance with trafficking related duties is;

The Foreigners and International Protection Law makes some plans true to combatting trafficking in human beings. For instance, it evaluates victim protection as a focal point and establishes an institution in order to collect all duties in one hand. (Interview with Migration Expert, 2015).

Articles 48, 49, 55, and 108 of the Foreigners and International Protection Law play significant role in regulating victim protection provisions.⁶ On this point, Articles 48 and 49 show a devoted effort to protect victims and provide them with real recovery and reflection time. Under these articles, a residence permit is valid for thirty days. In cases where the victims' health or

⁶ Article 48 (Residence permits for victims of human trafficking); Article 49 (Renewal and cancelation of residence permits for victims of human trafficking); Article 55(d) (Exemption from removal decision); Article 108(c) duties of the Department of Protection of Victims of Human Trafficking

safety are at risk (or special circumstances are present), such residence permits may be renewed for a period of six months at a time (although the total duration of residence cannot exceed three years). Contrary to the EU Council Directive (2004/81/EC), the recovery and reflection period in the Foreigners and International Protection Law prioritizes victims' health and safety, rather than their cooperation with the competent authorities. Article 55 also adopts a humane approach, by protecting victims from the distress of removal decisions. It highlights that removal decisions shall not be issued to victims of human trafficking until the end of their recovery and reflection periods. It is important that the significance of recovery and reflection periods is considered by the law. However, the problem is the implementation of the law related to removal decisions, which are far from being victim-oriented. Instead of making a removal decision, the courts may implement a temporary or permanent resident permit or non-refoulement statute for the identified victims, in order to protect them from re-victimization, social and legal pressures in their home countries. In this respect, the European Court of Human Rights in *L.R. v. the United Kingdom* decided to strike the application out of its list of cases. In accordance with Article 37 (striking out applications) of the Convention, as it found that the applicant and her daughter had been granted refugee status in the United Kingdom and that there was no longer any risk that they would be removed to Albania (*ECtHR, L.R. v. the United Kingdom 2011- O.G.O. v. the United Kingdom 2014*).⁷ In the case of *D.H. v. Finland*, the Court struck the application out of its list of cases as it noted that the applicant had been granted a continuous residence permit in Finland and that he was no longer subject to an expulsion order. (*ECtHR D.H. v. Finland Application, 2011*).

The Law establishes the Department of Protection of Victims of Human Trafficking in article 108 (c), which consolidates all duties relating to the prevention of the crime and protection of the victims within a single organization.

In addition to purposes and duties listed under this article, the Director General took over the responsibility of the 157 Helpline from Ministry of Foreign Affairs. Furthermore, the Director General assembled the National Task Force to provide co-ordination among relevant institution in 2014. (Interview with Migration Expert, 2015).

⁷ *L.R. v. the United Kingdom Application no. 49113/09 (ECHR 14 June 2011) ; O.G.O. v. the United Kingdom Application no. 13950/12 (ECHR 18 February 2014)*. In this case, the Court again decided to strike the application out of its list of cases, in accordance with Article 37 (striking out applications) of the Convention, noting that the applicant was no longer at risk of being removed as she had been granted refugee status and an indefinite leave to remain in the United Kingdom. Moreover, the United Kingdom authorities had accepted that she had been a victim of trafficking.

According to the Article 108, the Department is responsible for carrying out activities and actions related to combating human trafficking and protecting victims of trafficking. This means that Turkey, finally, has established an institution to accumulate all duties in one place. This provides not only a greater operational control, but also an active institutional structure. In this respect, the 2015 EU Report highlights the importance of the Department and emphasizes its effectiveness with regard to regulatory and institutional matters (European Commission, 2015: 70). The Department also needs to implement projects related to combating human trafficking and protecting victims of trafficking. With regard to this duty, it is hard to maintain that the Department performs its responsibilities. International and regional cooperation, training programs, and monitoring mechanisms are the key elements of an active anti-trafficking strategy (Haynes, 2004: 253-271). Although these are responsibilities of the Department, it is unrealistic to consolidate these duties under its jurisdiction. In this regard, interviewee also highlights the Department's inadequate efforts in international cooperation and training programs (Interview with Migration Expert, 2015).

The Foreigners and International Protection Law systematizes victims' residence permits, their renewal and cancellation procedures. It should provide exemptions from deportation, without prejudice to visa and residence permit fees for a leave permit. The Department of Protection of Victims of Human Trafficking has become the new actor of the National Referral Mechanism. Despite this, the Department needs to implement its duties in order to establish a preventative and victim-oriented link among actors of the national referral mechanism, and build up bilateral and multilateral partnerships. It needs to develop projects to raise awareness about human trafficking, not only amongst the public but also amongst law enforcement officials.

3. CONCLUSION

Human trafficking is a multi-faceted problem. Instead of a one-dimensional approach, an effective anti-trafficking tool requires a multi-disciplinary and coordinated policy among all actors involved, including governments, NGOs, judicial and law enforcement personnel, civil society groups, and labour organizations (Amiel, 2006: 38). In this regard, the Turkish Government has taken many legal and administrative steps to prevent this crime, to prosecute offenders and to protect victims in line with its international, regional, and bilateral responsibilities. However, it is hard to say that Turkey pays sufficient attention to the problem of human trafficking, particularly female trafficking, or to the condemnation expressed in the

EU and TIP Reports on the subject. According to the 2016 EU Turkey report, 122 victims of human trafficking were detected in 2016, compared with 108 in 2015. The number of victims staying in special shelters increased from nine in 2013 to 107 in September 2016 (European Commission, 2016: 84). These figures reflect the increasing numbers of trafficked victims.

Since 2002, the government's approaches, accompanied by political and practical support from many organizations, have led to a huge transformation in anti-trafficking legislation and policies in Turkey. Across every area of the anti-trafficking issue in terms of the 3P (prevention, prosecution and protection) model produced by U.S Department of States, Turkey has implemented significant changes in order to satisfy the requirements of membership in the international community.⁸ However, unless Turkey puts all of its present legal and administrative efforts into practice, it is doomed to suffer from trafficking in human beings, especially in women. For instance, Turkey ignores Syrian refugee girls and women. Particularly in south-eastern Turkey, early, child, and forced marriages have become one of the main sociological problems. Turkey's efforts concentrate merely on following international trends (Yıldız, 2017;50).

Despite all these aforementioned efforts, Turkey needs to come up with more solution-oriented administrative efforts in order to deal with systematic problems.⁹ Turkey's efforts for prosecution and protection are better, relatively speaking, than its prevention, partnership, and perception-related practices. Awareness raising campaigns and training for law enforcement officials are the key elements for prevention and perception. Turkey ignores the importance of these actions. For instance, there has been no public awareness campaign since 2006 and there is no regular training program for law enforcement officials. In addition to these deficiencies, Turkey evaluates its partnerships at the international, regional, and bilateral levels as a box-ticking process for its main political desires. Turkey should change its motivations, while taking further steps to combat trafficking. The ratification of international treaties and conventions could serve as an appropriate opportunity to implement new approaches towards the current

⁸ According to the U.S. TIP Reports, Turkey was considered a Tier 3 country between 2001 and 2003, and in 2004 was assessed under a watch list. In 2005, because of the progression made on anti-trafficking measures, Turkey was promoted to a Tier 2 country.

⁹ These problems could be listed as: Lack of consistency for task force and action plans; deficiencies in training for law enforcement officials for effective identification and investigation processes; failures for creating social and governmental awarenesses; lack of inter-institutional capacity; functionality of the Department of Protection of Victims of Human Trafficking remains in migration and refugee problems' shadow.

anti-trafficking strategy, rather than mere box-ticking in pursuit of political motivations towards harmonization. Recent promising steps, such as the addition of the Foreign and International Protection Law and the Department of Protection of Victims of Human Trafficking, have taken into account the human rights violations occurring around human trafficking.

BIBLIOGRAPHY

- European Commission (2003), EU Regular Reports on Turkey's Progress towards Accession (Sec (2003), 1212)
- European Commission (2014), Turkey 2014 Progress Report (COM(2014)700 final of 8.10.2014)
- European Commission (2015), Turkey 2015 Report (SWD(2015) 216 final)
- European Commission (2016), Turkey 2016 Report (SWD(2016) 366 final)
- Harrington, C. B. & Carter, L. H. (2009). *Administrative law and politics: Cases and comments* (4th ed.). CQ Press, Washington, DC
- Hasanov, H. (2016). "Turkmenistan approves national action plan to combat human trafficking". *Trend News* (20 March 2016) Source: http://search.proquest.com.ezproxy.sussex.ac.uk/docview/1774490097?rfr_id=info%3Axri%2Fsid%3Aprimo. Accessed 11 October 2016.
- Haynes, DF. (2004). *Used, Abused, Arrested and Deported: Extending Immigration Benefits to Protect the Victims of Trafficking and to Secure the Prosecution of Traffickers*. *Human Rights Quarterly*, 26(2), 221-272.
- IOM, "National Action Plan on Combating Human Trafficking Launched in Turkmenistan" http://www.iomtkm.org/assets/files/2016_03/press-release_NAP%20launch2016.pdf accessed 11 October 2016
- Kartusch, A., Reiter, G., & Uhl, B. (2006), 'An analysis of the National Referral Mechanism in Turkey: Activity No. 3.1 of the EU Twinning Project "Strengthening Institutions in the Fight Against Trafficking in Human Beings"' (Ludwig Boltzmann Institute of Human Rights, April 2006).
- Kim, K. (2014). *The Relationship between the Law and Public Policy: Is it a Chi-Square or Normative Shape for the Policy Makers*. *Social Sciences*, 3(4), 137-143.
- OSCE ODIHR (2004), *National Referral Mechanisms Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons A Practical Handbook* (OSCE/ODIHR)
- Sever, M., Demir, OÖ. & Kahya, Y. (2012) *Turkiyede İnsan Ticareti Magduru Tespit Sureclerinin Degerlendirmesi- Evaluation of Trafficked Victims' Detecting Processes in Turkey* (Polis Akademisi Uluslararası Terorizm ve Sınırlandırma Suçları Araştırma Merkezi (UTSAM)
- Turkish MFA, "Turkey on Trafficking in Human Beings". Source: <http://www.mfa.gov.tr/turkey-on-trafficking-in-human-beings.en.mfa> Accessed 01 January 2016

- Turkish National Police. (2006). İnsan Ticaretiyle Mücadele Rehberi- Directory to Combat Trafficking in Human Beings (Emniyet Genel Müdürlüğü,) 17-19
- Turkish National Police. (2009). “2. Ulusal Eylem Planı 2009 (İnsan Ticareti ile Mücadelede Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi Projesi)- The National Action Plan for Enhancing Institutional Capacity”. Source: <http://www.egm.gov.tr/Sayfalar/2.-Ulusal-Eylem-Plani.aspx> Accessed 11 December 2015
- U.S. Department of State (2003), The 2003 TIP Report (Washington, U.S. Department of State)
- U.S. Department of State (2015), The 2015 TIP Report (Washington, U.S. Department of State)
- U.S. Department of State, “3Ps: Prosecution, Protection, and Prevention”. Source: <http://www.state.gov/j/tip/3p/index.htm> Accessed 11 October 2016.
- Yıldız, F. (2017). The Dark Side of Syrian Refugee Crisis: Child, Early and Forced Marriage in the Case of Turkey. *E-Journal of Law*, 3 (1), 39-66.
- “Bangladesh launches three-year national drive to combat human trafficking” *BBC Monitoring South Asia* (01 July 2015) Source: http://search.proquest.com.ezproxy.sussex.ac.uk/docview/1692222624?rfr_id=info%3Axri%2Fsid%3Aprimo Accessed 11 October 2016

Kış Turizmi Destinasyonu Paydaşlarının Çevre Yönetimine İlişkin Algılarının Nitel Bir Yöntemle Çözümlemesi¹

Gülizar AKKUŞ*

Çetin AKKUŞ**

Öz: Turizm destinasyonları söz konusu olduğunda çevre, kaynak olarak nitelendirilmekte, var olan kaynak ve geliştirilmiş ya da yapay kaynak olarak ikiye ayrılmaktadır. Çevre yönetimi ise tüm bu kaynakların korunması, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla hizmet etmektedir. Ancak bu yönetim faaliyetlerinin sistemli bir şekilde yürütülebilmesi için destinasyon paydaşlarının ortak bir akıl ile hareket etmesi gerekmektedir. Bu durumda paydaş katılımını gerekli kılsa da, birçok turizm destinasyonunda paydaşların çevre yönetimine dair kararlar alınırken ortak bir şekilde hareket etmediği görülmektedir. Bu sebeple paydaşlar bir araya gelemese de onların konuya ilişkin düşüncelerinin tespit edilmesi ve ortak noktaların belirlenerek çeşitli plan ve programların hazırlanmasında bilgi olarak değerlendirilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Özellikle Erzurum gibi kış turizminde aktif rol oynayan destinasyonlarda turistleri çeken en büyük rekabetçilik faktörleri kış sezonunun uzunluğu, kar kalitesi ve doğal kayak alanlarıdır. Bu faktörler aynı zamanda destinasyonun en önemli (var olan) kaynakları arasında yer almaktadır. Bu kaynakların devamlılığının sağlanabilmesi için etkin bir çevre yönetiminin izlenmesi gerekmektedir. Ancak bunu yaparken turizm sektörü paydaşlarının çevre yönetimi hakkındaki düşüncelerinin, destinasyonların sürdürülebilir gelişimi açısından oldukça önemli olduğu unutulmamalıdır. Bu sebeple araştırmada, bir kış turizmi destinasyonu olan Erzurum'daki turizm sektörü paydaşlarının çevre yönetimine ilişkin algılarını derinlemesine incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada merkezi ve yerel yönetim ile birlikte konaklama işletmesi yöneticisi olmak üzere toplam beş kişi ile derinlemesine görüşülmüştür. Görüşmelerde nitel bir yöntem olan standartlaştırılmış açık uçlu görüşme tekniği benimsenmiştir. Kapsamlı literatür taraması sonucu, görüşme soruları oluşturulurken Dwyer ve Kim (2003)'in Bütünleştirilmiş Rekabetçilik Modelinde yer alan çevre yönetimine ilişkin ifadelerden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, tüm paydaşların sorulara genel olarak olumlu yanıtlar verdiği gözlenmiştir. Görüşmelerden yola çıkarak, kış turizmi açısından önemli bir potansiyele sahip olan Erzurum ilindeki turizm sektörü paydaşlarının çevre yönetimine ilişkin olumlu algılara sahip olduğu söylenebilir.

Anahtar sözcükler: Çevre yönetimi, sürdürülebilirlik, turizm sektörü paydaşları, kış turizmi destinasyonu, Erzurum.

Jel Kodu: Q01, Q26, Q56

¹ Bu makale 23-25 Kasım 2017 tarihleri arasında düzenlenen 1. Uluslararası Sürdürülebilir Turizm Kongresi'nde sunulan "Destinasyon Paydaşlarının Çevre Yönetimine İlişkin Algıları" adlı bildirinin genişletilmiş halidir.

* Yrd. Doç. Dr. Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, Kastamonu, gakkus@kastamonu.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Kastamonu, cakkus@kastamonu.edu.tr

A Qualitative Analysis on Winter Tourism Destination Stakeholders' Environmental Management Perceptions

Abstract: In the case of tourism destinations, the environment is regarded as a resource, divided into endowed resources and created or unnatural resources. Environmental management serves to protect, improve and develop all these resources. However, in order for these management activities to be carried out in a systematic manner, the stakeholders must act with a common mind. Although stakeholder participation is required in this case, it appears that stakeholders in many tourism destinations have not acted jointly while taking decisions on environmental management. Although stakeholders can not come together for this reason, it is of great importance to determine their thoughts about the topic and to determine common points and evaluate them as information in the preparation of various plans and programs. The most important competitiveness factors that attract tourists in destinations that are active in winter tourism such as Erzurum are winter season length, snow quality and natural skiing areas. These factors are among the most important sources of destination at the same time. Effective environmental management must be monitored to ensure the continuity of these conditions. Tourism sector stakeholders' thinking about environmental management is very important in terms of the sustainable development of destinations. For this reason, it was aimed to investigate in depth the perceptions of tourism sector stakeholders in Erzurum, which is a winter tourism destination, regarding environmental management. The research was conducted in depth with a total of five people, including the central and local management and the accommodation management managers. A standardized open-ended interview technique, which is a qualitative method in the research, has been adopted. As a result of the comprehensive literature survey, interview questions were used in relation to the environmental management in Dwyer and Kim (2003)'s Integrated Competitiveness Model. As a result of the research, it was observed that all stakeholders gave positive answers in general. Based on the interview, it can be said that the tourism sector stakeholders in Erzurum province, which has a significant potential in terms of winter tourism, have a positive perception of environmental management.

Keywords: Environmental management, sustainability, tourism sector stakeholders, winter tourism destination, Erzurum.

Jel Codes: Q01, Q26, Q56

1. GİRİŞ

Çevre problemleri karmaşık olduğu kadar, belirsiz ve çok boyutlu olup, birçok paydaşı doğrudan ya da dolaylı olarak etkiler. Bu sebeple değişen koşullara uyum sağlayabilen esnek bir karar verme mekanizmasına ihtiyaç duyulur. Bu amaca ulaşmak için de giderek artan bir şekilde paydaş katılımı sağlanmaya ve paydaşlar çevresel karar verme süreçlerine dâhil edilmeye çalışılmaktadır. Çünkü paydaşların çevresel kararlara katılımı demokratik bir hak olarak görülmektedir (Reed, 2008, s.2418). Bununla birlikte karar verme sürecinde farklı paydaşların katılımı, son kararın meşruluk kazanması açısından oldukça gereklidir (Kangas, Saarinen, Saarikoski, Leskinen, Hujala ve Tikkanen, 2010, s.213).

Çevre yönetimi kararları genellikle karmaşık olup, ekonomik, çevresel ve sosyal yargıları içerir. Bu sebeple çevre yönetimi kararlarına ilişkin hedefler açıkça ifade edilmiş olmalı ve ulaşılabilir bir takım amaçlar ile birlikte sunulmalıdır. Hedeflere ulaşmada önemli kilit içsel

ve dışsal faktörler tanımlanmalıdır. Olası yönetim stratejileri çeşitli, hatta çelişkili kriterlere dayanarak değerlendirilmelidir (Groselj ve Stirn, 2015, s.106). Tüm bu tanımlamalar ya da değerlendirmelere ise ancak paydaş katılımı ile ulaşılabilir. Çünkü çevre yönetimi kararlarının büyük çoğunluğu çoklu paydaş görüşü ile yönlendirilir (Hajkowicz, 2008, s.607).

Bu araştırmada da çevre yönetimi kararlarına ilişkin turizm sektörü paydaşlarının düşünceleri değerlendirilerek, bir kış turizmi destinasyonu olan Erzurum temel alınmıştır. Paydaşlar merkezi yönetim, yerel yönetim ve konaklama işletmeleri olmak üzere kamu ve özel sektör paydaşlarından seçilmiştir. Araştırma bahsi geçen kurumların üst düzey temsilcileri ile gerçekleştirilmiştir. Bilindiği üzere katılımcı yaklaşımlar toplu ya da bireysel toplantılar, çalıştaylar, anketler, görüşmeler ve e-katılımlar ve diğer iletişim modellerine dayanır (Groselj ve Stirn, 2015, s.106). Bu araştırmada ise paydaşlar ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler tahlil edilerek öneriler de bulunmak amaçlanmıştır.

2. ÇEVRE YÖNETİMİ

Belli bir yaşam ortamında canlı yaşamı üzerinde etkili olan fiziksel, kimyasal ve biyolojik bütün faktörlerin toplamı çevreyi tanımlamaktadır. Niteliği açısından çevre fiziksel ve toplumsal olmak üzere iki kısımda incelenirken, fiziksel çevre de kendi içerisinde doğal ve yapay olmak üzere ikiye ayrılır. Doğal çevre, insan etkisinin olmadığı dağ, deniz, göl gibi oluşumlar iken, yapay çevre insanın kendi amaçları doğrultusunda değiştirdiği (şehir, kasaba, baraj vb.) çevredir. Yapay çevre geliştirildiği dönemin teknolojisini, bilgi birikimini ve toplumsal değerlerini yansıtmaktadır (Yücel, 2006, s.85-86). Özellikle turistik destinasyonlar söz konusu olduğunda bazı araştırmacılar çevreyi, kaynak olarak nitelendirmektedir. Doğal çevre, kültürel miras değerleri (mutfak, el sanatları, dil, gelenekler, inanç sistemleri vb.) de eklenerek “*var olan kaynaklar*” olarak değerlendirilmektedir. Yapay çevre ise ziyaretçi çeken ve turizm ziyaretini etkinleştiren destinasyon niteliklerini içermekte ve “*geliştirilmiş ya da yapay kaynaklar*” olarak adlandırılmaktadır. Bunlar turizm altyapısı, özel etkinlikler, mevcut faaliyetlerin çeşitliliği, eğlence ve alışveriş olarak sıralanabilir (Dwyer, Cvelbar, Mihalič ve Koman, 2014, s.3).

Çevre sorunlarının en temel sebeplerinden biri insanın doğal çevre olanaklarını kendi yapay çevresine aktarmasından kaynaklanmaktadır (Baykal, 2010, s.477). Bu durum toplumsal hayatın sürdürülebilmesi açısından gerekli bir durumdur. Ancak çevresel kaynakların, insan gereksinimlerinin karşılanması için kullanımı döngüsünün yönetimi büyük önem arz

etmektedir. Literatürde çevre yönetimi olarak ifade edilen bu kavram, “*İdari, teknik, hukukî, politik, ekonomik, sosyal ve kültürel araçları kullanarak doğal ve yapay çevre unsurlarının sürdürülebilir kullanımını ve gelişmesini sağlamak üzere yerel, bölgesel, ulusal ve küresel düzeyde belirlenen politika ve stratejilerin uygulanmasını*” içermektedir (Çevre Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2006). Çevre yönetimi ile aynı zamanda canlı varlığının dengeli ve sağlıklı yaşaması için gerekli doğal kaynakların değerlendirilmesi, üretimi ve tüketimi sırasında ortaya çıkabilecek olumsuzlukların saptanması, çözüm yollarının aranması ve bunların uygulanmasına ilişkin süreçler de göz önünde bulundurulur (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği [TMMOB], 2008, s.1).

Çevre yönetimi çevrenin korunması, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi amacına hizmet eder. Korumadan kasıt gelecekteki gelişmeler göz önüne alınarak çevreye zarar verilmesinin önlenmesidir. İyileştirme zarar görmüş çevrenin eski haline getirilmesi, geliştirme ise daha önce verilen zararlar sonucu dengesini yitirmiş çevrenin yeniden düzeltilmesi, korunması ve onarılmasıdır (Keleş ve Hamamcı, 2005, s.27). Etkin bir çevre yönetimi için ülkeler ulusal çevre yönetim planları hazırlamaktadır. Bu planlarda bölgesel ve yerel çevre sorunlarının tespit edilmesi ve daha etkili önlemler alınabilmesi için çevresel hedefler belirlenmektedir. Bununla birlikte belirlenen hedefleri gerçekleştirecek örgütlenmeler de sağlanmalıdır. Bunun için merkezi ve yerel yönetimler ile birlikte destek verecek gönüllü kurumlara ihtiyaç duyulmaktadır (Baykal, 2010, s.479-480).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Ulusal ve uluslararası yazında, farklı bilim dallarının çevre yönetimine ilişkin çeşitli araştırmalar yaptığı gözlenmektedir. Ancak turizm alanında yapılmış çalışmalar değerlendirildiğinde, özellikle otellerin çevre yönetimi uygulamalarına yönelik araştırmalar ile sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bununla birlikte konu itibariyle turizm destinasyonu paydaşlarının çevre yönetimi algılarına ya da uygulamalar ile ilgili düşüncelerine ilişkin yapılmış bazı araştırmalar şu şekildedir:

Alvarez Gil, Burgos Jimenez ve Cespedes Lorente (2001) İspanya’daki otellerin çevre yönetimi uygulamalarının işletmenin finansal performansını etkileyip etkilemediğini araştırmış ve üç-dört-beş yıldızlı 262 otelde anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda tesisin faaliyet yılı, büyüklüğü, paydaşların çevresel baskıları ve işletmenin yönetim tekniklerini kullanımının, otellerin çevre yönetimi faaliyetlerinin uygulanma derecesi üzerinde kalıcı bir

etki yarattığını tespit etmişlerdir. Byrd (2007) ise literatüre dayanarak sürdürülebilir turizm gelişiminde paydaşların rolünü ve buna nasıl dâhil edilmeleri gerektiğini incelemiştir. Reed (2008) çevre yönetiminde paydaş katılımını incelediği kavramsal araştırmada en iyi uygulamaları değerlendirmiştir. Bu üç araştırmada da paydaşların çevre yönetimi uygulamalarının gerçekleştirilmesinde önemli bir etkisi olduğu kabul edilmiştir.

Hajkowicz (2008) çok paydaşlı çevre yönetimi kararlarında çoklu kriter karar analizi kullanımını araştırmıştır. Avustralya Queensland'deki Mackay-Whitsunday bölgesindeki öncelikli 30 çevre yönetimi sorunu çoklu kriter karar analizi kullanılarak farklı sektörlerden 48 paydaşla tartışılmıştır. Araştırma sonucunda çoklu kriter karar analizinin grup karar verme üzerinde oldukça etkili olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Groselj ve Stirn (2015) ise Slovenya Pohorje'deki çevre yönetimi sorunlarını analitik ağ süreci (ANP) ve SWOT analizi yardımı ile ele almıştır. Bu yaklaşımlar aracılığı ile bireysel ya da grup olarak çeşitli paydaşların görüşleri değerlendirilebilmiştir. Paydaşlar destinasyon için önem arz eden ormancılık, tarım, turizm ve doğa koruma ajanslarından seçilmiştir.

Özellikle çevreyi ilgilendiren yönetim kararlarında o destinasyondaki yerel paydaşların katılımı oldukça önemli bir konu olmasına rağmen, tüm paydaş fikirlerinin etkin bir şekilde değerlendirilemediği görülmektedir. Hajkowicz (2008) ile Groselj ve Stirn (2015)'in yaptığı araştırmalar sayesinde farklı sektörlerden birçok paydaşın bireysel ya da grup olarak fikirlerinin değerlendirilebilmesine ilişkin etkili öneriler sunulmuştur.

Vellecco ve Mancino (2010) yerel paydaşların gözünden üç İtalyan destinasyonunun sürdürülebilirlik ve turizm gelişimini araştırmıştır. Çalışmada paydaşların çevresel ihtiyaçları destekleme konusundaki istekliliklerini doğrulamak amacıyla çevresel farkındalıkları incelenmiştir. Örnek olay incelemesi şeklinde sunulan araştırmada kurumsal paydaşlar ve yerel turizm girişimcileri ile görüşülmüştür. Liu, Ouyang ve Miao (2010) ise paydaşların çevresel tutumları ve korunan alan-toplum çatışması konusundaki algularını tespit etmek amacıyla Çin'in Jinyun dağındaki korunan alanı örnek seçmiştir. Yerel çiftçiler, devlet çalışanları, işletmeciler ve turistler olmak üzere dört paydaş grubundan toplamda 112 anket elde etmiştir. Heck, Dearden, McDonald ve Carver (2011) deniz ve kıyı koruma alanlarının etkinliğine ilişkin paydaş görüşlerini değerlendirmiş ve paydaşların Kanada'daki Pasifik Rim Ulusal Parkının korunmasına ilişkin faaliyetlere katılıma gösterdikleri ilgiye odaklanmıştır. Deniz turizm operatörü, rekreasyonel balıkçılık charter operatörü, ticari balıkçı, araştırmacı ve

çevreye ilişkin STK çalışanları olmak üzere toplam 126 paydaşa ulaşarak anket yapmıştır. Lu ve Schuett (2012) Teksas'ta bulunan Sam Houston Ulusal Ormanı örneğinden yola çıkarak çevre yönetiminde gönüllü derneklerin rolünü incelemiştir. Genel olarak çalışmadaki gönüllü dernekler, ilke temelli, küçük-orta ölçekli, aktivite odaklı ve sosyopolitik ve çevresel değişikliklere uyum sağlayan aktif gruplar olarak tanımlanmıştır. Veriler doküman analizi, bireysel görüşmeler ve web anketi aracılığıyla toplanmıştır.

Tüm bu araştırmalar yanı sıra, özellikle otellerin çevre yönetimi uygulamalarına ilişkin çokça araştırma bulunmaktadır (Emeksiz, 2007; Aykan ve Sevim, 2013; Arslan ve Emeksiz, 2016; Özdemir Yılmaz, Özok ve Erdem, 2016). Burada daha çok paydaşların konu ile ilgili düşüncelerini temel alan araştırmalar sunulmuştur. Tang, Amran ve Goh (2014) Malezya'daki otellerin çevre yönetimi uygulamalarına katılım düzeyini ve katılımın otel performansına etkisi olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Otel yöneticilerine gönderilen anketler sonucu 82 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Teng, Horng ve Hu (2015) Tayvan'daki uluslararası otellerin çevre yönetimi kararlarını değerlendirdiği çalışmada toplam 26 paydaşla yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirmiştir. Çalışmada otel sahipleri ya da yöneticileri, müşteriler, devlet kurumları ve çevreyle ilişkili akademisyenler ya da STK'lar olmak üzere dört paydaş grubu temel alınmıştır. Sánchez-Medina, Díaz-Pichardo ve Cruz-Bautista (2016) ise otel işletmelerinde çevre yönetimi uygulamalarının gerçekleştirilmesinde paydaş etkisini araştırdıkları çalışmada, otel yöneticilerinin paydaşların çıkarları hakkındaki algıları ile Meksika, Oaxaca'daki çevre yönetimi uygulamaları arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Otel sahiplerinden ya da yöneticilerinden toplamda 108 anket elde etmişlerdir.

Yapılmış araştırmalar incelendiğinde, genellikle çevre yönetimine ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla paydaşlara anket yöntemi ile ulaşıldığı gözlenmektedir. Ancak Teng vd. (2015)'nin yaptığı araştırmada paydaşlar ile derinlemesine görüşülmüştür. Bununla birlikte araştırmalarda dağlarda ya da denizlerdeki koruma alanları ve ulusal ormanlar gibi çok çeşitli turistik destinasyonların örnek seçildiği dikkat çekmektedir. Bu araştırmada da bir kış turizmi destinasyonunun turizm sektörü paydaşları ile derinlemesine görüşülmüştür.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

Kış turizmine en elverişli alpin destinasyonlardan biri olan Erzurum, Palandöken ve Konaklı gibi birçok kış turizmi merkezine sahip olmakla birlikte, turistleri çeken en önemli

rekabetçilik faktörleri kış sezonunun uzunluğu, kar kalitesi ve doğal kayak alanlarıdır (Akkuş, 2016, s.231). Yılın neredeyse yarısını karla kaplı geçirmesi sebebiyle Palandöken özel bir öneme sahiptir (Çakmak ve Yılmaz, 2017, s.98). Ancak bu doğal alanların sürdürülebilir bir şekilde turizm faaliyetleri amacı ile kullanılması gerekmektedir. Aksi takdirde sadece günü kurtarmak amacı ile hareket eden bir destinasyonun uzun vadede kaynaklarını tahrip etme olasılığı oldukça yüksektir. Var olan doğal ve geliştirilmiş (yapay) tüm kaynakların sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için ise etkin bir çevre yönetiminin izlenmesi gerekir. Destinasyonların yönetiminde her ne kadar ulusal turizm örgütü söz sahibi olsa da, destinasyon paydaşlarının bu konudaki düşünceleri, konuya bakış açıları ya da sunduğu tedbirler destinasyonların sürdürülebilir gelişimi açısından büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple araştırmada, bir kış turizmi destinasyonu olan Erzurum'daki turizm sektörü paydaşlarının çevre yönetimine ilişkin algılarını derinlemesine incelemek amaçlanmıştır.

4.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada nitel bir yöntem olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler birçok türde olabileceği gibi, bu araştırmada standartlaştırılmış açık uçlu görüşme tekniği (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.132) benimsenmiştir. Kapsamlı literatür taraması sonucu, görüşme soruları oluşturulurken Dwyer ve Kim (2003)'in turizm sektörüne yönelik geliştirmiş olduğu Bütünleştirilmiş Rekabetçilik Modelinin *Destinasyon Yönetimi* başlığı altında yer alan çevre yönetimine ilişkin ifadelerden yararlanılması uygun bulunmuştur. Modelde yer alan ifadeler özellikle turizm sektörü paydaşlarına hitap ettiği ve hem kamu hem de özel sektör paydaşı görüşlerinin değerlendirilebilmesine imkân sağladığı için tercih edilmiştir. Modelde çevre yönetimi ile ilişkili dört ifade bulunmaktadır. Nitel araştırma konusunda deneyimli akademisyenler ile yapılan görüşmelerde iki sorunun birleştirilmesine ve destinasyonun genel nitelikleri ile paydaş özellikleri göz önüne alınarak bazı ifadelerin değiştirilmesine karar verilmiştir. Toplam üç sorudan oluşan bir görüşme formu elde edilmiş ve yanıtlayıcılar bu sorular ile sınırlandırılmamıştır.

Tablo 1. Paydaşlara Yöneltilen Görüşme Soruları

1	Kamu sektörünün sürdürülebilir turizm gelişiminin önemini kabul ettiğini düşünüyor musunuz? Bu konuda özel sektörün ne durumda olduğunu düşünüyorsunuz?
2	Çevre ve kültür mirasını korumaya yönelik kanun ve yönetmeliklere ilişkin düşünceleriniz nelerdir?
3	Turizmin çevresel etkilerinin yeterince araştırılıp değerlendirildiğini düşünüyor musunuz?

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Erzurum ilindeki tüzel ve gerçek kişilerden oluşmakta olup, örneklem Erzurum'da bulunan turizm sektörü paydaşları olarak belirlenmiştir. Kapsamlı literatür taraması sonucu çevre yönetimi çalışmalarında özellikle otellerin bu konudaki girişimlerine değinildiği ve genellikle örneklem olarak otel sahiplerinin ya da yöneticilerinin tercih edildiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte çevre yönetimi kent yönetimi ile yakından bağlantılı olduğu için (Ünlü, 1991, s.15), yerel yönetimler ve çevre ilişkisine (Geray, 1998; Nemli, 2001), çevre yönetim sistemlerinde yerel örgütlenmelerin önemine (Baykal, 2010) ya da destinasyonların çevre yönetiminde destinasyon yönetim örgütlerinin önemine (Mihalic, 2000) değinen araştırmalar olduğu gözlenmiştir. Bu sebeple araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme seçilerek, turizm sektörü paydaşları merkezi yönetim, yerel yönetim ve konaklama işletmesi yöneticileri olarak belirlenmiştir.

Merkezi yönetimde Erzurum Valiliği, yerel yönetimde, Erzurum Palandöken Kent Konseyine ulaşılabilmiş ve konaklama işletmelerinden beş yıldızlı üç otel yöneticisi ile görüşülmüştür. Örneklem dâhil edilen tüm kurumların Erzurum ili turizmine yön vermede aktif rol oynayan paydaşlardan seçilmesine özen gösterilmiştir. Belirtilen kurumların üst düzey yöneticileri olmak üzere toplamda beş yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir.

Konaklama işletmesi yöneticileri ile yapılan görüşmeler 2016 yılı Haziran ayı, kamu kurumu temsilcileri ile yapılan görüşmeler aynı yılın Temmuz ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan tüm görüşmeler, paydaşlara konu ile ilgili bilgi verildikten sonra randevu alınarak kendi çalışma ortamlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada görüşmeci olarak yazarlar görev almıştır. Görüşmeler yaklaşık 15-20 dakika arası sürmüştür. Katılımcılardan gerekli izin alındıktan sonra konaklama işletmelerinde ses kaydı alınmış, ses kaydı alınmasını istemeyen diğer iki kurumda görüşmeci tarafından elle not tutulmuştur.

4.4. Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada çevre yönetimine ilişkin kuramsal bir çerçeve olduğu için temellendirilmiş kuram çözümlemesinden ziyade betimsel analiz uygulanmıştır. Betimsel analizde elde edilen verileri düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmak amacıyla sıklıkla doğrudan alıntılara yer verilmekte ve zaman zaman araştırmacının verileri yorumlaması da gerekebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.239).

Araştırmada geçerliği sağlamak konusunda Lincoln ve Guba (1985)'nin önerdiği stratejiler izlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: s.279, 282). İç geçerliği sağlamak için farklı özelliklere sahip paydaşlar araştırmaya dâhil edilerek farklı algular ve yaşanmışlıklar ortaya konmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte görüşmede ortaya çıkan bulgular yazışmalar vb. ile desteklenmiştir. Dış geçerlik için araştırmada aktarılabilirliği arttırmak amacıyla hem genele hem de özele ait bilgilere ulaşılmaya çalışılmış ve örneklem bu farklılığı yansıtacak biçimde seçilmiştir. Güvenirliğin tespitinde ise LeCompe ve Goetz (1982) tarafından önerilen stratejiler dikkate alınmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.273-275). İç güvenirliği sağlamak için veriler betimsel bir yaklaşımla doğrudan alıntılara yer verilerek sunulmuştur. Görüşmelere birden fazla araştırmacı dâhil edilmiştir. Bulgular birden fazla araştırmacı tarafından karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve açık ya da anlaşılır olmayan olgular tespit edilerek çalışmaya dâhil edilmemiştir. Ayrıca araştırmada veri toplama araçlarının hazırlanmasında kavramsal çerçeve rehber alınmış ve ulaşılan sonuçlar elde edilen verilerle ilişkili bir biçimde sunulmuştur. Dış güvenirliği sağlamak amacıyla tüm katılımcılar ve görüşmelerin yapıldığı ortam açık bir şekilde tanımlanmıştır. Bununla birlikte görüşmelerin yapılışı ve verilerin kaydedilme biçimi de ayrıntılı bir biçimde sunulmuştur.

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma bulguları analiz edilirken araştırmacıya kolaylık sağlaması açısından görüşmecilerin isimleri yerine kodlamaya gidilmiştir. Kodlamaya ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Örnekleme İlişkin Kodlama

<i>Kamu Sektörü Turizm Paydaşları</i>		<i>Özel Sektör Turizm Paydaşları</i>	
K1	Erzurum Valiliği	Ö1	SWAY Hotels
K2	Erzurum Palandöken Kent Konseyi	Ö2	Polat Renaissance Hotel
		Ö3	Dedeman Hotel

Erzurum ili turizm sektörü paydaşlarının çevre yönetimine ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla sorulan “*Kamu sektörünün sürdürülebilir turizm gelişiminin önemini kabul ettiğini düşünüyor musunuz? Bu konuda özel sektörün ne durumda olduğunu düşünüyorsunuz?*” sorusuna K1 her iki sektöründe sürdürülebilir turizm gelişiminin önemini kabul ederek buna dikkat ettiğini belirtmiştir. K2 ise kamu sektörünün sürdürülebilir turizm gelişimine her ne kadar dikkat etse de, faaliyet açısından eksik kaldığını belirtmiş ve özel sektöre ilişkin bir yorumda bulunmamıştır.

Ö1 kamu sektörünün bu konuda birçok teşvik sunduğunu, özel sektörün ise bunu kullandığını belirterek, düşüncelerini şu cümleler ile ifade etmiştir:

“Tabi ki kamu sektörü bu anlamda sürdürülebilir turizm gelişimine yönelik çalışmalar yapıyor. Örnek verecek olursak, KUDAKA ve KOSGEB gibi kurumlar Avrupa Birliği destekli projeler ile bizleri teşvik ediyorlar. Bu anlamda birebir ilerliyor her şey.” Ö2’de benzer şekilde kamu kurumlarının özel sektörü bu anlamda desteklediğine değinmiştir. Ö3 ise K2 ile aynı konuya değinerek, kamu sektörünün artık sürdürülebilirliğe önem vermeye başladığını ifade etmiş ve özel sektör olarak özellikle konaklama işletmelerinin de bu konuya hassasiyet duyduğunu eklemiştir.

“Çevre ve kültür mirasını korumaya yönelik kanun ve yönetmeliklere ilişkin düşünceleriniz nelerdir?” şeklinde sorulan ikinci soruya K1 olumlu yaklaşarak, ilişkili tüm kanun ve yönetmeliklerin çevre ve kültür mirasını koruma amacı taşıdığını belirtmiştir. K2 ise düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bence bu konuda Türkiye kötü bir durumda. Erzurum’da en sevilen yerlerden biri Erzurum evleri (tarihi yedi ev birleştirilerek yapılmış bir turizm işletmesi). Burada önceden gaz lambaları yakılırdı, şimdi ise avizeler takılmış, tarihi doku bozulmuş. Amaç daha fazla para kazanmak. Korumaktan yana değil bozmaya yönelik bir millet olmuşuz. Dört sene evvel tarihi yapılar bulundu. Hiç umursamadan hepsini kaldırıp üstüne bina diktiler. Mesela Çifte Minerali Medreseye boru döşemişler, yağmur suyunu aldın diye.”

K2 var olan tarihi yapıların dokusunun bozulduğundan ve yeni keşfedilenlerin ise hiç önemsenmediğinden yola çıkarak çevre ve kültür mirasının etkin bir şekilde korunmadığını belirtmiştir. Bunlarla ilgili kanun ve yönetmeliklerin bulunduğunu ancak kamu idarelerinin buna dikkat etmediğini de eklemiştir.

Ö1 ise tüm kanun ve yönetmeliklerin doğru olduğunu ve birebir uygulanmasını gerektiğini söyleyemeyeceğini belirtmiştir. Ancak günün şartları neyi gerektiriyorsa ona dikkat edilmesinin oldukça önemli olduğuna değinmiştir. Çevre ve kültür mirasını koruma konusunda özellikle yerel halkın üzerine düşen sorumluluğu alması gerektiğini de eklemiştir. Ö1'in bazı kanunların her destinasyon için uygun olamayacağını düşünerek böyle bir cevap verdiği söylenebilir. Çünkü kanunlar geneli temsil edecek nitelikte olup, özellikle Erzurum gibi dezavantajlı bölgelerde uygulanmasında sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Ancak çevre ve kültür mirasını koruma konusunda yerel halka büyük görev düşmektedir. Çünkü bilindiği üzere bir destinasyona ve çevresine en iyi ve en doğru şekilde sahip çıkacak kitle yerel halktır. Yerel halk o bölgenin kimliğine, çevresine ne kadar sahip çıkarsa kendi yaşam alanını o derece sürdürülebilir kılacaktır.

Aynı soruya K2 aksine Ö2 ve Ö3 daha olumlu yaklaşarak, Ö2 Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın, Ö3 ise Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın özellikle son yıllarda çevre ve kültür mirasını korumaya yönelik çalışmalar yaptığını belirtmiştir. Ö2'nin konuya ilişkin düşünceleri şu şekildedir:

“Son birkaç yıldır Çevre Bakanlığı'nın kentsel dönüşüm projeleri kapsamında tarihi eserlerin etrafı açılıyor. Kamu alanları, sit alanları çok sıkı denetleniyor. Niye? Kültür mirası çok önemli. Örneğin insanlar sadece kayak yapmaya değil, kültür miraslarını da görmeye geliyor. Dünya artık yaşlanıyor ve her yerde tarihi eserler oluşmaya başlıyor... Biz otelciler olarak bunu önemsiyoruz. Tarihi eserleri, kültür turlarını tanıtmak için, destinasyonu pazarlamak için Erzurum'u tanıtıyoruz.”

Son yıllarda Erzurum'da Ö2'nin bahsettiği tarihi eserlerin etrafının açılmasına yönelik çeşitli projeler yürütülmektedir. Bu projeler kültür mirası olarak değerlendirilen geleneksel Erzurum evlerinin ve minare, kümbet gibi tarihi yapıların ve çevresinin güzelleştirilmesine yönelik projelerdir. Bunlardan biri tarihi bir sokak olan Karanlık Kümbet sokak içerisinde yer alan tarihi ve tescilli 8 adet yapının rölöve, restitüsyon ve restorasyon projesidir. Bir diğeri ise Kültür Yolu adlı proje olup, bu proje kapsamında Erzurum Kalesi etrafındaki tarihi ve tescilli birçok yapı onarılmıştır. Bu gibi gelişmeler sayesinde Ö2 gibi paydaşlar, çevre ve kültür mirasını korumaya yönelik devlet destekli girişimlere ilişkin olumlu düşüncelere sahiptir.

Son olarak “Turizmin çevresel etkilerinin yeterince araştırılıp değerlendirildiğini düşünüyor musunuz?” şeklinde sorulan soruyu K1 şu şekilde yanıtlamıştır:

“Turizmin çevresel etkilerine yönelik gerekli araştırma, inceleme faaliyetleri yürütülüyor. Yapılan araştırmalar neticesinde elde edilen olumlu yansımalar ise bu alanda yeterli araştırmanın yapıldığını zaten gözler önüne seriyor.”

K2 ise K1 aksine Erzurum adına böyle bir araştırma ve değerlendirme faaliyetinin yapılmadığını belirtmiştir. Ö1 bu konuda K1 ile hemfikir olup, *“Özel ve tüzelden çevresel etkileri araştıran, değerlendiren ve ortaya çıkaran araştırmacıların ülke bazında araştırmalar yaptığını düşünüyorum.”* şeklinde cevap vermiştir. Aslında Ö1 ülke bazında turizmin çevresel etkilerine yönelik değerlendirmelerin yapıldığını söyleyerek, bir nevi K2 ile aynı düşünceyi paylaşmaktadır. Çünkü K2’de benzer şekilde Erzurum için böyle bir durumun söz konusu olmadığını gündeme getirmiştir.

Ö2’nin üçüncü soruya verdiği yanıt ise şu şekildedir:

“Artık bu yapılıyor, eskisi gibi değil. Teknolojinin gelişmesi, eğitim seviyesinin artması, sektörün içine artık turizm otelcilik bölümü mezunlarının girmesi bunu arttırıyor. Turizm sadece deniz, kum, güneşten ibaret değildir. Yıllarca böyle oldu, turizm demek buydu. Öyle bir şey yok artık. Çünkü yatımlar afaki boyutlarda. Kısacası yatırımcı bir yere kadar para harcar. Önemli olan musluğun her gün akması, her gün ne kadar aktığı önemli değil. O musluk her zaman aksın, az aksın kuyu dolmasın, 5 dakika gür aksın, 2 dakika dursun ama aksın. Bu şekilde düşünülürse sektör zengin olur. Böylece turizm sürdürülebilir hale getirilebilir.”

Ö2, önceden turizmin çevresel etkilerine çok dikkat edilmediğini, ancak gelişen ve değişen zaman ile birlikte bunun farklılaştığını belirtmiştir. Önceden sadece deniz, kum, güneş üzerine kurulu bir turizm altyapısı varken ve bunun çevresel etkileri üzerine çok düşünülmezken artık durumun çok daha farklı olduğuna değinmiştir. Turizmde sürdürülebilirlik konusunu ise musluk örneğinden yola çıkarak izah etmiştir. Sürdürülebilir bir turizm sektörü için, devamlı aşırı turist girişi beklemekten ziyade, zaman zaman azalsa da, sürekliliği asla azalmayan bir turizmin hedeflenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Ö3 ise soruya daha farklı bir açıdan yaklaşarak, kendilerinin konuya ilişkin yaptığı araştırma ya da değerlendirmelerden bahsetmiştir.

“Düşünüyoruz. Biz genelde Erzurum halkının Palandöken hakkındaki düşüncelerini araştırıyoruz. Yani sonuçta biz burada iş yapıyoruz ama bunun Erzurum’daki etkileri de çok önemli bizim için. Mesela dışarıdan, Antalya’dan veya turizm bölgesi olan yerlerden personel

almamaya çalışıyoruz. Kendi memleketimizde istihdam sağlamaya çalışıyoruz.”

Ö3, turizmin doğal çevreye etkisinden değil, daha çok sosyal çevreye yani yerel halka etkisinden bahsetmiştir. Ancak görüşmenin olumlu bir havada devam edebilmesi ve kişinin kendini rahatlıkla ifade edebilmesinin önüne geçilmemesi açısından herhangi bir müdahale gerçekleştirilmemiştir. Ö3 genellikle Erzurum'daki büyük otellerin yöneticilerini ya da çalışanlarını diğer turizm merkezlerinden transfer ettiğini bildiği için bu tarz bir yorumda bulunmuştur. Turizm emek yoğun bir sektör olması dolayısıyla özellikle yerel halk açısından büyük bir istihdam ve gelir kaynağı olarak görülmektedir. Bu da turizmin en olumlu etkilerinden biridir. Ancak Erzurum'da sürekli bir şekilde dışarıdan personel alımı bu etkiyi olumsuzla çevirmektedir.

Genel bir değerlendirme yapıldığında, tüm paydaşların çevre yönetimine ilişkin sorulara olumlu yanıtlar verdiği söylenebilir. Özellikle üçüncü soruya sadece bir paydaş olumsuz yanıt vermiştir. Kış turizmi açısından önemli bir potansiyele sahip olan Erzurum ilindeki turizm sektörü paydaşlarının çevre yönetimine ilişkin olumlu algılara sahip olduğu söylenebilir.

6. SONUÇ

Erzurum iklimi dolayısıyla kış turizmine en elverişli alpin destinasyonlardan biridir. Özellikle kar kalitesi, kış sezonunun uzunluğu ve doğal kayak alanları turistleri destinasyona çeken önemli rekabetçilik faktörleridir (Akkuş, 2016, s.231). Ancak bu faktörlerin sürdürülebilirliği hususunda destinasyonda etkin çevre yönetimi uygulanmadığı gözlenmektedir. Bu savdan yola çıkarak, turizm sektörü paydaşlarının konuya ilişkin düşünce ve fikirlerini değerlendirmek amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında Erzurum ili için önemli bir rol üstlenen turizm sektörü paydaşları ile görüşülmüştür.

Kış aylarının ve kayak dönemlerinin oldukça uzun olduğu Erzurum, komşu ülkelere yakın destinasyonlar içerisinde doğal güzelliği bozulmamış ender kış turizmi merkezlerinden biri olması sebebiyle özellikle yabancı turistleri önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte sahip olduğu geleneksel ve kültürel çekicilikler Erzurum'un otantikliğini arttırmakta ve sunulan etkinlikler ile bu avantaj desteklenmeye çalışılmaktadır. Bu sebeple Erzurum'un sahip olduğu kaynakları turizme fayda sağlayacak yönde ama sürdürülebilirliğini göz ardı etmeden kullanması gerekmektedir (Akkuş, 2016, s.233). Bunun için öncelikle yerel halkın kültürü ve değerleri ile uyumu koruyarak destinasyonun doğal fizyografisinden yararlanmaya yönelik faaliyetler geliştirilmelidir. Örneğin doğa temelli bir destinasyon bu güç üzerine inşa

edilmiş faaliyetleri geliştirerek cazibesini güçlendirmelidir. Tarihi ya da kültürel bir destinasyon ise yaratıcı bir şekilde bu çekiciliğinin temelini güçlendirmeye yönelik faaliyetleri belirlemeli ve geliştirmelidir (Ritchie ve Crouch, 2003, s.69).

Türkiye’de master planla projelendirilmiş ilk kış sporları merkezi topluluğuna sahip olan Erzurum, kent merkezi ve yakın çevresinde, Palandöken dağları, Erzurum boğazı mevki, Gez yaylası ve Konaklı bölgesi olmak üzere birçok kış ve spor turizm merkezini barındırmaktadır (Toy, Eymirli ve Karapınar, 2010, s.3). Palandöken dağlarında Türkiye’de ilk olarak planlı kış turizmi ve kış sporları için mekân düzenleme çalışmaları yürütülmüştür (Kırzıoğlu, 1993, s.44). Erzurum boğazı mevki ise, genelde Palandöken kayak merkezi olarak bilinse de, bu alan Palandöken dağları üzerinde bulunan Ejder tepesi ve çevresini içine almaktadır. Bu alanda bulunan kayak merkezi, Erzurum kent merkezine 5 km uzaklıkta olup, yılda 150 günden fazla karla örtülüdür. Erzurum boğazı mevki ve Gez yaylasına nazaran Konaklı bölgesi kış sporları açısından daha elverişli olup, alanın topoğrafik görünümü Alplere benzemektedir. Derin olmayan bir vadi boyunca uzanan eğimli yamaçlar grubu çok sayıda mekanik tesis ve piste uygundur. Erzurum Winter Universiade (EWU) 2011 oyunları dolayısıyla bu bölgeye Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü tarafından birçok yatırım yapılmıştır. Özel sektörün otel yatırımı yapması içinde 114.000 m² alan ayrılmıştır (Toy vd., 2010, s.2-5). Ancak 2011 yılında yapılan oyunlara dair yatırımlar günümüze değin herhangi bir konaklama işletmesi ile desteklenmemiştir. Aksine Palandöken dağlarına konuşlanmış birçok yıldızlı otel olmasına rağmen, günümüzde bu alana yapılan konaklama işletmesi yatırımlarının devam ettiği görülmektedir. Bununla birlikte 2016 yılında “*Ejder 3200*” sloganıyla bir tanıtım ve pazarlama faaliyeti yürütülmüştür. Ejder tepesi de yine Palandöken dağları üzerinde bulunmaktadır. Devam eden yatırımların hala Palandöken dağlarına yönelik olması özellikle doğal kayak alanları ve pistleri ile öne çıkan bu mevkiinin zamanla yıpranmasına ve taşıma kapasitesini aşmasına sebebiyet verebilir. Bu sebeple özellikle Alplere benzerliği ile dikkat çeken Konaklı bölgesine yapılacak yatırımlar taşıma kapasitesinin doğru bir şekilde analiz edilmesine ve etkin bir ziyaretçi yönetimine olanak sağlayacaktır. Bununla birlikte Palandöken dışına yapılacak yatırımlar ile çevrenin bozulması ve tahrip oranının artmasının da önüne geçilecektir.

Erzurum’un temel turistik çekiciliği kış turizmi olsa da, destinasyon geliştirilirken yerel halkın geleneksel kültürü ve tarihi değerlerinin korunması da bir o kadar önemlidir. Erzurum çok çeşitli maddi kültür mirasına ev sahipliği yapmaktadır. Bunlar içerisinde tarih boyunca

halkın yaşayışını simgelemesi açısından geleneksel Erzurum evleri önemli bir yer tutmaktadır. Sınırlı sayıda olan bu evlerin tescillenmesi ve koruma altına alınması tarihi değerlerin gelecek nesillere aktarılabilmesi ve toplumun kültürel değerlerinin kaybolmaması açısından oldukça önemlidir. Evlerin müze, restoran ya da konaklama işletmesi olarak turizme kazandırılması ise hem kültürün sürdürülebilirliğini sağlayacak hem de şehre ekonomik anlamda katkı sunacaktır. Şu an Erzurum'a gelen tüm yerli ve yabancı turistlerin ilk ziyaret ettiği yerlerden biri *Erzurum evleri* adını taşıyan bir turizm işletmesidir. Bu işletme bir girişimci tarafından 340 yıllık geleneksel yedi Erzurum evinin onarılması ve restorasyonu sonucu ortaya çıkmıştır. Şehrin olumlu imajına büyük katkı sağlayan bu işletme her gün yerli ve yabancı birçok ziyaretçiyi kabul etmektedir. Bu sayede halk için bir geçim kaynağı olması yanı sıra, geleneksel evlerin korunmasında da büyük bir rol üstlenmektedir. Bununla birlikte yöre halkını tarihi kimliğini koruma konusunda bilgilendirmek ve bilinçlendirmek oldukça önemlidir. Ancak bu sayede gerçek bir çevre yönetimi sağlanabilir.

Turizmde fotoğraflar, turist deneyiminin ve destinasyonun sunum sürecinin anlaşılmasında sıklıkla kullanılmaktadır (Sangsue, 2014, s.243). Özellikle kış turizminde etkin bir destinasyon olan Erzurum'da sezon içerisinde Palandöken dağlarından çekilen tüm fotoğraflarda şehir merkezinin üzerinde bir sis bulutunun olduğu görülmektedir. Bu durum hava kirliliğinin bir sonucu olup, yerel yönetimlerin bu konudaki tedbirleri arttırması gerekmektedir (Akkuş, 2016, s.231). Çünkü turistlerin çektiği tüm manzara fotoğraflarında görülen kirlilik hem olumsuz bir imaj yaratmakta hem de çevre yönetiminin ne kadar ihmal edildiğini gözler önüne sermektedir. Erzurum'da yürütülecek çeşitli çevre yönetimi faaliyetleri ile tüm bu olumsuzlukların önüne geçilebilir. Geliştirilen bazı öneriler sıralanmıştır:

- Kamu sektörü sürdürülebilir turizm gelişimi için hazırladığı plan ve politikalara uygun faaliyetler yürütmeli ve denetiminde aktif bir rol oynamalıdır. Aksi takdirde yazılan planlar uygulamaya konmadığı için olumsuz bir algı yaratılacak ve bu güven duygusunu zedeleyecektir.

- Çevre ve kültür mirasını korumaya yönelik geliştirilen politika ve planların değişen çevre şartlarına uygun bir şekilde revize edilmesi gerekmektedir. Aksi halde destinasyonların eski durumu göz önüne alınarak yapılan planlar günün şartlarına uygun olmadığı için ihtiyacı karşılamada yetersiz kalacaktır.

- Politika ve planlar geliştirilirken, her bölgenin doğal yapısı ve geleneksel dokusu dikkate alınarak gerekli çalışmalar yürütülmelidir. Çünkü her destinasyon farklı bir güç üzerine inşa edilir. Bu da ancak destinasyonu bilen ve tanıyan yönetim örgütleri sayesinde gerçekleşebilir. Bu nedenle Erzurum için geliştirilecek çevre yönetimi planlarında turizm sektörü paydaşlarının da yer alması gerekmektedir.

- Maddi kültür mirası varlıklarını iyileştirme amaçlı yürütülen faaliyetlerde tarihi doku bozulmamalı ve çevre tahrip edilmeden işlemler gerçekleştirilmelidir. Aksi durumda iyi bir amaca hizmet etmek için harcanan çaba uzun vadede doğal dokunun bozulmasına sebep olacaktır. Özellikle geleneksel Erzurum evleri ve tarihi yapılar aslına uygun bir şekilde restore edilmelidir.

- Erzurum daha çok kış turizmi ile bilirse de, turizmi çeşitlendirmek adına kültür mirası eserleri değerlendirilmeli ve gelecek nesiller için korunmalıdır. Turizmin sürdürülebilirliği için korunacak tarihi değerlerin gelecek kuşaklara aktarılabilirliği oldukça önemlidir. Bu sebeple tarihi yapıların uygun bir şekilde yöre halkının ya da gelen turistlerin kullanımına açılması hem koruma hem de değerlendirme açısından önem arz eder.

- Öncelikli olarak destinasyonda yaşayan halkın doğal çevresine ve mirasına sahip çıkması için bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü turist kısa bir süre için kullandığı turistik destinasyonun geleceğini düşünerek hareket etmekten ziyade daha çok yaşadığı deneyimin unutulmazlığına odaklanır.

- Erzurum turizminin çevresel etkilerine yönelik -doğanın tahrip olma durumu gibi uzun vadede etkisi hissedilecek- parametreler değerlendirilmeli ve çevre analizleri yapılmalıdır. Özellikle Palandöken dağlarında yaşanan yığılmanın uzun vadede doğal çevreyi nasıl etkileyeceği göz önüne alınarak, alternatif diğer alanlar değerlendirilmelidir. Ancak bu alanlarda tek tek yatırımların yapılmasını beklemekten ziyade turizm kümelenmesi şeklinde bir oluşum izlenmelidir. Aksi takdirde ilerleme oldukça yavaş ve dağınık olacak, bununla birlikte kullanılan alanlar zaman geçtikçe daha fazla tahrip olacaktır.

- Şehirdeki hava kirliliğinin çözülebilmesi için yerel yönetimlerin gerekli tedbirleri alması ve uygulaması oldukça önemlidir. Bu sayede hem çevre ve insan sağlığı korunacak hem de bilimsel araştırmalara ya da dergi makalelerine (National Geographic, 2015, s.70-71) konu olan kirlilik temelli olumsuz imaj ortadan kaldırılacaktır.

- Destinasyonun koruma-kullanma dengesi araştırılmalıdır. Her ne kadar turizm akademisyenleri konu ile ilgili çeşitli araştırmalar yürütse de yeterli değildir. Bu sebeple

Palandöken'in turistik amaçlı kullanımı ve bunun çevreye etkisi üzerine devlet destekli multidisipliner araştırmalar yürütülmelidir.

Bu araştırma Erzurum ilinde bulunan turizm sektörü paydaşları ile sınırlandırıldığı için gelecekte yapılacak çalışmalarda Erzurum ilçelerindeki yerel yönetimler başta olmak üzere özel sektör paydaşları ile birlikte tüm ili kapsayacak bir araştırma yapılabilir. Özellikle 2016 yılında Türkiye'nin 11. sakin şehri (*Cittaslow*) ilan edilen Uzundere ilçesinde gerçekleştirilecek araştırmalar da çevre yönetimine ilişkin farklı çıktılar elde edilebilir. Bununla birlikte turistler destinasyon yönetiminin bir parçası olduğu halde pek dikkate alınmadığı için Pearce ve Schänzel'in (2013) çalışmasında olduğu gibi turistler ile derinlemesine görüşmeler de eklenebilir. Ayrıca bir diğer nitel teknik olan odak grup görüşmesi yoluyla tüm paydaşlar bir araya getirilerek daha etkileşimli bir süreç sonucu Erzurum'un çevre yönetimine ilişkin daha kapsamlı öneriler geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akkuş, G. (2016). Destinasyon Rekabetçiliği İçin Deneyimsel Turizm: Turist Perspektifinden Bir Değerlendirme. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Alvarez Gil, M. J., Burgos Jimenez, J. & Cespedes Lorente, J. J. (2001). An Analysis of Environmental Management, Organizational Context and Performance of Spanish Hotels. *Omega-The International Journal of Management Science*, 29, ss. 457-471.
- Arslan, E. & Emeksiz, M. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çevre Yönetimi Konusunun Bibliyometrik Profili ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler. *Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi*, 1(1), ss. 1-12.
- Aykan, E. & Sevim, B. (2013). Konaklama İşletmelerinde Çevre Yönetimi Uygulamaları ve Algılanan Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi: Kayseri ve Nevşehir Otelleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), ss. 93-113.
- Baykal, T. (2010). Türkiye'de Çevre Yönetim Sisteminin Yerel Örgütlenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), ss. 476-492.
- Byrd, E. T. (2007). Stakeholders in Sustainable Tourism Development and Their Roles: Applying Stakeholder Theory to Sustainable Tourism Development. *Tourism Review*, 62(2), ss. 6-13.
- Çakmak, F. ve Yılmaz, Ö. (2017). Turizmin Sürdürülebilirliği Açısından Kış Turizmi, 1. Uluslararası Sürdürülebilir Turizm Kongresi, (ss. 90-99), 23-25 Kasım 2017, Kastamonu.
- Çevre Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2006). Kanun No.5491, Kabul Tarihi: 26/4/2006, Resmi Gazete Tarihi: 13/05/2006.
- Dwyer, L. & Kim, C. (2003). Destination Competitiveness: Determinants and Indicators. *Current Issues in Tourism*, 6(5), ss. 369-414.
- Dwyer, L., Cvelbar, L. K., Mihalič, T. & Koman, M. (2014). Integrated Destination Competitiveness Model: Testing Its Validity and Data Accessibility. *Tourism Analysis*, 19, ss. 1-17.

- Emeksiz, M. (2007). Küçük Otel İşletmeleri ve Çevre Yönetimi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(18), ss. 141-156.
- Geray, C. (1998). Yerel Yönetimler ve Çevre. Çağdaş Yerel Yönetimler, 7(3), ss. 57-64.
- Grošelj, P. ve Stirn, L. Z. (2015). The Environmental Management Problem of Pohorje, Slovenia: A New Group Approach Within ANP - SWOT Framework. Journal of Environmental Management, 161, ss.106-112.
- Hajkowicz, S. A. (2008). Supporting Multi-Stakeholder Environmental Desicions. Journal of Environmental Management, 88, ss. 607-614.
- Heck, N. Dearden, P. McDonald, A. & Carver, S. (2011) Stakeholder Opinions on the Assessment of MPA Effectiveness and Their Interests to Participate at Pacific Rim National Park Reserve, Canada. Environmental Management, 47, ss. 603-616.
- Kangas, A., Saarinen, N., Saarikoski, H., Leskinen, L. A., Hujala, T.& Tikkanen, J. (2010). Stakeholder Perspectives about Proper Participation for Regional Forest Programmes in Finland, Forest Policiy and Economics, 12, ss. 213-222.
- Keleş, R. & Hamamcı, C. (2005). Çevre Politikası. İmge Yayınevi, Ankara.
- Kırzioğlu, I. (1993). Palandöken Dağları Kış Turizmi Planlaması Çerçevesinde Doğa Onarımı. Ekoloji Dergisi, 3(9), ss. 44-47.
- Liu, J., Ouyang, Z. & Miao, H. (2010). Environmental Attitudes of Stakeholders and Their Perceptions Regarding Protected Area-Community Conflicts: A Case Study in China. Journal of Environmental Management, 91, ss. 2254-2262.
- Lu, J. & Schuett, M. A. (2012). Examining the Role of Voluntary Associations in Environmental Management: The Case of the Sam Houston National Forest. Environmental Management, 49, ss. 334-346.
- Mihalic, T. (2000). Environmental Management of a Tourist Destination: A Factor of Tourism Competitiveness. Tourism Management, 21, ss. 65-78.
- National Geographic Türkiye (2015). Başka dünya yok. Kasım sayısı.
- Nemli, E. (2001). Çevreye Duyarlı Yönetim Anlayışı. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 23-24, ss. 211-224.
- Özdemir Yılmaz, G., Özok, O. & Erdem, B. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çevre Dostu Uygulamalar: Bodrum Örneği. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1), ss. 180-197.
- Pearcea, D. G. & Schänzel, H. A. (2013). Destination Management: The Tourists' Perspective. Journal of Destination Marketing & Management, 2, ss. 137-145.
- Reed, M. S. (2008). Stakeholder Participation for Environmental Management: A Litareture Review. Biological Conservation, 141, ss. 2417-2431.
- Ritchie, J. R. B. & Crouch, G. I. (2003). The Competitive Destination-A Sustainable Tourism Perspective. CABI Publishing, UK.
- Sánchez-Medina, P. S., Díaz-Pichardo, R. & Cruz-Bautista, M. (2016). Stakeholder Influence on the Implementation of Environmental Management Practices in the Hotel Industry. International Journal of Tourism Research, 18, ss. 387-398.
- Sangsue, P. (2014). Destination Confusion: A Photo Elicitation Study on Brand Confusion in Tourism Destinations. Editör S. McCabe (Ed.), *The Routledge Handbook of Tourism Marketing*, ss. 239-248. Routledge, Oxon & New York.
- Tang, Y. H., Amran, A. & Goh, Y. N. (2014). Environmental Management Practices of Hotels in Malaysia: Stakeholder Perspective. International Journal of Tourism Research, 16, ss. 586-595.

- Teng, C.-C., Horng, J.-S. & Hu, I.-C. (M.) (2015). Hotel Environmental Management Decisions: The Stakeholder Perspective. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 16(1), ss. 78-98.
- TMMOB Çevre Mühendisleri Odası (2008). Beşinci “Yeni” Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği (17/7/2008 Tarih ve 26939 Sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği Hakkında Görüş ve Öneriler), Eylül 2008, Ankara, ss. 1-32.
- Toy, S., Eymirli, E. B. & Karapınar, M. (2010). Erzurum Konaklı Bölgesi Kış Turizm Merkezi Raporu, (Turizm raporları No: 2), Kuzeydoğu Anadolu Kalkınma Ajansı (KUDAKA), Erzurum.
- Ünlü, H. (1991). Yerel Yönetim ve Çevre, IULA, İstanbul.
- Vellecco, I. & Mancino, A. (2010). Sustainability and Tourism Development in Three Italian Destinations: Stakeholders' Opinions and Behaviours. *The Service Industries Journal*, 30(13), ss. 2201-2223.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Genişletilmiş 10. Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yücel, E. (2006). Canlılar ve Çevre, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 5. Ünite, Erişim Adresi: www.anadolu.edu.tr/aos/kitap/IOLTP/2281/unite05.pdf Erişim Tarihi: 21.02.2017.

Yeni TTK Çerçevesinde TDHP Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar Hesap Grubunun TFRS'ye Göre Bağımsız Denetim Uygulaması*

Murat ERDOĞAN*
Funda CİVEK**
Derya DENGEL***

Öz: Globalleşen dünya ekonomisiyle beraber işletmeler finansal bilgilerinin hem doğruluğu hem de tutarlılığı açısından devlet ve yatırımcı tarafından önem arz etmeye başlamıştır. Bu da TFRS/UFRS bağımsız denetimine olan ihtiyacı arttırmıştır.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı 6102 sayılı TTK Çerçevesinde Özel Tükenmeye Tabi varlıklar hesap grubunun önceki dönem ve cari dönem verileri kullanılarak, Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesabına ait verilerin finansal durumunu ve faaliyet sonuçlarını finansal raporlama standartları çerçevesinde gerçeğe uygun olup olmadığını ve bu değerlerin doğru olup olmadığını MOMTOS-DR üzerinden alınan Türkiye Denetim Standartlarına uygun TFRS/UFRS Bağımsız Denetim Raporunda açıklamaktır.

Anahtar sözcükler: Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar, Denetim Standartları, Bağımsız Denetim, TFRS, MOMTOS-DR.

Jel Kodu: M41, M42

Application of Independent Audit in Accordance with IFRS from New TTK Framework

Abstract: Businesses with a globalizing world economy financial information has begun to be important both by the state and the investor in terms of both correctness and consistency. This has also increased the need for TFRS / IFRS audits.

The purpose of the study in this direction is to determine whether the financial position of the account and the results of operations of the special purpose financial assets of the account group in the TTK frame numbered 6102 are in accordance with the financial reporting standards and whether these values are correct, To disclose in the TFRS / IFRS Independent Audit Report in accordance with the Auditing Standards.

Keywords: Assets subject to amortization, Audit standarts, Independent audit, IFRS, MOMTOS-DR.

Jel Kodu: M41, M42

*Bu makale, Funda CİVEK'in Prof. Dr. Murat ERDOĞAN danışmanlığında yazmış olduğu "6102 Sayılı TTK Çerçevesinde TDHP Özel Tükenmeye Tabi Duran Varlıklar Hesap Grubunun TFRS 1' e Göre Açılış Finansal Tablolarına Aktarılması, Cari Dönem İşlemleri ve Bağımsız Denetimi" isimli yüksek lisans tezinden özetlenmiştir.

*Prof. Dr. Kastamonu Üniversitesi İİBF Bankacılık ve Finans Bölümü, Kastamonu, merdogan@kastamonu.edu.tr

** Kastamonu Üniversitesi İşletme ABD Yüksek Lisans Mezunlu, Kastamonu, funda.civek@gmail.com

*** Kastamonu Üniversitesi İşletme ABD Yüksek Lisans Mezunlu, Kastamonu, deryadengell@gmail.com

1. GİRİŞ

“Son zamanlarda uluslararası yatırımlar hızla gelişmiş, çok uluslu şirketlerin sayısı ve uluslararası kredi akışı büyük bir artış göstermiştir. Bu anlamda günümüzün küreselleşen ortamında muhasebe standartlarının uluslararası rolü ve önemi artmaktadır. Tüm bu gelişmeler ülkelerin birbirinden farklı olan ulusal muhasebe standartlarının uyumlaştırılması zorunluluğunu doğurmuştur.” (Yanık, 2006;27)

Şirketler TFRS Bağımsız Denetim Raporunu hazırlarken Kamu Gözetim Kurumu tarafından yayımlanan Türkiye Denetim Standartlarına uygun olarak hazırlamak zorundadırlar.

27*Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubu hesaplarının TFRS Model Hesap Planı hesap kalemlerine tek tek aktarma işlemleri 6102 Sayılı TTK Çerçevesinde TDHP Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar Hesap Grubunun TFRS 1'e Göre Açılış Finansal Tablolarına Aktarılması konulu makalede ifade edilmiştir.

Bunun sonucunda bu çalışmada, 6102 Sayılı TTK çerçevesinde TDHP Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubunun TFRS1'e göre açılış finansal tablolarına aktarılması (Erdoğan, Civek ve Dengel, 2016) sürecindeki Geçmiş Finansal Tablo Verileri ile TDHP Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubunun TFRS'ye göre hazırlanmış bilanço verilerinin Cari Dönem Finansal Tablolarına aktarılması ve finansal tablolarının bütünlüğü korunarak bu önceki dönem ve cari dönem verileri dikkate alınarak TFRS BAĞIMSIZ DENETİMİ yapılmış olup KARŞILAŞTIRMALI FİNANSAL TABLOLARDA veriler yorumlanarak sonuca ulaşılmıştır.

2. TFRS BAĞIMSIZ DENETİM

6102 Sayılı “TTK, halka açık ve halka açık olmayan tüm işletmelerin muhasebe ve finansal raporlama konularında, Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) tarafından yayınlanan Uluslar arası Muhasebe Standartları (UMS) ve Uluslar arası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) uyumlu Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) ve Türkiye Finansal Raporlama Standartları'na (TFRS) uyma zorunluluğu getirmektedir.” (Aygören ve Kurtcebe, 2010).

“Amerikan Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Kurumu (AICPA-American Institute of Certified Puplic Accountants) bağımsız denetimi, “kamuya ve işletmeyle ilgili diğer kişi ve kuruluşlara sunulmak üzere düzenlenen mali tabloların doğru, gerçeğe ve muhasebe ilkelerine uygun,

muhasebe dönemleri itibariyle tutarlı bir şekilde düzenlendiğine ilişkin görüş verebilmek amacıyla denetim kuruluşlarınca yapılan incelemedir” şeklinde ifade etmiştir.” (Dönmez,2008).

“SPK tebliğinde bağımsız denetim; ”İşletmelerin kamuya açıklanacak veya kurulca istenecek yıllık finansal tablo ve diğer finansal bilgilerinin, finansal raporlama standartlarına uygunluğu ve doğruluğu hususunda, makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtlarının elde edilmesi amacıyla bağımsız denetim standartlarında öngörülen gerekli tüm bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak, defter, kayıt ve belgeler üzerinden denetlenmesi ve değerlendirilerek rapora bağlanması,” şeklinde ifade edilmiştir.”(Akbulut, 2010).

“Muhasebe denetimi (bağımsız denetim); bir işletmenin ekonomik faaliyetleri sonucunda hazırlanan finansal tablo ve diğer finansal bilgilerin önceden belirlenmiş ölçütlere uygunluğu ve doğruluğunun makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtları ile bağımsız denetim standartlarında öngörülen gerekli tüm bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak, defter, kayıt ve belgeler üzerinden değerlendirilmesi ve sonuçlarının bir rapora bağlanmasıdır.”(TÜRMOB-TESMER, 20.05.2017).

“Bağımsız denetim, işletmelerin yıllık finansal tablo ve diğer finansal bilgilerinin, bu tablo ve bilgiler için belirlenen kriterlere (örneğin, uluslararası finansal raporlama standartlarına) uygunluğu ve doğruluğu hususunda, makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtlarının elde edilmesi amacıyla, genel kabul görmüş bağımsız denetim standartlarında öngörülen gerekli tüm bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak, defter, kayıt ve belgeler üzerinden denetlenmesi ve değerlendirilerek rapora bağlanmasını ifade eder.”(<http://www.ysm.com.tr/bagimsiz-denetim-nedir-faydalari-nelerdir/>,11.06.2017).

Bağımsız Denetimin Kapsamı kamu gözetim kurumunda yer alan denetim standartlarından alınmıştır (11.06.2017) ve maddeler aşağıda sırasıyla belirtilmiştir:

- Bu Bağımsız Denetim Standardı (BDS), finansal tabloların bağımsız denetimlerinin BDS'lere uygun olarak yürütülmesi sırasında bağımsız denetçiye düşen genel sorumlulukları düzenler. Bu BDS, özellikle bağımsız denetçinin genel amaçlarını ortaya koyar ve bağımsız denetçinin bu amaçlara ulaşmasını sağlamak için tasarlanmış bir bağımsız denetimin niteliğini ve kapsamını açıklar. Bu standart ayrıca BDS'lerin kapsamını, uygulama alanını ve yapısını açıklar ve bağımsız denetçinin BDS'lere uygunluk sağlama yükümlülüğü de dâhil olmak üzere, bütün bağımsız denetimlerde

geçerli olan genel sorumluluklarını düzenleyen hükümlere yer verir. BDS'lerde geçen "denetçi" ibaresi bağımsız denetçiyi, "denetim" ibaresi bağımsız denetimi ifade eder.

- BDS'ler, bir denetçinin finansal tabloları denetlemesine yönelik olarak hazırlanmıştır. Diğer tarihî finansal bilgilere ilişkin denetimlerde uygulanmaları hâlinde BDS'ler, gerektiğinde şartlara göre uyarlanır. BDS'ler, denetçinin mevzuat hükümlerinden kaynaklanan veya başka bir şekilde ortaya çıkabilecek olan sorumluluklarını (örneğin, menkul kıymetlerin halka arzıyla bağlantılı olarak ortaya çıkabilecek sorumluluklarını) ele almaz. Söz konusu sorumluluklar denetçilerin BDS'lerde belirtilen sorumluluklarından farklılık gösterebilir. Bu tür durumlarda denetçi BDS'lerdeki yaklaşımları faydalı bulabilecek olmakla birlikte, ilgili tüm mevzuat hükümlerine veya mesleki yükümlülüklerle uygunluk sağlamak denetçinin kendi sorumluluğundadır.

Bağımsız Denetimin Amacı, "Finansal Tabloların bağımsız denetiminin amacı; finansal tabloların finansal raporlama standartları doğrultusunda bir işletmenin finansal durumunu ve faaliyet sonuçlarını tüm önemli yönleriyle gerçeğe uygun ve doğru bir biçimde gösterip göstermediği konusunda denetçinin görüş bildirmesini sağlamaktır."(Sermaye Piyasası Kurulu, 22.06.2017).

3. ÖRNEK UYGULAMA ŞİRKETİNİN TFRS BAĞIMSIZ DENETİM RAPORU VE KARŞILAŞTIRMALI FİNANSAL SONUÇ TABLOLARININ YORUMLANMASI

"İşletmelerin yayınlamış olduğu finansal tablolar ve raporlar, işletmeye ilişkin bilgilerin temel kaynağını oluşturmaktadır. Söz konusu bilgilerin istenilen nitelikte olup olmadığı, her ne kadar işletme içi bir denetimle anlaşılabilirse de, yatırımcıların işletmenin iç denetim sisteminin etkinliğine ilişkin kuşkuları, bağımsız bir dış denetimi zorunlu kılmaktadır. Bilindiği gibi iç denetçilerin, şirkette belirli bir ücretle sürekli çalışıyor olmaları, finansal tablolarda yer alan bilgilerin doğruluk ve güvenilirliğine ilişkin böyle bir kuşkuyu yaratmaktadır. Bu nedenle şirket ile çıkar ilişkisi olmayan, bağımsız, yetkili ve deneyimli bir kuruluşun bu bilgilerin doğruluğunu onaylaması gerekmektedir."(Çakmak, 2006).

"Bağımsız denetim, finansal raporlama sürecinde finansal bilginin güvenilirliğinin sağlanmasına katkıda bulunur. Finansal tablolarda açık, anlaşılır ve şeffaf olarak bilgilerin sunulması bağımsız denetimle sağlanabilir. Bağımsız denetim raporunu ekonomik karar alma süreçlerinde kullanan kesimlerin; şeffaf, güvenilir ve gerçeğe uygun bir şekilde hazırlanmayan

raporlarla karşılaşmaları halinde finansal piyasaların denetimin güvenilirliği ve denetim hizmetinin değeri azalacaktır.”(Yunt, 2014).

3.1.TFRS Bağımsız Denetim Raporu

Görüşümüze göre, ilişikteki finansal tablolar, Civek Madencilik'in 31-12-2016 tarihi itibarıyla FİNANSAL DURUMUNU, aynı tarihte sona eren döneme ait FİNANSAL PERFORMANSINI ve NAKİT AKIMLARINI, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGG) tarafından yayınlanan TÜRKİYE MUHASEBE STANDARTLARI çerçevesinde doğru ve dürüst bir biçimde yansıtmaktadır. (<https://mumeyek.org/> bağımsız denetim raporu, 29.05.2017).

3.2. Civek Madencilik Şirketinin Karşılaştırmalı Tabloları

3.2.1. Civek Madencilik Şirketinin Konsolide Olmayan Yatay Analiz Ve Dikey Analizi İçeren Karşılaştırmalı Kar veya Zarar Ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosu

Tablo 1:Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosu

Hesap adı	Cari	Önceki	YA	DAC	DAO
FA* BRÜT ESAS FAALİYET GELİRLERİ (HASILAT)	250,000.00	0.00	%0.00	%100.00	%0.00
FAA MAL SATIŞLARI HASILATI	250,000.00		%0.00	%100.00	%0.00
FB* İNDİRİMLER	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
FC* SATIŞLARIN MALİYETİ	-60.00	0.00	%0.00	%-0.02	%0.00
FCA SATILAN MAMÜLÜN MALİYETİ	-60.00		%0.00	%-0.02	%0.00
FD* FİNANS SEKTÖRÜ FAALİYETLERİ	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
FE* FAALİYET GİDERLERİ	-659,894,817.00	-59,987,328.00	%1,000.06	%-263,957.93	%0.00
FEC GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	-659,894,817.00	-59,987,328.00	%1,000.06	%-263,957.93	%0.00
FH* DİĞER FAALİYETLERDEN GELİR VE KAZANÇ	2,999,919,959.00	499,959,959.00	%500.03	%1,199,967.98	%0.00
FHF PARASAL KALEM KUR FARKLARI	-41.00	-41.00	%0.00	%-0.02	%0.00
FH30 DİĞER OLAĞAN GELİR VE KAZANÇLAR	2,999,920,000.00	499,960,000.00	%500.03	%1,199,968.00	%0.00
FI* DİĞER FAALİYETLERDEN GİDER VE ZARAR (KAYIP)	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
FJ* FİNANSMAN GİDERLERİ	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
FK* ÖZKAYNAK YÖNTEMİ İLE DEĞERLENEN YATIRIM K/Z PAYLARI	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
FL* SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLER NET DÖNEM KÂRI(ZARARI)	1,872,220,065.60	351,978,104.80	%431.91	%748,888.03	%0.00
FLA SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLER DÖNEM KÂRI(ZARARI)	2,340,275,082.00	439,972,631.00	%431.91	%936,110.03	%0.00
FLB SF DÖNEM VERGİ GİDERİ/GELİRİ	-468,055,016.40	-87,994,526.20	%431.91	%-187,222.01	%0.00
FLJ SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLER NET DÖNEM KÂRI(ZARARI)	1,872,220,065.60	351,978,104.80	%431.91	%748,888.03	%0.00
FM* DURDURULAN FAALİYETLER NET DÖNEM KÂRI(ZARARI)	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
FMB DF DÖNEM VERGİ GİDERİ/GELİRİ	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
FMD DURDURULAN FAALİYETLER NET DÖNEM KÂRI (ZARARI)	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
FN* KONTROL GÜCÜ OLMAYAN PAYLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
FO* TOPLAM DÖNEM NET DÖNEM KÂRI(ZARARI)	1,872,220,065.60	351,978,104.80	%431.91	%748,888.03	%0.00
FOA TOPLAM DÖNEM NET DÖNEM KÂRI(ZARARI)	1,872,220,065.60	351,978,104.80	%431.91	%748,888.03	%0.00
FP* DİĞER KAPSAMLI GELİR	65.00	52.00	%25.00	%0.03	%0.00
FPA DİĞER KAPSAMLI GELİR	65.00	52.00	%25.00	%0.03	%0.00
FR* TOPLAM KAPSAMLI GELİR	1,872,220,130.60	351,978,156.80	%431.91	%748,888.05	%0.00
FRA TOPLAM KAPSAMLI GELİR	1,872,220,130.60	351,978,156.80	%431.91	%748,888.05	%0.00

Tablo 1'de Kar veya zarar ve diğer kapsamlı gelir tablosunda Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosu iki kısımdan oluşmaktadır.

İşletmenin Esas Faaliyet Geliri rezervlerden oluşmaktadır. İşletmenin Esas Faaliyet Geliri TFRS Uyumlu Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosunda Cari Dönemde 250,000.00 TL, Önceki Dönemde 0.00 TL olarak gözükmektedir.

Satışların Maliyeti (-) TFRS Uyumlu Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosunda (60.00) TL olarak gözükmektedir. İşletme cari dönemde satış işlemi gerçekleştirmiştir. Önceki Dönemde 0.00 TL olarak gözükmektedir.

İşletme faaliyet gideri olarak satışlarında artışa gitmiştir ve rezerv değerlemesi yapılmıştır. TFRS Uyumlu Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosunda Faaliyet Giderleri (-) cari dönemde (659,894,817.00) TL önceki dönemde (59,987,328.00) TL olarak gözükmektedir.

Şirket rezervlerini kullanarak uzun vadeli yatırım yapmış olup Diğer Faaliyetlerden Gelir ve Kazançları cari dönemde 2,999,919,959.00 TL ve önceki dönemde 499,959,959.00 TL 'dir. Sürdürülen Faaliyet Dönem Net karı, işletmenin Durdurulan Faaliyet Gider/Zararı olmadığı için Toplam Dönem Net Dönem Karı(Zararı) cari dönemde 1,872,220,065.60 TL ve önceki dönemde 351,978,104.80 TL olarak gözükmektedir. Diğer Kapsamlı Gelir olarak gözüken 65.00 TL Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosunun ikinci parçası olan Diğer Kapsamlı Gelir kısmında ayrıntılarıyla gösterilmiş olup şirketin Toplam Kapsamlı Geliri cari dönemde 1,872,220,130.60 TL ve önceki dönemde 351,978,156.80 TL olarak gözükmektedir.

3.2.2. Civek Madencilik Şirketinin Karşılaştırmalı Nakit Akış Tablosu

Tablo 2:Nakit Akış Tablosu

SOLO NAKİT AKIŞ TABLOSU (31-12-2016-31-12-2016) * 1 TL			
	Cari	Önceki	
A. İŞLETME FAALİYETLERDEN KAYNAKLANAN NAKİT AKIMLARI			
A1 Esas Faaliyet Geliri Nakit Girişi	633,400.00	541,600.00	
A2 Esas Faaliyet Gideri Nakit Çıkışı (-)	50,000.00	0.00	
Esas Faaliyet Sonucu Sağlanan Net Nakit Akışı (1-2)	583,400.00	541,600.00	
A3 Diğer Gelir Nakit Girişi	25,000.00	0.00	
A4 Diğer Gider Nakit Çıkışı (-)	75,000.00	0.00	
A5 Finansman Gideri Nakit Çıkışı (-)	0.00	0.00	
A6 İşletme Faaliyetleri Varlık ve Yabancı Kaynaklardaki Değişimlere İlişkin Nakit Girişi	0.00	0.00	
A7 İşletme Faaliyetleri Varlık ve Yabancı Kaynaklardaki Değişimlere İlişkin Nakit Çıkışı (-)	0.00	0.00	
A8 Dönem Karı Yükümlülüğü Nakit Çıkışı (-)	0.00	0.00	
İşletme Faaliyetlerinden Sağlanan/Kullanılan net nakit akışı	0.00	0.00	
B. YATIRIM FAALİYETLERİNE İLİŞKİN NAKİT AKIŞLARI			
B1 Yatırım Faaliyetleri Nakit Girişi	0.00	0.00	
B2 Yatırım Faaliyetleri Nakit Çıkışı (-)	0.00	0.00	
Yatırım Faaliyetlerinden Sağlanan/Kullanılan Net Nakit Akışı	0.00	0.00	
C. FİNANSMAN FAALİYETLERİNE İLİŞKİN NAKİT AKIŞLARI			
C1 Finansman Faaliyetleri Nakit Girişi	0.00	0.00	

C2 Finansman Faaliyetleri Nakit Çıkışı (-)	0.00	0.00
Finansman Faaliyetlerinden Sağlanan/Kullanılan Net Nakit Artış/Azalış	0.00	0.00
A+B+C	533,400.00	541,600.00
D1 Kur Farklarının Olumlu Etkileri	0.00	0.00
Kur Farkı Etkileri	24.00	24.00
E. NAKİT VE NAKİT BENZERLERİNDE MEYDANA GELEN NET ARTIŞ (+) AZALIŞ (-)	0.00	0.00
F. DÖNEMBAŞI NAKİT VE NAKİT BENZERLERİ MEVCUDU	0.00	0.00
G. DÖNEM SONU NAKİT VE NAKİT BENZERLERİ MEVCUDU	533,424.00	541,624.00

Tablo 2’de Nakit ve Nakit Benzerleri tablosunda cari dönemde Dönem Sonu Nakit ve Nakit Benzerleri Mevcudu 533,424.00 TL ve önceki dönemde Dönem Sonu Nakit ve Nakit Benzerleri Mevcudu 541,624.00 TL olarak tabloda görülmektedir. Nakit Akış Tablosundaki Dönem Sonu Nakit ve Nakit Benzerleri Mevcudu ile Finansal Durum Tablosundaki AA*Nakit ve Nakit Benzerleri tutarları eşittir.

3.2.3. Civek Madencilik Şirketinin Konsolide Olmayan Karşılaştırmalı Öz Kaynaklar Değişim Tablosu

Tablo 3:Öz Kaynaklar Değişim Tablosu (Cari Dönem)

SOLO 'CARİ' ÖZKAYNAK DEĞİŞİM TABLOSU (31-12-2016-31-12-2016) * 1 TL														
	Ödenmiş Sermaye	Geri Alınmış Paylar	Paylara İlişkin Primler	Sermaye Yedekleri	Duran Varlıklar Birikmiş Yeniden Değerleme Artışları/Azalışları	Tanımlanmış Fayda Planlarının Birikmiş Yeniden Ölçüm Kazançları/Kayıpları	Diğer Kâr veya Zarar Olarak Yeniden Sınıflandırılmayacak Diğer Kapsamlı Gelir Unsurlarının Birikmiş Tutarları	Yabancı Para Çevirim Farkları	Satılmaya Hazır Finansal Varlıkların Birikmiş Yeniden Değerleme ve/veya Sınıflandırma Kazançları/Kayıpları	Diğer (Nakit Akış Riskinden Korunma Kazançları/Kayıpları ile Diğer Kâr veya Zarar Olarak Yeniden Sınıflandırılacak Diğer Kapsamlı Gelir Unsurlarının Birikmiş Tutarları)	Kârdan Ayrılan Kısıtlanmış Yedekler	Geçmiş Yıllar Kâr / Zararları	Net Dönem Kârı Zararı	Özkaynaklar
Bakiyeler (Dönem Başı)	2,293,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Muhasebe Politikalarındaki Değişikliklere İlişkin Düzeltmeler	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Hatalara İlişkin Düzeltmeler	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Transferler	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Toplam Kapsamlı Gelir	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,872,220,130.60	65.00	0.00	-13.00	0.00	0.00	0.00	-13.00
Sermaye Artırımı	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Temettümler	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Payların Geri Alım İşlemleri Nedeniyle Meydana Gelen Artış (Azalış)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Pay Bazlı İşlemler Nedeniyle Meydana Gelen Artış	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Diğer Değişiklikler Nedeniyle Artış (Azalış)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,872,220,065.60	0.00
Bakiyeler (Dönem Sonu)	2,293,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,872,220,130.60	65.00	0.00	-13.00	0.00	0.00	1,872,220,065.60	1,874,448,942.60

Tablo 3'de işletmenin Öz kaynaklar Değişim Tablosu cari dönemi ortaya koyar. Dönem başı 2,293,200.00 TL ödenmiş sermaye ile faaliyete başlayan şirket 1,872,220,130.60 TL Toplam Kapsamlı Gelir elde etmiş, diğer değişiklikler nedeniyle 1,872,220,065.60 TL Net Dönem Kârından sonra Dönem Sonu Öz Kaynaklar 1,874,448,942.60 TL olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4:Öz Kaynaklar Değişim Tablosu (Önceki Dönem)

SOLO 'SOLO * Ö N C E K İ * ÖZKAYNAK DEĞİŞİM TABLOSU' ÖZKAYNAK DEĞİŞİM TABLOSU (31-12-2016-31-12-2016) * 1 TL																									
	Ödenmiş Sermaye	Geri Alınmış Paylar	Paylara İlişkin Primler	Sermaye Yedekleri	Duran Varlıklar	Birikmiş Değerleme	Tanımlanmış Fayda Planlarının	Dğer Kâr veya Zarar Olarak	Yabancı Para Çevirim Farkları	Satılmaya Hazır Finansal	Varlıkların Birikmiş Yeniden	Değerleme ve/veya	Sınıflandırma	Dğer (Nakit Akış Riskinden	Korunma Kazançlar/kayıplar ile	Dğer Kâr veya Zarar Olarak	Yeniden Sınıflandırılacak Diğer	Kapsamlı Gelir Unsurlarının	Birikmiş Tutarları	Dğer Ayrılan Kısıtlanmış	Geçmiş Yıllar Kâr / Zararları	Net Dönem Kârı Zararı	Özkaynaklar		
Bakiyeler (Dönem Başı)	2,293,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	65.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-13.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-13.00
Muhasebe Politikalarındaki	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Değişikliklere İlişkin Düzeltmeler																									
Hatalara İlişkin Düzeltmeler	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Transferler	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Toplam Kapsamlı Gelir	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	351,978,156.80	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	13.00	0.00	0.00	0.00	0.00	13.00
Sermaye Artırımı	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Temettüleri	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Payların Geri Alım İşlemleri Nedeniyle	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Meydana Gelen Artış (Azalış)																									
Pay Bazlı İşlemler Nedeniyle Meydana	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gelen Artış																									
Diğer Değişiklikler Nedeniyle Artış	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	351,978,10	0.00	4.80
(Azalış)																									
Bakiyeler (Dönem Sonu)	2,293,200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	351,978,156.80	65.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	351,978,10	354,271,356.8	0

Tablo 4'de işletmenin Öz kaynaklar Değişim Tablosu sadece önceki dönemi ortaya koyar. Dönem başı 2,293,200.00 TL ödenmiş sermaye ile faaliyete başlayan şirket 351,978,156.80 TL Toplam Kapsamlı Gelir elde etmiş, diğer değişiklikler nedeniyle 351,978,104.80 TL Net Dönem Kârından sonra Dönem Sonu Öz Kaynaklar 354,271,356.80 TL olarak gerçekleşmiştir.

3.2.4.Civek Madencilik Şirketinin Bağımsız Denetimden Geçmiş 31-12-2016 Tarihli (Konsolide Olmayan) Yatay Analiz İle Dikey Analizi İçeren Finansal Durum Tablosu (Bilanço)

Tablo 5:Karşılaştırmalı Finansal Durum Tablosu

Hesap adı	Cari	Önceki	YA	DAC	DAO
A** DÖNEN VARLIKLAR	1,682,614.00	1,877,624.00	%-10.39	%0.07	%0.42
AA* NAKİT ve NAKİT BENZERLERİ	533,424.00	541,624.00	%-1.51	%0.02	%0.12
AAA NAKİT	232,200.00	140,400.00	%65.38	%0.01	%0.03
AAB YABANCI PARA	1,224.00	1,224.00	%0.00	%0.00	%0.00
AAC BANKA	300,000.00	400,000.00	%-25.00	%0.01	%0.09
AB* FİNANSAL YATIRIMLAR	500,000.00	800,000.00	%-37.50	%0.02	%0.18
ABC VADEYE KADAR ELDE TUTULACAK FY	500,000.00	800,000.00	%-37.50	%0.02	%0.18
AC* FİNANS SEKTÖRÜ FAALİYETLERİNDEN ALACAKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
AD* İLİŞKİLİ OLMAYAN TARAFLARDAN TİCARİ ALACAKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
AE* İLİŞKİLİ TARAFLARDAN TİCARİ ALACAKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
AF* DİĞER ALACAKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
AG* STOKLAR	634,790.00	514,400.00	%23.40	%0.03	%0.12
AGD MAMULLER	634,790.00	514,400.00	%23.40	%0.03	%0.12
AH* CANLI VARLIKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
AI* İNŞAAT SÖZLEŞMESİ VARLIKLARI	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
AJ* PEŞİN ÖDENMİŞ GİDERLER	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
AK* CARİ DÖNEM VERGİSİ İLE İLGİLİ VARLIKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
AL* DİĞER DÖNEN VARLIKLAR	14,400.00	21,600.00	%-33.33	%0.00	%0.00
ALA DEVREDEN KDV	14,400.00		%0.00	%0.00	%0.00
ALB İNDİRİLECEK K D V		21,600.00	%-100.00	%0.00	%0.00
AM* TEMİNATA VERİLMİŞ VARLIKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
AN* SATIŞ AMAÇLI SINIFLANDIRILAN DURAN VARLIKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
Hesap adı	Cari	Önceki	YA	DAC	DAO
B** DURAN VARLIKLAR	2,340,871,333.00	440,388,272.00	%431.55	%99.93	%99.58
BA* UV İLİŞKİLİ OLMAYAN TARAFLARDAN TİCARİ ALACAKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BB* UV FİNANS SEKTÖRÜ FAALİYETLERİNDEN ALACAKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BC* UV İLİŞKİLİ TARAFLARDAN TİCARİ ALACAKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BD* UV DİĞER ALACAKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BE* DURAN FİNANSAL YATIRIMLAR	63,500.00	300,000.00	%-78.83	%0.00	%0.07
BEG UV VADEYE KADAR ELDE TUTULACAK FY	63,500.00	300,000.00	%-78.83	%0.00	%0.07
BF* ÖZKAYNAK YÖNTEMİ İLE DEĞERLENEN YATIRIMLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BG* DURAN CANLI VARLIKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BH* YATIRIM AMAÇLI VARLIKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BI* MADDİ DURAN VARLIKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BJ* MADDİ OLMAYAN DURAN VARLIKLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BK* ŞEREFİYE	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BL* ÖZEL TÜKENMEYE TABİ VARLIKLAR	2,340,437,833.00	440,078,272.00	%431.82	%99.91	%99.51
BLA MADEN KAYNAKLARININ ARAŞTIRILMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN VARLIKLAR (MDV)	467,500.00	80,000.00	%484.38	%0.02	%0.02
BLE DİĞER ÖZEL TÜKENMEYE TABİ VARLIKLAR	2,339,970,333.00	439,998,272.00	%431.81	%99.89	%99.49
BM* UV PEŞİN ÖDENMİŞ GİDERLER	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BN* VERGİ VARLIĞI	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BO* ERTELENMİŞ VERGİ VARLIĞI	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
BP* DİĞER DURAN VARLIKLAR	370,000.00	10,000.00	%3,600.00	%0.02	%0.00
BPI ÖTDV VERİLEN AVANSLAR	370,000.00	10,000.00	%3,600.00	%0.02	%0.00
BR* DURDURULAN FAALİYETLER	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
Hesap adı	Cari	Önceki	YA	DAC	DAO
Aktif Toplam	2,342,553,947.00	442,265,896.00	%429.67	%100.00	%100.00
Hesap adı	Cari	Önceki	YA	DAC	DAO
C** KISA VADELİ YÜKÜMLÜLÜKLER	468,105,004.40	87,994,526.20	%431.97	%19.98	%19.90
CA* KISA VADELİ BORÇLANMALAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CB* DİĞER FİNANSAL YÜKÜMLÜLÜKLER	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CC* İLİŞKİLİ OLMAYAN TARAFLARA TİCARİ BORÇLAR	0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00

CD* FİNANS SEKTÖRÜ FAALİYETLERİNDEN BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CE* İLİŞKİLİ TARAFLARA TİCARİ BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CF* ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALAR KAPSAMINDA BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CG* DİĞER BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CH* ALINAN AVANSLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CI* İNŞAAT SÖZLEŞMESİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CJ* ÖDENECEK VERGİ VE DİĞER YÜK		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CK* DÖNEM KARI VERGİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ		468,105,004.40	87,994,526.20	%431.97	%19.98	%19.90
CKA DÖNEM KARI VERGİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ		468,055,016.40	87,994,526.20	%431.91	%19.98	%19.90
CKB ÇEVİRİ/DÖNÜŞTÜRME DÖNEMİ KARI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜKÜMLÜLÜK KARŞILIKLARI		49,988.00		%0.00	%0.00	%0.00
CL* ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALARA İLİŞKİN KISA VADELİ KARŞILIKLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CM* KISA VADELİ KARŞILIKLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CN* ERTELENMİŞ GELİRLER		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CO* DİĞER KISA VADELİ YÜKÜMLÜLÜKLER		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
CP* SATIŞ AMAÇLI ELDE TUTULAN DURAN VARLIKLARA İLİŞKİN BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
Hesap adı	Cari	Önceki	YA	DAC	DAO	
D** UZUN VADELİ YÜKÜMLÜLÜKLER		0.00	13.00	%-100.00	%0.00	%0.00
DA* UZUN VADELİ BORÇLANMALAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DB* UV DİĞER FİNANSAL YÜKÜMLÜLÜKLER		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DC* UV İLİŞKİLİ OLMAYAN TARAFLARA TİCARİ BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DD* UV FİNANS SEKTÖRÜ FAALİYETLERİNDEN BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DE* UV İLİŞKİLİ TARAFLARA BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DF* UV İLİŞKİLİ OLMAYAN TARAFLARA DİĞER BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DG* UV ALINAN AVANSLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DH* ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALARA İLİŞKİN UZUN VADELİ KARŞILIKLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DI* DİĞER UZUN VADELİ KARŞILIKLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DJ* UV ERTELENMİŞ GELİRLER		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DK* CARİ DÖNEM VERGİSİ İLE İLGİLİ BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DL* DİĞER UZUN VADELİ YÜKÜMLÜLÜKLER		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DM* DİĞER ÇEŞİTLİ UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
DN* ERTELENMİŞ VERGİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ		0.00	13.00	%-100.00	%0.00	%0.00
DNJ EVY SF DİĞER			13.00	%-100.00	%0.00	%0.00
DO* DURDURULAN FAALİYETLERE İLİŞKİN BORÇLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
Hesap adı	Cari	Önceki	YA	DAC	DAO	
E** ÖZKAYNAKLAR		1,874,448,942.60	354,271,356.80	%429.10	%80.02	%80.10
EA* KONTROL GÜCÜ OLMAYAN PAYLAR		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
EB* ÖDENMİŞ SERMAYE		2,293,200.00	2,293,200.00	%0.00	%0.10	%0.52
EBA SERMAYE		2,293,200.00	2,293,200.00	%0.00	%0.10	%0.52
EC* SERMAYE YEDEKLERİ		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
ED* KÂR VEYA ZARARDA YENİDEN SINIFLANDIRIL-MA-YACAK BİRİKMİŞ DİĞER KAPSAMLI GELİRLER VEYA GİDERLER		0.00	0.00	%0.00	%0.00	%0.00
EE* KÂR VEYA ZARARDA YENİDEN SINIFLANDIRILACAK BİRİKMİŞ DİĞER KAPSAMLI GELİRLER VEYA GİDERLER		65.00	52.00	%25.00	%0.00	%0.00
EEF DKG - YABANCI PARA ÇEVİRİM FARKLARI		65.00	65.00	%0.00	%0.00	%0.00
EES DKG (KAR VEYA ZARARDA YENİDEN SINIFLANDIRILACAK)- ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDERİ			-13.00	%-100.00	%0.00	%-0.00
EF* GEÇMİŞ YILLAR KÂRLARI/ZARARLARI		0.00	0.00	%0.00	%-0.00	%0.00
EFA DAĞITILMAYAN KARLAR		0.00		%0.00	%-0.00	%0.00
EG* DÖNEM NET KARI (ZARARI)		1,872,220,065.60	351,978,104.80	%431.90	%79.92	%79.59
EGA ÇEVİRİ/DÖNÜŞTÜRME DÖNEMİ KARI / ZARARI DÜZELTMELERİ		-299,928.00		%0.00	%-0.01	%0.00
EGC DÖNEM NET KARI (ZARARI)		1,872,220,065.60	351,978,104.80	%431.91	%79.92	%79.59
Hesap adı	Cari	Önceki	YA	DAC	DAO	
Pasif Toplam		2,342,553,947.00	442,265,896.00	%429.67	%100.00	%100.00

Tablo 5’de gözüktüğü gibi Önceki Dönem TFRS uyumlu Finansal Durum Tablosunda görüleceği üzere AA*Nakit ve Nakit Benzerleri hesap grubundaki 541,624.00 TL’lik tutar Nakit Akış Tablosunda aynı tutar Dönem Sonu Nakit ve Nakit Benzerleri Mevcudu olarak gözükmektedir.

Öz Kaynaklar hesap sınıfındaki 354,271,356.80 TL Öz Kaynaklar Değişim Tablosunda Öz Kaynaklar Dönem Sonu Bakiyeler olarak gözükmektedir.

EG*Dönem Net Karı(zararı) hesabında 351,978,104.80 TL Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosunda Toplam Dönem Net Dönem karı (Zararı) olarak gözükmektedir.

CKA Dönem Karı Vergi Yükümlülüğü hesabında 87,994,526.20 TL Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosunda SF Dönem Vergi Gideri/Geliri hesap kaleminde gözükmektedir.

Tablo 5’de gözüktüğü gibi Cari Dönem TFRS uyumlu Finansal Durum Tablosunda görüleceği üzere AA*Nakit ve Nakit Benzerleri hesap grubundaki 533,424.00 TL’lik tutar Nakit Akış Tablosunda aynı tutar Dönem Sonu Nakit ve Nakit Benzerleri Mevcudu olarak gözükmektedir.

Öz Kaynaklar hesap sınıfındaki 1,874,448,942.60 TL Öz Kaynaklar Değişim Tablosunda Öz Kaynaklar Dönem Sonu Bakiyeler olarak gözükmektedir.

EG*Dönem Net Karı(zararı) hesabında 1,872,220,065.60 TL Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosunda Toplam Dönem Net Dönem karı (Zararı) olarak gözükmektedir.

CKA Dönem Karı Vergi Yükümlülüğü hesabında 468,055,016.40 TL Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosunda SF Dönem Vergi Gideri/Geliri hesap kaleminde gözükmektedir.

Yatay analiz faktörünün amacı ise işletmenin mali durum analizlerinin ve faaliyet sonuçlarının yıllar içerisindeki değişimlerini tahmin ederek şirketin mali durumunun analizlerini tahmini olarak saptamaya çalışmaktır. Bu da şirketin geleceği açısından önem arz eden bir durumdur. Yatay analizde önemli olan kalemler üzerinde durularak ifade edilmeye çalışılacaktır.

Dönen varlıklar içerisindeki AAA NAKİT Hesabı Cari Dönem ve Önceki Dönem Yatay Analizi; %65,38 artış olmuştur. Cari Dönemde Satış işlemi yapılarak kasaya daha fazla para girdiğinden dolayı artış olmuştur. Bu şirketin geleceği açısından olumlu bir durumdur.

Dönen varlıklar içerisindeki AAC BANKA Hesabı Cari Dönem ve Önceki Dönem Yatay Analizi; %-25,00 azalış olmuştur. Cari Dönemde bankadan ödeme işlemleri yapıldığı için azalış olmuştur. Şirket için eğer satış olmasaydı zarara gitseydi şirketin geleceği için olumlu bir durum olmayacaktı.

Dönen varlıklar içerisindeki AG*STOKLAR Hesabı Cari Dönem ve Önceki Dönem Yatay Analizi; %23,40 artış olmuştur. Rezervin değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum şirketin geleceği açısından olumlu bir durumdur.

4. SONUÇ

İşletmenin TFRS Denetim Raporu neticesinde alınan karşılaştırmalı finansal tablolar yorumlanarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

-Finansal Durum Tablosuna göre yapılmış olan dikey analiz ve yatay analiz oranlarında işletmenin verilerinde artış ve azalış olduğu sonucuna ulaşılarak, bu sonuçlar neticesinde şirketin nihai durumunun olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir.

-İşletme Cari Dönemde kısa vadeli yükümlülüklerini ödeyebilmiştir.

-İşletme varlıklarını verimli kullanmıştır.

-İşletmenin Net Karı yüksektir.

-İşletmenin mali gücü yüksektir.

-İşletmenin satışlarında artış olmuştur.

İşletme TFRS'ye göre net gerçek değerleri neticesinde büyük karlar elde ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu elde ettiği karlar rezervlerden dolayı olduğu tespit edilmiştir.

H₁: VUK TDHP 27*Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubunun TFRS'de muadili olduğu BL*Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubuna aktarma işlemi ve dönüştürme işlemi sonucunda varlık değerinde fark olduğu bulunulmuştur. Varlık değerindeki farklar önceki dönem ve cari dönemde tespit edilerek bu sonuca ulaşılmıştır.

H_{1a}: VUK TDHP 27*Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubunun TFRS'de muadili olduğu BL*Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubuna aktarma işlemi ve dönüştürme işlemi sonucunda dönem net kârında fark olduğu bulunulmuştur. Dönem Net Kârındaki farklar tablolarda gösterilerek bu sonuca ulaşılmıştır.

H_{1b}: VUK TDHP 27*Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubunun TFRS'de muadili olduğu BL*Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubuna aktarma işlemi ve dönüştürme işlemi sonucunda vergi değerlerinde fark olduğu bulunulmuştur.

H_{1c}: VUK TDHP 27*Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubunun TFRS'de muadili olduğu BL*Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar hesap grubuna aktarma işlemi ve dönüştürme işlemi

sonucunda toplam tutar değerlerinde fark olduğu bulunulmuştur.

Tezdeöne sürülen hipotezlerin neticesinde ulaşılan bulgulara yani aktarma ve dönüştürme işlemi sonucunda hesap grubunun toplam tutarlarında fark olduğu, varlık değerinde fark olduğu, dönem net karında fark olduğu ve vergilerinde fark olduğu karşılaştırmalı finansal tablolarda da görülmektedir. VUK-TFRS arasında bu hipotezler sonucunda fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örnek Uygulama şirketi için alınan TFRS Bağımsız Denetimi Raporuna göre raporda yer alan finansal tabloların 31.12.2016 tarihi itibarıyla FİNANSAL DURUMUNU, aynı tarihte sona eren döneme ait FİNANSAL PERFORMANSINI ve NAKİT AKIMLARINI, Kamu GÖZETİMİ Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan Türkiye Finansal Raporlama Standartları çerçevesinde doğru ve dürüst bir biçimde yayınlamıştır, sonucuna ulaşılmıştır.

VUK'dan TFRS'ye geçiş, süreklilik ve bağımsız denetim safhalarında farklılık olduğu tespit edilerek, hem VUK tabloları hem de TFRS tabloları ayrı ayrı gösterilmiştir ve bu farklar ortaya konmuştur.

Sonuç olarak VUK yerine TFRS'nin kullanılmasının etkileri;

- Finansal bilgiler kullanıcı odaklı bir yaklaşımla, daha net, tarafsız, objektif bir yaklaşımla düzenlenir.
- Finansal tablolara önemli ve köklü değişiklikler getirmiştir.
- İşletmelerin finansal muhasebe ve bilgi sistemleri bilgi amaçlı muhasebe ve raporlama yaklaşımı ile olumlu etkilemiştir.
- Yatırımcıların işletmeleri daha iyi anlamalarına ve ekonomide yatırıma ayrılacak kaynakların daha sağlıklı dağıtılmasına yardımcı olur.
- Finansal tabloların gelecek amaçlı ve küreselleşme yönlü ve karşılaştırılabilir bir şekilde hazırlanmasını sağlayarak uluslararası ticareti, sermaye ve para piyasalarına olumlu etki yapacağı düşünülmektedir.
- Finansal tabloların farklı ölçüm esaslarına sahip değerlendirme sistemleri ile gerçeğe uygun değer temel alınarak hazırlanmasını hedef almıştır.

KAYNAKÇA

- Aygören,H.&Kurtcebe,E. (2010). Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun bağımsız denetim, uluslar arası muhasebe standartları, uluslar arası finansal raporlama standartları ve Basel II kriterleri yönüyle genel değerlendirmesi.*Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 1-9.
- Akbulut, H.(2010). Muhasebe denetiminin etkinliğini sağlamada denetim komitesinin rolü:bağımsız denetim firmalarına yönelik bir araştırma. Doktora tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çakmak, N. (2006). İşletmelerde iç denetim sistemi ve *bağımsız denetile etkileşmesi: Bir uygulama*. Yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dönmez A.(2008). Bağımsız denetim sürecinde kullanılan analitik inceleme prosedürlerinin denetim standartları açısından değerlendirilmesi ve Türkiye'de SPK'dan yetki almış denetim raporları üzerine bir araştırma. Doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Erdoğan,M.,Civek,F.,Dengel,D.(2016). Yeni TTK çerçevesinde TDHP özel tükenmeye tabi duran varlıklar hesap grubunun TFRS 1'e göre açılış finansal tablolarına aktarılması. *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, (14), 147-177.
- Sermaye Piyasası Kurulu,Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ(Seri:X,No:22),22.06.2017 tarihinde <http://www.spk.gov.tr/displayfile.aspx?action=displayfile&pageid=590&fn.> adresinden alınmıştır.
- 'TÜRMOB-TESMER Mesleki Uyum Eğitimi, Muhasebe denetiminin Tanımı ve Unsurları' 20.05.2017 tarihinde <http://www.selcuk.edu.tr/dosyalar/files/074/muhasebe%20denetimi.pdf>. adresinden alınmıştır.
- Yanık, E.Y.(2006). Ara dönem mali raporlarda uluslararası *muhasebe standartları ve Türkiye örneği*.Yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yunt, A.(2014). *İşletmelerde vergi denetimi sonucunun finansal raporlara yansıtılması*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 29.05.2017 tarihinde <https://mumeyek.org/> bağımsız denetim raporu. adresinden alınmıştır. 11.06.2017 tarihinde <http://www.ysm.com.tr/bagimsiz-denetim-nedir-faydalari-nelerdir/>. adresinden alınmıştır. 11.06.2017 tarihinde http://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/PDF%20linkleri/standartlar%20ve%20ilke%20kararlar%C4%B1/DENET%C4%B0M%20STANDARTLARI/BDS_200.pdf. adresinden alınmıştır.

Muhasebe Bilgi Kalitesi Ekseninde İç Denetim Ve Bilgi İfşası (Whistleblowing) İlişkisi

Niyazi KURNAZ*
Cuma ERCAN**
Ali KESTANE***

Öz: Küresel dünyanın değişen ekonomik koşulları içerisinde muhasebe skandallarının önlenmesi ve işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri bakımından kaliteli muhasebe bilgisi yaratmak hayati bir önem taşımaktadır. İşletmelerde kaliteli muhasebe bilgisi üretilmesi noktasında ise; iç denetim fonksiyonun önemi artmaktadır. İç denetim çalışmalarında tespiti güç olan; hile, ahlaki ve etik değerlere uygun olamayan davranışlar gibi unsurların ortaya çıkarılmasında bilgi ifşası (whistleblowing) kavramı iç denetim çalışmalarına yeni bir boyut kazandıracak olup dolayısıyla iç denetimden sağlanan bilgiler ışığında üretilen muhasebe bilgi kalitesi artırılabilir ve işletme lehine ekonomik değer yaratılabilir. Bu çalışmada işletmelerde üretilen muhasebe bilgilerinin kalitesinin artırılması ekseninde iç denetim ve bilgi ifşası (whistleblowing) ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Uygulamada yaşanan zorluklar nedeniyle bu çalışmada, muhasebe bilgi kalitesi ekseninde iç denetim ve bilgi ifşası (whistleblowing) ilişkisi teorik olarak değerlendirilmiştir. Bilgi ifşası (whistleblowing) kavramının iç denetim ile ilişkisinin araştırılması ve muhasebe bilgi kalitesi üzerindeki dolaylı rolünün belirlenmesi araştırmanın önemini göstermekte olup bu doğrultuda ileride yapılacak olan araştırmalara, bu çalışma temel teşkil etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Muhasebe Bilgi Kalitesi, İç Denetim, Bilgi İfşası (whistleblowing)

Jel Kodu: M41, M42, M12

Internal Audit and Whistleblowing Relationship: In the Axis of Accounting Knowledge Quality

Abstract: It is vital to create quality accounting knowledge in order to prevent accounting scandals and to maintain assets of businesses within the changing economic conditions of the global world. The importance of internal audit function is increasing at the point of producing quality accounting knowledge in businesses. Internal audit activities have difficulties in determining; fraud, moral and behaviors incompatible with ethical values, etc. for the identification of elements such as, the whistleblowing concept will bring a new dimension to internal audit work. Therefore, the quality of accounting knowledge generated from the information provided by internal audit can be increased and economic value can be created in favor of the businesses. In this study, it is aimed to determine the relationship between internal audit and whistleblowing for the axis of the increase of the quality of the accounting knowledge produced in the businesses. Because of the difficulties experienced in practice, internal audit and whistleblowing relationship are theoretically evaluated in this study in the axis of accounting knowledge quality. Show the importance of this research that the investigation of the relationship of the whistleblowing concept with internal auditing and the determination of the indirect role on the accounting knowledge quality. And this study is the basis for in the future research.

Keywords: Accounting Knowledge Quality, Internal Audit, Whistleblowing

Jel Code: M41, M42, M12

* Doç.Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kütahya, niyazi.kurnaz@dpu.edu.tr

** Yrd. Doç.Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kütahya, cercan@kilis.edu.tr

*** Arş.Grv., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kütahya, alikestane@kilis.edu.tr

1. GİRİŞ

Yaşanan teknolojik gelişmeler ve değişen rekabet şartları işletmelerin varlıklarını sürdürmelerini derinden etkilemekte ve bu noktada üretilen *muhasabe bilgilerinin kalitesi* faaliyetlerin verimliliği ve etkinliği bakımından işletmelerin vazgeçilmez bir parçası haline gelmektedir. Bilgi kullanıcılarının doğru ve isabetli karar alabilmelerinde kilit rol üstlenen *kaliteli muhasabe bilgisi* bu anlamda işletmelerin yaşam süresi üzerinde hayati önem taşımakta olup bu anlamda yürütülen *iç denetim* faaliyetlerinin etkin ve verimli bir biçimde sürdürülmesi ile muhasabe bilgisinin kalitesi artırılabilir. Ayrıca söz konusu bilgilerin; söz konusu bilgilerin kalitesi üzerinde, bilginin; doğruluğu, güvenilirliği, ihtiyaca ve gerçeğe uygunluğu gibi pek çok unsur önemli etki yaratmakta, işletme içi ve işletme dışı bilgi kullanıcılarının kararlarını da önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu anlamda işletme içerisine ve dışına yönelik üretilen bilgilerin kalitesi ve güvenilirliği perspektifinde; işletmede yanlış olarak uygulanan eylem, davranış ve uygulamaların ortaya çıkarılmasında yararlanılan “bilgi ifşası (whistleblowing)” kavramı geleneksel iç denetim uygulamalarına yeni bir boyut kazandırmaktadır. Bu çalışmada işletmelerde üretilen muhasabe bilgilerinin kalitesinin artırılması ekseninde iç denetim ve bilgi ifşası (whistleblowing) ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışma üç ana bölüme ayrılmıştır ve çalışmanın amacı kapsamında; birinci bölümde, muhasabe bilgi kalitesi hakkında bilgi verilerek muhasabe bilgi kalitesinin belirleyicileri ve söz konusu kaliteye etki eden faktörler üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde ise iç denetim faaliyetinin kaliteli muhasabe bilgisi üzerindeki rolü açıklanarak bilgi ifşası (whistleblowing) kavramı ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmış ve çalışmanın teması kapsamında bilgi ifşası (whistleblowing) kavramına ilişkin bilgiler aktarılmıştır. Üçüncü bölümde ise çalışmanın sonucu açıklanmış ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara atıfta bulunulmuştur. Bilgi ifşası (whistleblowing) kavramının Türk literatürüne 2000’li yıllarda girmesi ve uygulamada yaşanan zorluklar nedeniyle bu çalışmada, muhasabe bilgi kalitesi ekseninde iç denetim ve bilgi ifşası (whistleblowing) ilişkisi teorik olarak değerlendirilmiştir. Çeşitli disiplinlerde farklı pencerelerden sunulan bilgi ifşası (whistleblowing) kavramının iç denetim ile ilişkisinin araştırılması ve muhasabe bilgi kalitesi üzerindeki dolaylı rolünün belirlenmesi araştırmanın önemini göstermekte olup bu doğrultuda ileride yapılacak olan araştırmalara, bu çalışma temel teşkil etmektedir.

2. LİTERATÜR

Günümüzde rekabet yarışının küresel bir boyut alması ile birlikte; muhasebe bilgi kalitesi, iç denetim ve bilgi ifşası (whistleblowing) konuları büyük önem kazanmakta ve literatürde söz konusu konular üzerinde yapılan çalışmalar farklı disiplinlere yeni bakış açıları kazandırmaktadır.

Zhai ve Wang (2016, s.265) Çin’de borsaya kote olan işletmeler kapsamında, muhasebe bilgi kalitesi ve sermaye yatırımı seçimi arasındaki ilişkiyi değerlendirmeye yönelik yapmış olduğu çalışmada; yüksek kaliteli muhasebe bilgisinin, sermaye yatırım seçimini optimize etme konusunda kurumsal yönetim işlevini güçlendirebildiğini ve dolayısıyla hissedarların çıkarlarının maksimize edilmesinde de kaliteli muhasebe bilgisinin önemli olduğunu belirtmiştir. Ren (2016, s.337), Çin’de borsaya kote olan işletmeler kapsamında, yatırım etkinliğinin belirlenmesinde muhasebe bilgi kalitesinin etkisini araştırmış; çalışmanın sonucunda, muhasebe bilgi kalitesinin artırılmasının, yatırım yetersizliğini azaltabileceğini ve sermaye tahsisinin etkinliğini artırabileceğini tespit etmiştir. Susanto (2015, s.4008), Endonezya’nın Bandung şehrindeki üniversitede muhasebe bilgi kalitesini etkileyen faktörleri araştırmış ve çalışmanın sonucunda muhasebe bilgi kalitesini, kaliteli bir muhasebe bilgi sisteminin oluşturulmasının etkileyebileceğini belirtmiştir. Fardinal (2013, s.160), Endonezya Cumhuriyeti devlet kurumlarında, muhasebe bilgi sistemleri kalitesi ve muhasebe bilgi kalitesi üzerinde iç kontrol sisteminin etkisini araştırmış ve çalışmanın sonucunda; iç kontrol sisteminin etkililiğinin artırılmasının, muhasebe bilgi sistemlerinin kalitesini ve muhasebe bilgi kalitesinin de artırabileceğini belirtmiş olup böylece kamuda oluşturulan finansal tabloların yüksek kalite standartlarına ulaşabileceğini de vurgulamıştır. Chan ve arkadaşları (2006, s.189), tahakkukların yanlış fiyatlandırılması üzerinde muhasebe bilgi kalitesinin etkisini incelemiş; tahakkukların yanlış fiyatlandırılmasının, bilgi kullanıcılarına verilen önyargılı bilgilerden kaynaklandığını dolayısıyla muhasebe bilgi kalitesinin artırılmasında düzenleyici müdahalelerin sermaye piyasasında işlem gören menkul kıymetlerin yanlış fiyatlandırılmasını azaltabileceği sonucuna ulaşmıştır. Demir (2010, s.152-153), muhasebe bilgi sistemlerinde üretilen bilgilerin kalitesini değerlendirmek üzere yaptığı çalışmada, muhasebe bilgi sistemlerince üretilen bilgi kalitesinin artırılmasında; değişikliklere uyum sağlamanın, bilgi kalite politikaları ve standartlarına sahip olmanın, bilgi kalitesinin öneminin algılanması gibi birçok etkenin önemli olabileceğini vurgulamıştır. Gros ve arkadaşları (2016, s.1), Almanya’da borsaya kote olan işletmeler bağlamında, iç denetim kalitesi ve finansal

raporlama kalitesi üzerinde yapmış oldukları çalışmada; iç denetim fonksiyonunun etkili bir kurumsal yönetimin vazgeçilmez bir fonksiyonu olduğu ve finansal raporlamada önemli rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. Jiang ve arkadaşları (2014, s.2), iç denetim fonksiyonunun kalite değerlendirmesi üzerine yapmış oldukları çalışmada; gelişmiş finansal piyasalara ve sıkı yatırımcı koruma rejimlerine sahip ülkelerdeki işletmeler için iç denetim fonksiyonunun kalitesinin daha yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Karadal ve arkadaşları, (2016, s.107), Nevşehir Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmeler üzerinde, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık kavramlarının çalışanların bilgi ifşası (whistleblowing) üzerindeki etkisini araştırmış; personel güçlendirmenin ihbar davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu dolayısıyla örgütsel bağlılığın kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşmıştır. Başol ve Karatuna (2015, s.153), Kırklareli ilindeki çeşitli işletmeler kapsamında, örgütsel iletişim ve bilgi ifşası (whistleblowing) ilişkisini değerlendirmiş ve çalışmanın sonucunda; örgütsel iletişim tatmini ile içsel whistleblowing eğilimi arasında pozitif, dışsal bilgi ifşası (whistleblowing) eğilimi arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Taş ve Antalyalı (2015, s.34), Isparta ilinde kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin bilgi ifşası (whistleblowing) tutumlarını değerlendirmiş; özel hastanelerde çalışan hemşirelerin kamu hastanesinde çalışan hemşirelere oranla daha fazla içsel bilgi ifşası (whistleblowing) i tercih ettikleri ve ayrıca hemşirelerin bilgi ifşası (whistleblowing) davranışları üzerinde etik değerlerinin belirleyici olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alleyne ve arkadaşları (2013, s.20-21), bağımsız denetçilerin bilgi ifşası niyetlerine yönelik kavramsal bir model geliştirmiş ve söz konusu modelin; meslek örgütlerine, denetçilerin etik bilincini artırmak için mesleki davranış kurallarına uygun etik gereksinimlerini geliştirmeleri konusunda yardımcı olabileceğini sonucuna ulaşmıştır. Ahmad (2011, s.155), Malezya iç denetçilerinin iç bilgi ifşası niyetleri üzerinde etkili olabilecek faktörleri çoklu regresyon analizi ile değerlendirmiş; iç denetçilerin iç bilgi ifşası niyetleri üzerinde, yanlışlık türüne bağlı olarak; etik iklim ilkeleri (örgütsel faktörler), etik kararın göreceli boyutları (bireysel faktörler), yanlışlığın ciddiyeti (kurumsal faktörler) ve demografik faktörlerin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Shawyer (2011, s.177-178), muhasebe meslek mensuplarının kazanç yönetimi eylemlerine yönelik bilgi ifşası davranışları üzerinde ahlaki yoğunluğun etkisini araştırmış, çalışmanın sonucunda; meslek mensuplarının ahlaki yoğunluğunun kazanç yönetimi eylemini raporlama konusunda ahlaki niyetlerini etkilediğini tespit etmiştir. Özler ve arkadaşları (2010, s.187), bilgi ifşası (whistleblowing) ve etik ilişkisini teorik bir zeminde değerlendirmiş; whistleblower'ın sahip olduğu ahlak bilgisinin ne tür bir bilgi niteliği taşıdığı, kaynağının neye dayandığının belirlenmesi, açığa vurma

davranışlarının nedenleri ile kapsadığı bilginin doğruluğunun ve haklı olup ya da olmadığını ortaya koymanın bilgi ifşası (whistleblowing)-etik ilişkisi bakımından önemli olabileceğini belirtmiştir. Bunget ve David-Sobolevschi (2009, s.10-11), iç denetim ve etik ekseninde bilgi ifşası konusunu değerlendirmiş ve çalışmanın sonucunda; bilgi ifşasının, işletmelerde bireysel ve toplu davranışları iyileştirmek açısından adil ve etkili bir araç olarak kabul edilmesi ve düzenlemelerin buna göre yapılması durumunda; bilgi ifşasının, iç denetçilerin özel bir misyon kazanmasından, kendi kendine düzenleme ruhunun oluşturulmasına ve işletmenin korunmasına kadar yönlendirebileceğini belirtmiştir. Read ve Rama (2003, s.359), ABD’li imalat işletmeleri üzerinde bilgi ifşası şikâyetlerinde iç denetimin ve dolayısıyla iç denetçilerin rolünü araştırmış ve çalışmanın sonucunda; iç denetimin kurumsal davranış kurallarına uyumu doğrulamadaki rolü ile iç denetim kanalıyla bilgi ifşası şikâyetlerinin alınması arasında pozitif bir ilişki olduğuna ulaşmıştır.

2.1. Muhasebe Bilgi Kalitesi

Muhasebe bilgilerinin farklı birey ya da gruplara iletilmesi durumunda, bilgilerin çokluğundan ziyade kalitesinin temel alınması ve iletilen bilgilerin ihtiyaçları karşılayacak niteliklere sahip olması gerekmektedir (Bayırlı, 2006, s.7). Dolayısıyla bilgi kullanıcılarının isabetli kararlar alabilmeleri için muhasebe bilgilerinin kalitesinin artırılması önem arz etmektedir (Acar ve Özçelik, 2011, s.11). Bu anlamda muhasebe bilgisinin kalitesini belirleyen unsurlar, aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir (TMS/IFRS Finansal Raporlamaya İlişkin Kavramsal Çerçeve; Bayırlı, 2006, s.8-12; Yazan, 2015, s.61-62; Çukacı, 2005, s.12):

İhtiyaca Uygunluk: Edinilen muhasebe bilgisinin, kullanıcılar tarafından verilen kararları etkileme gücüne sahip olması, karara uygun bilgi edinilebilmesidir.

Gerçeğe Uygun Bir Şekilde Sunum: Ekonomik olayların, tam, tarafsız ve hatasız olarak sunulmasıdır. Muhasebe bilgilerinin işletmenin gerçek durumunu doğru ve kapsamlı bir şekilde yansıtabilmesidir.

Karşılaştırılabilirlik: Raporlayan işletmeye ilişkin bilgilerin, işletmenin başka bir dönemine ait bilgileri ile ya da diğer işletmelere ilişkin benzer bilgiler ile karşılaştırılabilir olmasıdır. Ayrıca, dönemler itibariyle uygulanan muhasebe politikalarının tutarlı olması, farklı dönemlerdeki muhasebe uygulamaları ile yeterli bir bağlantı kurulabilmesidir.

Doğrulanabilirlik: Farklı bilgi düzeyindeki ve bağımsız gözlemcilerin belirli bir açıklamanın gerçeğe uygun sunulduğu hususunda görüş birliğine varabilmeleri olarak ifade edilebilmektedir.

Anlaşılabilirlik: Bilginin açık ve öz olarak sınıflandırılması, tanımlanması ve sunulmasıdır. Finansal tablolarda sunulan muhasebe bilgilerinin, bilgi kullanıcılarının kolayca anlayabileceği bir niteliğe sahip olması olarak da ifade edilebilmektedir.

Zamanında Sunum: Bilginin karar verenler açısından kararlarını etkileyebileceği zamanda mevcut olması anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle, bilginin ihtiyaç duyulan zamanda elde edilebilmesidir.

İlgililik: Muhasebe bilgilerinin, muhasebe bilgi kullanıcılarının alacakları kararlarda fark yaratma, alınacak karar üzerinde belirgin bir etkiye sahip olma durumudur.

Güvenilirlik: Muhasebe bilgilerinin hata ve hilelerden arındırılarak, belirli bir konuyu makul bir şekilde açıklamada gerçeği ve doğruları yansıtması durumudur.

Ulaşılabilirlik: İhtiyaç duyulan bilgiye istenilen her anda kolaylıkla ulaşılabilmesi durumudur.

Etkin Maliyet: Ulaşılan bilgiden elde edilecek faydanın, bilgiye ulaşmada katlanılan maliyetten daha fazla olmasıdır.

2.2. Muhasebe Bilgi Kalitesini Etkileyen Unsurlar

İşletmelerde muhasebe faaliyetleri birçok unsurun etkisi altında kalmaktadır. Söz konusu unsurların çeşitliliği üretilen muhasebe bilgisinin kalitesinin artmasına ya da azalmasına yol açabilmektedir (Yazan, 2015, s.62). Literatürde muhasebe bilgisinin kalitesini etkileyen unsurlar çeşitli bakış açılarına göre farklı sınıflandırmalar altında incelenebilmektedir. Bu çalışmanın teması kapsamında muhasebe bilgi kalitesini etkileyen unsurlar; *organizasyonel faktörler, dış çevre faktörleri ve bilgi kalitesi faktörleri* şeklinde sınıflandırılmaktadır (Demir, 2010, s.147; Acar ve Özçelik, 2011, s.15-18):

Organizasyonel Faktörler: Eğitim, organizasyonel yapı, kalite yönetimi, performans değerlendirme ve ödüllendirme, değişim yönetimi, fayda maliyet analizi gibi unsurlardan meydana gelmektedir.

Dış Çevre Faktörleri: Yasalar ve standartlar kapsamında oluşturulan finansal muhasebe bilgileri ve yönetim faaliyetlerinde kullanılmak üzere oluşturulan maliyet ve yönetim muhasebesi bilgilerinden meydana gelmektedir.

Bilgi Kalitesi Faktörleri: Bilgi kalitesi politika ve standartları, bilgi kalite kontrolü ve raporlama, bilgi kalitesi geliştirme yaklaşımları, bilgi üretim stratejileri ve *iç denetim* unsurlarından oluşmaktadır.

Çalışmanın teması kapsamında ilerleyen aşamalarda; muhasebe bilgi kalitesini etkileyen önemli unsurlarından birisi olan “**İç Denetim**” kavramı üzerinden hareket edilmekte ve söz konusu kavram ile çalışmanın kapsamı sınırlandırılmaktadır.

2.3. İç Denetim

İç denetim bilgi üretim faaliyetleri ile ilgili bir kavram olup bilgi üretim süreçlerinin sürekli denetim altına alınması bilgi hatalarını ortadan kaldırmaktadır. Bu anlamda yürütülen etkin denetim faaliyetleri üretilen muhasebe bilgisinin kalitesini artırabilmektedir (Özçelik, 2010, s.151). Böylece iç denetim faaliyeti; işletmelerin her türlü faaliyetlerini iyileştirmek, geliştirmek ve söz konusu işletmelere değer yaratmak hedefiyle, bağımsız ve objektif bir biçimde güvence ve danışmanlık hizmeti verebilmektedir (Demir, 2010, s.149). İç denetim faaliyetleri sonucunda; işletmede, amaç ve hedefler doğrultusunda kaynakların ekonomik, etkili ve verimli bir biçimde kullanılıp kullanmadığı, yürütülen faaliyetlerin ilgili mevzuatlara uygunluğu, işletme varlıklarının korunması ve işletme içerisinde mevcut bulunan iç kontrollerin yeterli olup olmadığı belirlenebilecek olup işletmenin ürettiği bilgilerin *güvenirliği* hususunda güvence ve danışmanlık hizmeti sağlanmış olabilecektir (Kurnaz ve Çetinoğlu, 2010, s.33).

İşletmelere hizmet etmek üzere, işletme faaliyetlerini incelemek ve değerlendirmek amacıyla işletme bünyesinde bağımsız bir kimliğe sahip olan iç denetim fonksiyonu (Pickett, 2005, s.109); bir güvence unsuru olarak muhasebe bilgilerinin doğruluğunun yanında işletmelerin eğilimlerini dikkate alan ve bünyelerindeki işlemlerin etkinliği ve verimliliği üzerine katma değer yaratan bir süreçtir (Tüm, 2013, s.103; Memiş, 2008, s.75). Güvence ve danışmanlık hizmeti sağlayan etkin bir iç denetim sisteminin varlığı; üretilen *bilgilerin doğruluğu ve tamlığı* konusunda da işletme içi ve dışına makul güvence oluşturabildiğini işaret etmektedir (Akçay, 2013, s.59-60). Ayrıca işletme faaliyetlerinin değerlendirilerek güvenilir ve saygın bir yargıya ulaşılması konusunda iç denetim faaliyetlerinin yeterince *açık,*

belirgin ve objektif değerlendirmeler yapabilmesiyle mümkün olabilmektedir. Objektifliği sağlamanın güvenilir yolu ise önceden belirlenen ilkeler üzerinden hareket etmekten geçmektedir (Köse, 2007: 50). Diğer taraftan iç denetim, işletme maliyetleri ile de doğrudan ilgilidir. İşletme faaliyetlerinin yürütülmesi aşamasındaki hata ve eksiklikleri tespit ederek *maliyetleri azaltmayı* hedeflemekte ve maliyetlerin düşürülmesi hedefiyle de işletmede uygulanmakta olan yardımcı yardımcı sistem, teçhizat ve çalışanların da verimliliğini denetlemektedir (Aslan ve Özçelik, 2009, s.116). Açıklanan bilgiler doğrultusunda, etkin bir iç denetim sisteminin varlığı; işletme yönetimine danışmanlık ve yardım etme, sorumluluk ve hesap verebilme, tasarruf sağlama, hileli işlemlere karşı korunma gibi konulardaki ihtiyaçları karşılayabileceğini (Kurnaz ve Çetinoğlu; 2010, s.26-27) ve işletme amaçları doğrultusunda; üretilen muhasebe bilgilerinin *güvenilirliği, doğruluğu ve tamlığı konularında* da güvence oluşturabileceğini göstermektedir.

2.4. Bilgi İfşası (Whistleblowing) Kavramı

“Whistleblowing” kavramı İngilizce’de “ıslık çalma”nın karşılığı olarak tanımlanmakta ve söz konusu kavramın orjini ise bir İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan bir kişiye, onu uyarmak maksadıyla ıslık çalmasına dayanmaktadır. Söz konusu kavram İngilizce literatürde yaygın olarak görülmemesinin yanında “*organizational wrongdoing*”, “*organizational misconduct*”, “*malpractice*” gibi kavramlarla da ifade edilebilmektedir (Aktan: 2006, s.1). İlk kez 1963 yılında güvenlik açısından ortaya çıkmış olan hukuki bir belgede kullanılan (Sayğan ve Bedük, 2013, s.4-5), örgütlerdeki yanlış uygulamaların yazılı ya da sözlü şekilde, kimliğini gizli tutarak ya da doğrudan örgüt içindeki yönetsel birimlere ya da örgüt dışına bildirilmesi olarak tanımlanabilen whistleblowing kavramı (Celep ve Konaklı, 2012, s.66); örgütlerde muhtemel kötü ve yanlış davranışların raporlanması ve açığa çıkarılması olarak ifade edilebilmektedir. Daha açık bir ifadeyle whistleblowing; bir örgüt içerisinde yasa dışı ve etik değerler ile bağdaşmayan davranış ve faaliyetlerin örgüt içi ya da örgüt dışı diğer kişi, kurum ve kuruluşlara zarar vermemesi bakımından enformasyon sahibi bireyler tarafından problemleri çözme gücüne ve yetkisine haiz iç ve dış otoritelere bildirilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Mercan vd, 2012, s.171).

Yapılan tanımlamalar doğrultusunda; işletme varlıklarını çalmak, rüşvet alışverişi yapmak, muhasebe kayıtlarında hile yapmak, işletmeye ait önemli verileri kişisel çıkar sağlamak maksadıyla işletme dışına çıkarmak, denetim konusunda ihmaller yapmak, etik ihlalini göz ardı etmek, kaynakları boşa harcamak gibi olaylar örnek olarak bilgi ifşası kapsamında

değerlendirilebilmektedir (Aydın, 2002, s.85-86). Ayrıca, hile türü olan varlık usulsüzlükleri; nakit hırsızlığı, fatura ve bordro usulsüzlükleri, işletme kaynaklarının suiistimal edilmesi, stok hırsızlığı gibi olaylar ve kamu yararına olabilecek diğer bilgiler de yukarıdaki açıklamalara ek olarak bilgi ifşası kapsamında ele alınabilmektedir (Dönmez ve Karausta, 2011, s.19).

Bilgi İfşacısı (Whistleblower): Çalışmaları sırasında tespit ettikleri yasa dışı ya da etik dışı davranış ve eylemleri ortaya çıkararak kişidir (Khemani, 2009, s.4). Diğer bir tanıma göre; yetkinin kötüye kullanımını ya da kamu yararına olan bir bilgiyi ortaya çıkararak kişidir (Liyanarachchi ve Adler, 2011, s.167). Yapılan tanımlama doğrultusunda, ifşa eylemi ilgili olayın başka birey ya da kurumlara zarar vermemesi maksadıyla yapılmaktadır. Dolayısıyla mağdur, bilgiyi ifşa eden birey olabilmesinin yanında kurum içerisinden ya da dışından ya da toplumun kendisi de olabilmektedir. Bu anlamda bilgi ifşasını gerçekleştiren konu ile ilgili bir kişi olup söz konusu kişi geçmişteki bir çalışan ya da mevcutta çalışan birisi de olabilmektedir (Aktan, 2006, s.2-3). Bu noktada whistleblower internal (iç) ve external (dış) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Internal whistleblower ifşa eylemini örgüt içerisindeki üst yönetime karşı gerçekleştirmekte, external whistleblower ise ifşa eylemini örgüt dışındaki makamlara, meydana ve şahıslara bildirmektedir (Liebanau, 2006, s.18). Açıklanan eylemler dışında bir kişi dikkat etmek, ün kazanmak, terfi etmek ve maddi ödül elde etmek amacıyla da ifşa eylemi yapabilmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015, s.88). Bu anlamda, bilgi ifşasını gerçekleştirenlerin bazıları, örgütlerde yolsuzluk ve rüşveti olaylarını ortadan kaldıran ve olması muhtemel hataların felaketlere yol açmasını engelleyen kahramanlar olarak takdir edilme durumunda iken, bazıları ise yapmış oldukları hareketlerinden dolayı farklı tepkilerle karşılaşmakta; işlerini kaybedebilmekte, yaptıkları eylemden dolayı kavulabilmekte ya da yaptıkları eylemin kanunlara aykırı olması gerekçesi ile suçlanabilmektedir (Banisar, 2011, s.1).

Bilgi İfşası (Whistleblowing) Oluşumu; ahlaki olmayan davranışlar ile karşı karşıya kalan bir kişi söz konusu davranışları işletme içine ve işletme dışına raporlayabilmektedir. Belirtilen bu davranışların etik bir ortamın yaratılmasındaki faydası önem arz etmektedir. Ayrıca, işletmenin dışının itici bir güç oluşturması; çalışanların ilgili durumu işletme dışına duyurmayı tercih etmesini tetikleyebilmektedir (Park vd, 2008, s.930). Dolayısıyla işletme çalışanlarının öğrendikleri bir kısım bilgileri yöneticilerine, konuyla alakalı kamu kurumlarına ve medyaya ulaştırması da bilgi ifşası kavramında değerlendirilebilmektedir (Aydın, 2002, s.81). Bilgi ifşasının gerçekleştirilmesi sırasında, whistleblower bazı risklerle karşı karşıya kalabilmektedir: whistleblower üzerine gidilerek, O'na dikkat çekilmesi ve kronik sorunlu

çalışan şeklinde nitelendirilmesi, whistleblower'ın bir daha bu şehirde ya da bu sektörde çalışamazsın şeklinde tehditlerle karşılaşması ve yerine getiremeyeceği görev ve sorumluluklar yüklenerek işten çıkartılması da söz konusu risklerden bazılarıdır (Çiğdem, 2012, s.69). Diğer taraftan, bir işletme çalışanları etik ve yasal olmayan karşısında; hiç bir şey yapmamak, diğer çalışanlar ile söz konusu durumu paylaşmak, işletme içerisine ya da dışına ilgili durumu rapor etmek ve işten ayrılmak gibi farklı biçimlerde davranış sergileyebilmektedir (Aktan, 2006, s.5). Bilgi ifşası eylemine yönelik söz konusu davranışlar Tablo 1'de görsel hale getirilmiştir (Ahmad, 2011, s.2).

Tablo 1. Bilgi İfşacısının (Whistleblower'ın) Tercihleri

KARAR	TERCİH
Hiçbir şey yapmamak	Örgütte Kalmak Örgütten Ayrılmak
Diğer Çalışanlarla Durumu Paylaşmak	Örgütte Kalmak Örgütten Ayrılmak
Örgüt içerisine durumu rapor etmek	Örgütte Kalmak Örgütten Ayrılmak
Örgüt dışına rapor etmek	Örgütte Kalmak Örgütten Ayrılmak
Ayrılmak	Örgütte Kalmak Örgütten Ayrılmak

Kaynak: Ahmad, 2011, s. 2; Uyar ve Yelgen, 2015, s.90

2.5. Bilgi İfşası (Whistleblowing)'i Etkileyen Faktörler

Etik ve yasal bir durumla bağdaşmayan davranışların açığa çıkarılması bazen çalışanlar arasında kabul görmeyebilmektedir. Durumu ifşa edenlere bir takım aşağılayıcı sıfatlar yüklenmekte ve söz konusu kişiler işletme içerisinde dışlanabilmektedir (Sayğan ve Bedük, 2013, s.6). Böyle bir durumla karşı karşıya kalan kişi, ahlak dışı ve kurallara uygun olmayan uygulamaları, yönetime, bildirmek ya da bildirmemek bakımından çeşitli seçenekleri değerlendirmektedir. Bu noktada, durumun bildirilmesinden önce, karşılaşılan olayın; ciddiyeti, türü ve söz konusu olayın fark edilmesine sebep olan husus önem arz etmektedir.

Ayrıca, mevcut olayın kime nasıl bildirileceği konusu da Bilgi İfşacısı açısından ayrı bir önem taşımaktadır (Celep ve Konaklı, 2011, s.67-68). Çünkü düzeltici eylemin yapılacağına inanmama, yönetim ya da yöneticinin misilleme yapabileceği korkusu, isminin gizli tutulacağına inanmama ve kiminle nasıl temas kuracağını bilememe çalışanların ifşa eylemi konusundaki davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Dönmez ve Karausta, 2011, s.24). Bilgi ifşasını eyleminin neden yapıldığı anlamak ve kavramak açısından durumsal ve çevresel faktörler dikkate alınmaktadır. Bu faktörler aşağıda açıklanmaktadır (Uyar ve Yelgen, 2015, s.93; Mercan vd, 2012, s.172; Seifert, 2006, s.7-8):

Kişisel Faktörler: Bilgi ifşasında bulunanlar, genellikle evli ve erkek olmakta, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek seviyede, mükemmel iş performansına sahip, iyi eğitilmiş ve örgütsel yüksek basamaklarda yer almaktadırlar. Uzun süredir aynı bölümde çalışmakta olup, belirsizlik karşısında toleransı olmayan ve diğer çalışanlara göre daha yaşlıdır.

Durumsal Faktörler: Bilgi ifşasında bulunanlar yanlış uygulamaların farkında olup söz konusu durumu tanımlayabilmektedirler. Doğru olmayan ve etik dışı eylemlerin iş arkadaşlarına zarar verdiğini gördükleri anda harekete geçmeye hazır bulunmaktadırlar. Durumsal faktörlerin oluşumu ile birlikte yanlış uygulamaların raporlanmasının; bilgi ifşasında bulunanların desteklenmesiyle artış göstereceği muhtemel karşılanmaktadır.

Örgütsel Faktörler: Bilgi ifşası eyleminin gerçekleşmesini; destekleyici örgüt kültürü, yüksek derecede örgütsel bağlılık, kurumsal vatandaşlık davranışının gelişmiş olması (Aktan, 2006, s.3), etik değerlerin yüksek düzeyde bulunması, bilgi ifşası eyleminin rapor edileceği politika ve prosedürlerin olması, katılımcı yönetim anlayışının olması, bilgi ifşasında bulunanlara karşı olumsuz davranışlarda bulunulmaması gibi faktörler etkileyebilmektedir.

2.6. Kaliteli Muhasebe Bilgisi Üretilmesinde İç Denetim ve Bilgi İfşası (Whistleblowing) Değerlendirmesi

Günümüzün değişen ortamında işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamaları ve faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmeleri; çağımızın önemli bir değeri olan bilgiye, özellikle de kaliteli bilgiye sahip olmalarına dayanmaktadır. Değişen rekabet ortamında işletmelerin başarısı bakımından kaliteli bilgi büyük önem taşımakta olup işletmenin etkili bir performans sergilemesi, rekabet avantajı yaratabilmesi ve işletme yönetimi tarafından geleceğe dönük isabetli kararlar alınması noktasında kaliteli bilgi kilit role sahiptir. Dolayısıyla üretilen bilginin kalitesi işletmeler açısından büyük önem taşımakta (Demir, 2010, s.142) olup söz konusu bilgilerin kalitesinin artırılması ise etkin bir şekilde yürütülen *iç denetim* faaliyeti ile mümkün olabilmektedir (Özçelik, 2010, s.163). İşletme faaliyetlerine değer katması ve

amaçlarına ulaşmasına yardımcı olan iç denetim faaliyeti (Günerdem, 2006, s.57); işletmenin ürettiği bilgilerin güvenilirliği konusunda ise, güvence ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır (Demir, 2010, s.149).

İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmesinde büyük önem taşıyan; imaj, güven, sadakat, iş ahlakı ve sosyal sorumluluk gibi kavramların özümsemesi ve söz konusu kavramların işletmelerde var olmasını ve kontrolünü sağlayacak standartların oluşturulması açısından iç denetim önemli bir yere sahiptir (Mercan vd, 2012, s.175). Hileye karşı en çok kullanılan araçlardan birisi olan iç denetim faaliyeti, iç kontrol unsurlarından; izleme ve gözetim ekseninde değerlendirilmekte (Kandemir ve Kandemir, 2012, s.48) olup, işletmelerde erken ikaz görevi üstlenerek; iç kontrollerin, risklerin ve yönetim süreçlerinin etkin ve etkinliğinin devamlı olarak değerlendirilmesine ve işletme amaçlarının başarılmasına katkıda bulunmaktadır (Mengi, 2013, s.82).

İşletme faaliyetlerinin belirlenmiş amaç ve politikalar doğrultusunda, etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının *doğru ve tam* olarak tutulmasını, finansal bilgilerin *zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini* sağlamak üzere (Demir, 2010, s.148), işletmenin yönetim kurulunca gerçekleştirilen kontrolleri kapsayan iç kontroller (Kandemir ve Kandemir, 2012, s.44), büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, işletmelerde iç kontrol sistemlerinin yetersiz olması, güvenilir görülen bazı çalışanların ihanet etmesi, işletme içi ya da dışı tarafların gizli anlaşma yaparak işletme sahiplerinin aleyhine gerçekleştirdikleri faaliyetler nedeniyle, çeşitli hile, yolsuzluk ve suiistimler meydana gelmekte olup, paydaşların ise milyarlarca lira zarara ve itibar kaybına uğratıldığı tahmin edilebilmektedir (Mercan vd, 2012, s.175). İşletmelerde yasalara, etik değerlere uygun olmayan söz konusu davranış ve eylemler yanlış uygulama olarak nitelendirilmekte olup (Aydın, 2002, s.79) meydana gelen yanlışlıklar ise işletmelerde hata ve hile olarak kendini göstermektedir. Hata bilmeden yapılan yanlışlık olarak ifade edilebilirken hile kasıtlı yapılan yanlışlık olarak nitelendirilebilmektedir. Hile; varlıkları kötüye kullanma ve hileli finansal raporlama şeklinde ortaya çıkmaktadır (Uyar ve Yelgen, 2015, s.94). Varlıkları kötüye kullanma; işletme varlıklarının çalınması, zimmete geçirilmesi ya da suiistimalleri olarak tanımlanabilmektedir (Dönmez ve Karausta, 2011, s.19). Hileli finansal raporlama; mali tablolarda yer alan tutarların ya da açıklamaların yanlış açıklanması ile bilgi kullanıcılarının aldatılmasıdır (Yaman, 2008, s.163). Söz konusu duruma; tahrifat, değiştirme, kasıtlı olarak yapılan maddi hata, kasıtlı yanlış yorumlama, muhasebe ilkelerinin, kurallarının, politikalarının ve ölçme yöntemlerinin yanlış uygulanması, yetersiz açıklama,

yasal olmayan kazanç yönetimi aracılığıyla muhasebe tekniklerinin olması gerekenden farklı kullanımını, mevcut kural bazlı muhasebe standartları altında muhasebe uygulamalarının manipüle edilmesi örnek olarak gösterilebilmektedir (Dönmez ve Karausta, 2011, s.20). Ayrıca yetersiz finansal kontroller, baskı altında bulunan çalışanlara hile yapmaları için fırsat oluşturmakta; özellikle zayıf kontrol ve işletme kültürü, yapılan hilelerin nedeni olarak gösterilebilmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015, s. 96).

Medyada hemen her gün yayınlanan bir haberle iş yerlerinde kanunlara uygun olmayan, çevreye ya da insan sağlığına zararlı eylemler ortaya çıkmakta söz konusu olaylar toplumun bütün kesimlerinde önemli yankılar uyandırmaktadır (Mercan vd, 2012, s.169).

“Times” dergisinin 2002 yılında, 3 kadını yılın kahramanı olarak ilan etmesi bu tür haberlere örnek olarak gösterilebilmektedir. Bu kişiler; Sherron Watkins, Cynthia Cooper ve Coleen Rowley'dir. Kahraman olarak seçilen Sherron Watkins, ABD'nin en büyük işletmelerinden birisi olan Enron'da, genel müdür yardımcılığı yaptığı dönemde, işletme içinde meydana gelen *muhasebe yolsuzluklarını* fark etmiş ve söz konusu durumu işletmenin en üst yöneticisine bildirmiştir. Üst yöneticisine ifşada bulunan Watkins, genel müdür yardımcılığından alınmış ve daha düşük statüdeki pasif bir göreve getirildiğinde, işletmedeki yolsuzlukları yetkili kurum ya da kuruluşlara bildirerek işten ayrılmış olup sonucunda, Enron'un çöküşü başlamış olmaktadır. Seçilen yılın kahramanının diğeri Coleen Rowley ise, FBI ajanıdır ve *11 Eylül saldırılarını* FBI'nın önceden bildiğini açıklamıştır. Rowley, 11 Eylül'den önceki aylarda şüpheli bazı kişilerin Amerika'da uçuş dersleri aldığını üstlerine iletmiş ancak dikkate alınmamıştır. Tarihin önemli terörist saldırılarından birisi olarak kabul edilen 11 Eylül saldırıları gerçekleştiğinde ise hazırladığı 13 sayfalık raporu Senato İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir. Yılın kahramanlarından sonuncusu ise Cynthia Cooper'dır. Cooper, dünyaca ünlü WorldCom işletmesinin mali denetçisi ve başkan yardımcısı olmasıyla başlayan sürecin sonunda; işletmenin *muhasebe hesaplarında manüplasyon* yapılarak gerçekleştirilen 9 milyar dolarlık *yolsuzluğu* ortaya çıkarmış ve bu durumu denetçi işletme olan Arthur Andersen'e belirtmiştir. Denetim işletmesi olayı dikkate almayınca; Cooper, ulaştığı bulguları hükümete bildirmiş ve yolsuzluğu ortaya çıkarmış dolayısıyla da yılın kahramanı olarak seçilmiştir (Sayğan ve Bedük, 2013, s.3).

Yukarıda açıklanan örnekler doğrultusunda; özel sektörde ve devlet kurumlarında hataların ortaya çıkarılmasında bilgi ifşası (whistleblowing) bir araç olarak kullanılabilir (Banisar, 2011, s.1). Bu durumda, bilgi ifşası (whistleblowing) sürecinin etkililiğini değerlendirmek açısından ise iç denetim departmanları önemli bir paya sahiptir (Uyar ve

Yelgen, 2015, s. 96). Dolayısıyla, işletmelerde yaşanan etik dışı faaliyetlere engel olunması önemli ölçüde; çalışanların denetimine, denetim komitesi ve denetçilere düşmektedir (Chiu, 2002, s.581). Ancak bu noktada, iç denetçi; çalışmaları sırasında çeşitli; hile, yolsuzluk ve suiistimaller ile karşı karşıya kalmakta ve bu unsurları ifşa etme ve bilgi ifşasında bulunup bulunmama konusunda kararsız kalabilmektedir. Çünkü denetçiler, aynı zamanda ilgili işletmenin çalışanı olmalarından dolayı, yönetimin hoşuna gitmeyeceği biçimde yönetim kuruluna bilgi vermeleri durumunda kovulma ya da kıdem indirme tehdidi ile karşı karşıya kalabilmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015, s. 94-96). Buradan hareketle iç denetçi, etik davranış standartlarını işletmelerde oturtması ve bilgi ifşası (whistleblowing) gerçeğinden hareket ederek çalışanlar ile yakın temasta bulunması ve bilgi ifşası (whistleblowing) olayları gerçekleşmesi durumunda ise söz konusu olayları ciddiye alması gerekmektedir. bilgi ifşası (whistleblowing) eyleminin bir iç denetim ikaz işareti olarak kabul edilmesi ve sistemde hata olduğunun ortaya çıkma durumunun üstü kapatılmadan iç denetçi tarafından değerlendirilmesi durumunda, ilgili olay işletme içerisinde çözüme kavuşturulacak olup işletmeye olumlu imajı yaratabilecektir. Dolayısıyla, kurumsal faaliyetlerde verimliliği destekleyen ve sürdürülebilmesine katkı sağlayan ya da verimsizliğe neden olan unsurları tespit ederek yok eden iç denetim gibi kurumsal mekanizmaların önemi artmış olacaktır (Mercan vd, 2012, s. 175). Bu doğrultuda ise işletmelerde etkin bir bilgi ifşası (whistleblowing) politikası oluşturulmasında aşağıdaki unsurlar dikkate alınması önem arz etmektedir (Aktan, 2006, s.11):

Üst Yönetimin Kararlılığı: Bilgi ifşası (whistleblowing) hususunda üst yönetim, samimi tavrını kararlılığını ortaya koyması gerekmektedir.

Eğitim: İşletme çalışanları yasal ve etik olmayan davranış ve eylemler konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir.

İletişim: Çalışanların görüşlerine önem verilmeli ve toplantılar yaparak görüşlerinin alınması gerekmektedir. İşletmeden meydana gelebilecek olan yanlış uygulamaların rapor edilmesi konusunda çalışanlara cesaret ve güven aşılması gerekmekte ve çalışanların iletişim kanallarını (telefon, internet, e-mail) etkin kullanmalarına imkân tanınması gerekmektedir.

Ombudsman: İşletme içerisinde yasal ve etik olmayan iddialarını soruşturacak ve raporlayacak bir Ombudsman Bürosu'nun açılması gerekmektedir.

Ödüllendirme: İşletme çalışanlarının etik ve yasal olmayan eylem ve davranışları raporlamaları ve soruşturma sonucunda ise yapmış oldukları açıklamaların doğru çıkması

durumunda üst yönetim tarafından gizlice ödüllendirilmeli, doğrudan ödüllendirme yapılmaması gerekmektedir. Çünkü raporlayan kişinin işletme içerisinde bazı kişiler tarafından haksız yere suçlanması söz konusu olabilmektedir.

Cezalandırma: İşletmelerde yanlış uygulama yapanların cezalandırılması gerekmektedir.

Koruma: Bilgi ifşasında bulunacak kişilere zarar gelmeyeceğinin açıkça belirtilmesi ve çalışanlara bu konuda güven duygusu aşılanması gerekmektedir.

Yazılı Kurallar ve Kodlar: İşletmede bilgi ifşası (whistleblowing) hususunda yazılı kurallar oluşturulması gerekmekte olup işletme çalışanlarına beyan edilmesi gerekmektedir.

Adil Soruşturma Süreci ve Sonucun Açıkça İlan edilmesi: Meydana gelen olayların tarafsız bir şekilde soruşturulması ve şikâyetlerin süratli bir biçimde çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Kamuoyunu Doğru Bilgilendirme: Bilgi ifşası eyleminin dışarıya aksetmesi durumunda konu ile ilgili kamuoyuna; doğru, dürüst ve mesajların gerçekleri saptırmayacak biçimde vaktinde iletilmesi gerekmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015, s.98).

3. SONUÇ

Dünya genelinde yaşanan teknolojik gelişmeler ve değişen rekabet ortamı işletmelerin etkin ve verimli çalışabilmelerini derinden etkilemekte ve bu noktada üretilen *muhasabe bilgilerinin kalitesi* günümüzde daha fazla önem kazanmaktadır. Dolayısıyla bilgi kullanıcılarının doğru ve isabetli karar alabilmelerinde *kaliteli muhasabe bilgisi* kilit rol üstlenmektedir. Buradan hareketle bilgi üretim süreçlerinde *iç denetim* faaliyetlerinin etkin ve verimli bir biçimde yerine getirilmesi muhasabe bilgisinin kalitesini artırabilmektedir. Üretilen söz konusu bilgilerin kalitesi üzerinde, bilginin; doğruluğu, güvenilirliği, saygınlığı, etik ve ahlaki değerlere uygunluğu gibi unsurlar önemli etki yaratmakta, işletme içi ve işletme dışı bilgi kullanıcılarının kararlarını da önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu anlamda üretilen bilgilerin güvenilirliği bakımından yukarıda açıklanan unsurlara uygun olmaması durumunda kamu yararı gözetilerek; işletmede yanlış olarak uygulanan eylem, davranış ve uygulamaların ortaya çıkarılmasında yararlanılan “bilgi ifşası (whistleblowing)” kavramı çağımızın iç denetim uygulamalarına yeni bir bakış açısı kazandırmaktadır.

Bu çalışmada işletmelerde üretilen muhasabe bilgilerinin kalitesinin artırılması ekseninde iç denetim ve bilgi ifşası (whistleblowing) ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmanın amacı kapsamında; muhasabe bilgi kalitesi hakkında bilgi verilerek söz konusu

kalitenin belirleyicileri ve etki eden faktörler üzerinde durulmuştur. İlerleyen aşamalarda ise iç denetim faaliyetinin kaliteli muhasebe bilgisi üretilmesindeki rolü ile whistleblowing kavramı ile ilişkisi, Whistleblowing kavramının Türk literatürüne 2000’li yıllarda girmesi ve uygulamada yaşanan zorluklar nedeniyle bu çalışmada teorik olarak değerlendirilmiştir. Çeşitli disiplinlerde farklı pencerelerden sunulan bilgi ifşası (whistleblowing) kavramının hareket noktası kabul edilerek iç denetim ile muhasebe bilgi kalitesi üzerindeki dolaylı rolünün belirlenmesi araştırmanın önemini göstermekte olup yapılan bu çalışma, ileride yapılacak olan araştırmalara, temel teşkil etmektedir.

İşletmelerin kaliteli muhasebe bilgisi üretmesinde önemli bir etkiye sahip olan iç denetim mekanizmasının bilgi ifşası (whistleblowing) kavramı ile desteklenmesi; gerçekleştirilen faaliyetlerin etkin ve verimli işleyebilmesine olanak sağlayacak olup böylece denetim faaliyetlerin şeffaflaştırılmasına katkı sağlanabilecek ve bütün paydaşların işletmeye güven duygusu da artırılabilir. Sonucunda ise üretilen bilgilerin kalitesini artırılabilmesinin beraberinde işletmelere gelecekte marka değeri olarak yansıtılabilecektir. Bilgi ifşası (whistleblowing) kavramının yaygın kullanımı bu anlamda işletmelerin iç denetim mekanizmasını güçlendirecek olup işletmelerin kurumsallaşmasında önemli rol oynayabilecektir. Dolayısıyla işletmelerin her kademesinde bilgi ifşası (whistleblowing) kavramının etkin hale getirilmesi hem çalışanlar arasındaki dürüst iletişimi güçlendirecek hem fonksiyonel denetim faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına katkı sağlayacak hem de işletmelerde risk yönetimi ve kurumsal yönetim uygulamalarının etkin ve doğru bir şekilde uygulanması bakımından güçlü bir alt yapı oluşturulabilecektir. Bu alt yapı sayesinde işletmelerin toplumdaki rolü değişmiş ve genişlemiş olacak; sorumluluk alabilen, çevreye duyarlı, şeffaf, hesap verebilir ve adil yönetim anlayışının bütün işletmelerde uygulanabilir hale getirilmesinde de önemli bir mesafe alınmış olabilecektir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalar, bilgi ifşası (whistleblowing) kavramı temelinde konunun uygulama ayağını hayata geçirebilmesi durumunda; çağımızın iç denetim faaliyetlerine yeni bir bakış açısı kazandırmış olacak olup ülke ekonomisine ekonomik değer olarak yansıtılabilecektir.

KAYNAKÇA

- Acar, Durmuş ve Özçelik, Hakan (2011), “Muhasebe Bilgi Kalitesini Etkileyen Kritik Başarı Faktörleri”, Muhasebe Ve Finansman Dergisi, Ocak/2011; ss: 10-23
- Ahmad, Syahrul Ahmar, (2011), Internal Auditors And Internal Whistleblowing Intentions: A Study Of Organisational, Individual, Situational And Demographic Factors, Doctor Of Philosophy, Edith Cowan University, School Of Accounting, Finance And Economics.
- Akçay, Serkan, (2013), “Türkiye’de İç Denetim Sürecinin Kamu Kurumlarının Faaliyet Sonuçları Üzerindeki Etkinliği: Belediyeler Üzerine Bir Uygulama”, Afyon Kocatepe İİBF Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, ss: 51-70.
- Aktan, Çoşkun C. (2006), “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki Ve Vijdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING”, Mercek Dergisi, ss. 1-12.
- Alleyne, Philmore; Hudaib, Muhammad ve Pike, Richard (2013), “Towards A Conceptual Model Of Whistle-Blowing Intentions Among External Auditors”, The British Accounting Review, 45, pp: 10-23.
- Aslan, Sinan ve Özçelik, Hayrettin (2009), “İç Denetim Ve Toplam Kalite Yönetimi İlişkisi”, Zkü Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 5, Sayı 10, ss: 109–119.
- Aydın, Ufuk (2002) “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi İfşası (Whistleblowing)”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), ss:79-100.
- Banisar, David (2011) “Whistleblowing: International Standards And Developments”, Sandoval, Irma E. (Editor). "Corruption And Transparency: Debating The Frontiers Between State, Market And Society", World Bank-Institute For Social Research, Unam, Washington, D.C.
- Başol, Oğuz ve Karatuna, Işıl (2015), “Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi Ve Örgütsel İletişim İlişkisi”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 2, ss: 153-170.
- Bayırlı, Rıdvan, (2006), Yaratıcı Muhasebe, Etik, Firma Değeri Ve Örnek Bir Uygulama, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bunget, Ovidiu-Constantin Ve David-Sobolevschi Maria-Iulia, (2009), “Ethics And Internal Audit: Whistleblowing Issues”, Online At [Http://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/17312/](http://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/17312/)
- Celep, Cevat ve Konaklı, Tuğba (2012) “Bilgi İfşası: Eğitim Örgütlerinde Etik Ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki”, E-International Journal of Educational Research, 3(4), ss:65-88.
- Chan, Ann; L-C, Lee, Edward ve Lin, Stephen (2006), “The Impact Of Accounting Information Quality On The Mispricing Of Accruals: The Case Of FRS3 In The UK”, J. Account. Public Policy, Vol: 28, pp: 189–206.
- Chiu, Randy K. (2002) “Ethical Judgement, Locus Of Control, And Whistleblowing Intention: A Case Study Of Mainland Chinese MBA Students”, Managerial Auditing Journal, 17(9), pp:581-587.
- Çiğdem, Serpil (2012) “Büro Yönetiminde Whistleblowing Ve Etik İlişkisi”, 11th Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi, Isparta.
- Çukacı, Yusuf Cahit, (2005), “Ekonomik Değer Olarak Bilginin Muhasebe, İşletmeler Ve Genel Ekonomi Açısından Değerlendirilmesi”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, ss: 11-19.

- Demir, Berna, (2010), “Muhasebe Bilgi Sistemlerinde Bilgi Kalitesi”, [Www.Journal.Mufad.Org/Attachments/Article/94/12.Pdf](http://www.Journal.Mufad.Org/Attachments/Article/94/12.Pdf)
- Dönmez, Adnan ve Karausta, Tamer (2011), “Çalışanların Mesleki Hile Algısı Ve İhbar Hattı Kullanarak Rapor Etme Eğilimleri Üzerine Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesinde Yapılan Bir Araştırma”, *Mali Çözüm Dergisi*, (104), ss:17-42.
- Fardinal, (2013), “The Quality Of Accounting Information And The Accounting Information System Through The Internal Control Systems: A Study On Ministry And State Agencies Of The Republic Of Indonesia”, *Research Journal Of Finance And Accounting*, Issn 2222-1697 (Paper) Issn 2222-2847 (Online), Vol.4, No.6, pp: 156-161.
- Gros, Marius; Koch, Sebastian ve Wallek, Christoph (2016), “Internal Audit Function Quality And Financial Reporting: Results Of A Survey On German Listed Companies”, *J Manag Gov*, Doi 10.1007/S10997-016-9342-8.
- Günerdem, Deniz Ezgi, (2006), “Kamu İç Denetiminde Kalitenin Sağlanması: İç Denetim Kalite Güvence Sistemleri”, *Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu*, Maliye Bakanlığı Bütçe Ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Jiang, Like; Andre, Paul Ve Richard, Chrystelle (2014), “Determinants Of Internal Audit Function Quality: An International Study”, *Essec Business School*, Like.Jiang@Essec.Edu.
- Kandemir, Canol ve Kandemir, Şenol (2012) “Muhasebe Hilelerinin Önlenmesi Ve Ortaya Çıkarılmasında Kullanılan Geleneksel Araç Ve Yöntemler”, *Mali Çözüm Dergisi*, ss: 39-78.
- Karadal, Himmet; Akyazı, Turgut Emre; Sunman, Gözde; Güvenç, Kübra ve Mehmet Fatih Koca (2016), “Personel Güçlendirmenin İhbarcılığa Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, *Eurasian Academy Of Sciences Social Science Journal*, Volume:1: ss:106-114.
- Khemani, Melissa (2009), “The Protection Of National Security Whistleblowers: Imperative But Impossible A Critical Appraisal Of The Scope And Adequacy Of Whistleblower Protection Laws For National Security Whistleblowers”, [Http://Papers.Ssrn.Com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_Id=1412112](http://Papers.Ssrn.Com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_Id=1412112),
- Köse, Hacı Ömer (2007), *Dünyada Ve Türkiye’de Yüksek Denetim*, Ankara: Sayıştay 145. Kuruluş Yıldönümü Yayınları.
- Kurnaz, Niyazi ve Çetinoğlu, Tansel (2010), *İç Denetim Güncel Yaklaşımlar*, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Liebenau, Björn Rohde, (2006). “Whistleblowing Rules: Best Practice; Assessment And Revision Of Rules Existing In Eu Institutions”, *European Commission, Budgetary Support Unit Budgetary Affairs*, Ipol/D/Cont/St/2005_58.
- Liyanarachchi, Gregory, A. ve Adler, Ralph (2011) “Accountants” Whistle-Blowing Intentions: The Impact of Retaliation, Age, and Gender”, *Australian Accounting Review*, 21(2), pp:167-182.
- Memiş, Ü. Mehmet (2008) “Etkin Ve Başarılı Bir İç Denetim İçin Gerekli Koşullar” *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 85 Ocak-Şubat 2008, ss: 75-92.
- Mengi, Tarhan, Banu, (2013) “Araç Sigortası Hileleri Ve Bu Hilelere Yönelik Önlemler”, *Finansal Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi*, 4(8), ss:71-86.

- Mercan, Nuray; Altınay, Ayşenur ve Aksanyar, Yaşar, (2012) “Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) Ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen Ve Gelişen Rolü”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167-176.
- Özcelik, Hakan, (2010), *Muhasebe Bilgi Sistemlerince Üretilen Bilgilerin Kalitesini Etkileyen Kritik Başarı Faktörleri: IMKB’de Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Özler Ergun Derya; Şahin Dil, Meltem ve Giderler Atalay, Ceren (2010), “Teorik Bir Çerçevede Whistleblowing Etik İlişkisi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), pp: 169-194.
- Park, Heungsik; Blenkinsopp, John; Oktem, M.Kemal Ve Ömürgönülşen, Uğur (2008), “Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms Of Whistleblowing: A Comparison Of South Korea, Turkey, And The U.K.”, *Journal Of Business Ethics*, (82), pp: 929–939.
- Read, William J. ve Rama, D.V. (2003), “Whistle-Blowing To İnternal Auditors”, *Managerial Auditing Journal*, Volume 18(5), pp: 354-362.
- Ren, Chunyan, (2016), “The Approach Of Accounting Information Quality On Investment Efficiency—Empirical Evidence From Chinese Listed Companies”, *Theoretical Economics Letters*, 6, pp: 330-337.
- Sayğan, Sahra Ve Bedük, Aykut (2013) “Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) Ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), pp: 1-23.
- Seifert Deborah Lynn (2006). “The Influence Of Organizational Justice On The Perceived Likelihood Of Whistle-Blowing”, *Academic Dissertatation, Doctor Of Philosophy, Washington State University, College Of Business*.
- Shawyer, Tara, (2011), “The Effects Of Moral Intensity On Whistleblowing Behaviors Of Accounting Professionals”, *Journal Of Forensic & Investigative Accounting*, Vol. 3, Issue 2, Special Issue, pp: 162-190.
- Susanto, Azhar, (2015), “What Factors Influence The Quality Of Accounting Information ?”, *Ijaber*, Volume: 13, No. 6, pp: 3995-4014.
- Pickett, K.H. Spencer (2005) *The Essential Handbook Of Internal Auditing*, John Willey And Sons, England.
- Taş, Fatma Ve Antalyalı, Ömer Lütfi (2015), “Kamu Hastanelerinde Ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharçılık (Whistleblowing) Tutumları”, *Makü İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Yıl: 2, Sayı: 3, ss.: 34-54.
- Tms/Tfrs: Finansal Raporlamaya İlişkin Kavramsal Çerçeve, <http://www.kgk.gov.tr>
- Tüm, Kayahan, (2013), “Kurumsal Yönetim, İç Denetim Ve İç Denetimin Kalitesi: Kalite Güvence Ve Geliştirme Programı”, *Çukurova Üniversitesi İibf Dergisi*, Cilt:17, Sayı:2, ss: 93-112.
- Uyar, Süleyman ve Yelgen, Esin (2015), *Bilgi İfşası (Whistleblowing) Ve Denetim, Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt:13 Sayı:1 (Ocak 2015), Ss: 85-106, Doi: <http://Dx.Doi.Org/10.11611/Jmer412>
- Yaman, Tuba (2008). “Finansal Tablolar Aracılığı İle Kullanıcılara Yanıltıcı Bilgi Sunulması Ve Sonuçları” Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yazan, Ömer, (2015), Muhasebe Bilgi Kalitesi Açısından Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kazanç Yönetimi Ve Finansal Performans İlişkisi, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Zhai, Jinbu Ve Wang, Yutao (2016), “Accounting Information Quality, Governance Efficiency And Capital Investment Choice”, China Journal Of Accounting Research, 9, pp: 251–266.